



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Desempeño laboral y su relación con el síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós, Ecuador. 2021

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Viteri Paredes, Joselyn Maybeth (ORCID: 0000-0002-5670-765X)

ASESORA:

Dra. Díaz Espinoza, Maribel (ORCID: 0000-0001-5208-8380)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud.

PIURA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por permitirme llegar hasta este punto importante de mi vida.

A mis padres, hermanos y sobrino por el apoyo incondicional a lo largo de mi vida, por impulsarme a ser mejor cada día, son quienes han sido mi fuente de inspiración para lograr mis objetivos.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por permitirme ser parte de esta institución para lograr esta meta.

A las autoridades del Hospital Jaime Roldós por permitir la ejecución de este estudio en esta casa de salud.

A Erik por ser una parte importante en mi vida y estar siempre para mí en todo momento, por su gran ayuda y amor incondicional.

A mis compañeros por la inmensa ayuda en todo este arduo camino, por estar juntos desde el inicio hasta el final apoyándonos siempre.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II MARCO TEÓRICO.....	5
III METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2 Variables y operacionalización.....	16
3.3 Población, muestra y muestreo.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5 Procedimientos.....	22
3.6 Métodos y análisis de datos.....	22
3.7 Aspectos éticos.....	22
IV RESULTADOS.....	23
V DISCUSIÓN.....	33
VI CONCLUSIONES.....	39
VII RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS.....	54

Índice de tablas

Tabla 1. Población de estudio.	18
Tabla 2. Evaluación de la validez de instrumentos de desempeño laboral y síndrome de burnout para profesionales de la salud.....	21
Tabla 3. Confiabilidad de los instrumentos.....	22
Tabla 4. Niveles de desempeño laboral.	24
Tabla 6. Niveles del síndrome de burnout.	26
Tabla 7. Dimensiones del síndrome de burnout.	27
Tabla 8. Prueba de normalidad de datos.....	28
Tabla 9. Correlación del desempeño laboral y el síndrome de burnout.	29
Tabla 10. Correlación de la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral.	30
Tabla 11. Correlación dimensión despersonalización y el desempeño laboral.	31
Tabla 12. Correlación dimensión realización personal y el desempeño laboral.	32
Tabla 13. Prueba de fiabilidad de la variable desempeño laboral.....	66
Tabla 14. Estadísticas de total de la variable desempeño laboral	66
Tabla 15. Prueba de fiabilidad de las dimensiones de la variable desempeño laboral.	67
Tabla 16. Prueba de fiabilidad de la variable Síndrome de burnout.....	67
Tabla 17. Estadísticas de total de la variable Síndrome de burnout	67
Tabla 18. Prueba de fiabilidad de las dimensiones de la variable Síndrome de burnout.....	68
Tabla 19. Género de los profesionales de la salud.....	69
Tabla 20. Edad de los profesionales de la salud.	70
Tabla 21. Estado civil de los profesionales de la salud.....	71
Tabla 22. Profesión del personal de la salud.....	72
Tabla 23. Tipo de contrato de los profesionales de la salud.	73
Tabla 24. Tiempo de servicio de los profesionales de la salud.	74

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de desempeño laboral.	24
Figura 2. Dimensiones del desempeño laboral.....	25
Figura 3. Niveles del síndrome de burnout.	26
Figura 4. Dimensiones del síndrome de burnout.	27
Figura 5. Género de los profesionales de la salud.	69
Figura 6. Edad de los profesionales de la salud.	70
Figura 7. Estado civil de los profesionales de la salud.	71
Figura 8. Profesión del personal de la salud.	73
Figura 9. Tipo de contrato de los profesionales de la salud.	74
Figura 10. Tiempo de servicio de los profesionales de la salud.....	75

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós. Ecuador. 2021. La metodología usada fue bajo el enfoque cuantitativo, de tipo básica, de diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. La población estuvo conformada por 93 profesionales que cumplieron con los criterios de inclusión, la muestra fue la misma que la población y el muestreo no probabilístico intencional, la técnica empleada fue la encuesta y como instrumentos se utilizaron para el desempeño laboral la escala de rendimiento laboral individual (IWPQ) y el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir el síndrome de burnout, la escala fue de Likert, los mismos que pasaron por el proceso de validez de juicio de expertos y confiabilidad Alfa de Cronbach ($,883$ y $,925$), los datos recolectados fueron procesados mediante análisis estadístico inferencial y fue a través de la prueba de correlación no paramétrica de Rho Spearman. Resultados: No existe relación significativa entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout en los profesionales evaluados. Conclusiones: Se evidencia que no hay implicancias por parte del desempeño laboral en el síndrome del burnout en los profesionales.

Palabras claves: desempeño laboral, burnout, agotamiento.

Abstract

The current study had the main objective of determinate the link between the job performance and the burnout syndrome based in the health professionals, from the Jaime Roldos Hospital. Ecuador 2021. The methodology used was based on the quantitative approach, from the basic type, of the non-experimental design, transversal, descriptive and correlational. The population was made up of 93 professionals who complied the inclusion criterion. The sample was the same as the population and the intentional non-probability sampling, the technique employee was the survey and as instruments were used for the job performance, the Items of the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) and the Maslach Burnout Inventory questionnaire (MBI).To measure the burnout syndrome, the scale was from Likert, the same ones that went through the process of validity of expert judgment and reliability Cronbach's Alpha (883 and 925); the data collected was processed through Inferential statistical analysis via the Rho Spearman nonparametric correlation test. Results: There's no significant relationship between the job performance and the Burnout syndrome in the professionals who were evaluated. Conclusions: There's no evidence about the implications in the job performance that have to do with the Burnout syndrome in the professionals.

Keywords: Job performance, burnout, exhaustion.

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral juega un papel importante dentro de las organizaciones sobre todo en los trabajadores de la salud, sin embargo, existen múltiples factores que hacen que en ciertas ocasiones no se demuestre con excelencia en el personal sanitario, puesto que también se relaciona con las actividades laborales y la calidad de atención que puedan brindar dentro de la institución. (Amador, et al., 2018). Según Diaz et al., (2018) señalan que la evaluación del desempeño laboral de los profesionales es importante para evaluar los resultados organizacionales dentro de la gestión, además que se los puede medir a través de las capacidades individuales de cada personal sanitario. (Linares, 2017). El síndrome de burnout, en el mundo del trabajo ha sido una transformación en los últimos tiempos y una problemática de salud pública, debido a las nuevas exigencias en los requisitos de los puestos de trabajo dentro de las organizaciones, todo esto conlleva a tener riesgos psicosociales en los profesionales, que se relaciona con el bajo desempeño que puedan presentar (Mansilla, 2005).

A nivel mundial se han realizado varios estudios relacionados al desempeño laboral y al síndrome de Burnout, como indican Saborío e Hidalgo (2015), que en Holanda aproximadamente el 15% de los trabajadores sufre de este síndrome, y que afecta más a los establecimientos de salud incluidos: médicos, enfermeros, odontólogos y psicólogos. Por otra parte, en Iberoamérica Álvarez et al., (2019), determinaron que este síndrome influye más en el sexo masculino y que existe una prevalencia de 45,88% elevada en agotamiento emocional, despersonalización y disminuida en realización personal más aún en médicos residentes. En países pertenecientes a Latinoamérica el Burnout afecta al 43-55% de enfermeras sobre todo en países como Argentina, Brasil y Costa Rica (Carlos, 2020).

De igual manera en Colombia una investigación realizada en un hospital en el personal de enfermería indicó que el síndrome de Burnout prevalece en un 1,7%. El 15,8% presentaron alto nivel de agotamiento emocional, el 10% alta despersonalización y el 9,2% bajo nivel en realización personal (Muñoz, et al., 2018). De igual forma en el mismo país un artículo publicado demostró que la prevalencia de este síndrome es mayor en las de enfermeras del área hospitalaria

y en aquellos que tienen menos de 28 años (Gutiérrez, 2018). Por otro lado, Arayago et al., (Venezuela, 2016) en su investigación indicaron que el SB existe en un 64,1% de los doctores participantes, siendo mayor en los residentes con un 74,3%, hubo relevancia en el sexo femenino en un 62,5%. Así mismo, Valero et al., (2019) manifestaron que en México y Canadá este síndrome está presente en 100% de los residentes de las áreas críticas en hospitales de tercer nivel.

En Ecuador un estudio realizado en salubristas en establecimientos públicos y privados en la ciudad de Loja acerca del síndrome de burnout indican que, los doctores representan el 20.7% en agotamiento emocional y las enfermeras un 16,7%, así mismo en despersonalización los médicos muestran un 3,4% y las enfermeras 0%, mientras que en la baja realización personal las enfermeras tienen el 100% y el personal médico el 62,1 %, todo esto determina que el personal sanitario es el más afectado por este síndrome (Vivanco, et al., 2018). Así mismo Castillo et al., (2019) en un hospital de segundo nivel de Machala manifestaron que: el sexo femenino, los médicos que no tienen especialidad y los médicos con menor experiencia son los que aportan mayores puntajes del síndrome de burnout. Igualmente, Guillen (2019) en un estudio realizado en Cuenca manifiesta que el 28% está presente en el agotamiento emocional, el 9.1 % de despersonalización y el 3.8% de baja realización personal.

A nivel institucional se considera que esta problemática está presente en la mayoría de instituciones de salud del país, debido a que los salubristas son los más expuestos en desarrollar este síndrome puesto que repercute de manera negativa en las funciones que brindan a los usuarios y en el desempeño laboral. La investigación se realizará en el Hospital Jaime Roldós de la ciudad de Ventanas en donde se ha observado que en los profesionales existen factores como: el cansancio emocional, sobre carga laboral, déficit del personal de salud, entre otros, todo esto podría ocasionarse también debido a la falta de motivación por parte de los superiores, considerando que el personal sanitario es fundamental dentro de la institución y si ellos se encuentran perjudicados la atención en salud no será con eficacia.

El problema general de la investigación es: ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós, Ecuador, 2021?

Dentro del punto de vista teórico este estudio permitirá determinar la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout en los profesionales del hospital antes mencionado, debido a que no existen estudios previos de estos temas que son una problemática en la salud pública en el mundo, así como también servirá para brindar aportes teóricos para investigaciones futuras en este establecimiento de salud. Asimismo, se justifica de forma práctica debido a que los datos de este estudio permitirán a los superiores a tomar mejores decisiones, para minimizar este problema que afecta no solamente a los profesionales si no también al hospital, por ende, contrae consecuencias negativas para la salud en el país.

Por otro lado, en el marco institucional este estudio será de gran interés puesto que será uno de los primeros estudios realizados acerca de estos temas importantes en esta institución, así como también tendrá gran relevancia social ya que se analizarán los resultados encontrados de esta problemática y ayudarán para actividades de prevención de la salud mental en los salubristas.

En relación a los objetivos de estudio se plantea como objetivo general: Determinar la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós. Ecuador. 2021. En cuanto a los objetivos específicos se ha planteado: Identificar la relación entre el desempeño laboral y la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de burnout en los profesionales de la salud del hospital Jaime Roldós, Ecuador, 2021; conocer la relación entre el desempeño laboral y la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout en los profesionales de la salud del hospital Jaime Roldós, Ecuador, 2021; establecer la relación entre el desempeño laboral y la dimensión de realización personal del síndrome de burnout en los profesionales de la salud del hospital Jaime Roldós, Ecuador, 2021.

Con lo propuesto anteriormente se consideró plantear la siguiente hipótesis general: El desempeño laboral se relaciona positiva y significativamente con el síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós,

Ecuador, 2021. La primera hipótesis específica indica que: el desempeño laboral se relaciona positiva y significativamente con la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de burnout en los profesionales de la salud del hospital Jaime Roldós, Ecuador, 2021; la segunda hipótesis específica considera que: el desempeño laboral se relaciona positiva y significativamente con la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout en los profesionales de la salud del hospital Jaime Roldós, Ecuador, 2021; y la tercera hipótesis específica establece que: el desempeño laboral se relaciona positiva y significativamente con la dimensión de realización personal del síndrome de burnout en los profesionales de la salud del hospital Jaime Roldós, Ecuador, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional en Perú, Lauracio y Lauracio (2020) realizaron una investigación con el tema síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de salud, el objetivo planteado fue establecer si existe relación entre las variables en el personal sanitario. La metodología empleada fue descriptivo-correlacional, la muestra para este estudio estaba formada por todos los profesionales de esta institución, para la ejecución utilizaron como instrumento el test de Maslach Burnout Inventory y el cuestionario de autoevaluación del desempeño laboral, los resultados fueron que el síndrome de burnout se encuentra en un 7.09, y el desempeño laboral en un 35,71, no hay relación entre las variables, es por esto que se concluye que este síndrome se encuentra en un grado medio y el desempeño laboral en un grado alto. Esta investigación será de utilidad para este estudio para guiarse como referencia del tema a tratar.

Así mismo, en Indonesia, Gunawan et al., (2020) ejecutaron un estudio con el tema Factores que afectan el desempeño laboral de las enfermeras hospitalarias en ciudad capital de Indonesia: papel mediador de conducta cívica en las organizaciones, el objetivo fue explorar los factores que influyen en el desempeño de las enfermeras mediante el uso de la mediación del comportamiento de ciudadanía en 10 hospitales de la provincia de Yakarta, el estudio fue descriptivo correlacional, por su parte, la muestra estaba compuesta por 320 enfermeras, como instrumento se utilizó el modelo de ecuación estructural (SEM), por su parte, los resultados indicaron que el equilibrio entre el trabajo y la vida laboral tuvo un efecto positivo y significativo en el comportamiento de la ciudadanía organizacional y también tiene influencia positiva en el desempeño laboral, debido a esto, las conclusiones mostraron que la igualdad entre el trabajo y la vida privada es la variable más dominante en influir en el comportamiento de la ciudadanía organizacional y el desempeño laboral. Este estudio es de mucho interés puesto que permite tener la perspectiva de la cual se abordará esta investigación.

De igual manera, en México, Colmenares et, al., (2018) ejecutaron un estudio con el tema prevalencia del síndrome de burnout en personal de enfermería, el objetivo constó en describir la prevalencia de este síndrome y datos sociodemográficos, para esta investigación se consideró 248 enfermeros realizando una muestra por

conveniencia, tomando en cuenta 15 hospitales de la ciudad de México, el método fue cuantitativo, descriptivo y transversal, los resultados demostraron que existió una prevalencia del síndrome de burnout en un 91% en los participantes, de ellos el 67% presentó 2 dimensiones quemadas y el 33% solo una dimensión quemada, de los cuales el 23% eran hombres y el 77% mujeres. Este estudio es de mucha importancia para esta investigación, ya que presenta las mismas dimensiones.

En Italia, Giorgi et al., (2018) realizaron una investigación titulada ¿Pueden la calidad del sueño y el agotamiento afectar el desempeño laboral de las enfermeras que trabajan por turnos?, con el objetivo de investigar cualquier posible relación entre los trastornos del sueño, el agotamiento y el desempeño laboral en enfermeras, el estudio fue observacional-transversal entre agosto de 2014 y enero de 2015, la muestra comprendió a 315 enfermeras que trabajan en diferentes turnos en 39 salas de 7 hospitales de Italia. Para obtener los de datos se empleó el índice de calidad del sueño de Pittsburgh, para detectar la existencia de trastornos del sueño y el inventario de Burnout de Copenhague para identificar la presencia de algún posible desgaste o agotamiento laboral. En los resultados indicaron que la calidad del sueño, el agotamiento, el género femenino y trabajar en turnos largos se relacionaron entre sí. En las consecuencias indicaron que trabajar en turnos largos afectan directamente la calidad del sueño, el agotamiento y el desempeño laboral y que se debe de promover el bienestar de los equipos sanitarios. Esta investigación es de mucho interés bibliográfico para este estudio.

De forma similar en Perú, Checcllo (2018) realizó una investigación con el tema Síndrome de Burnout, satisfacción laboral e identidad institucional en los trabajadores de un hospital, el objetivo fue determinar la relación entre síndrome de Burnout, satisfacción laboral y la identidad institucional en un hospital de Ica, el tipo de investigación fue cuantitativo, de corte transversal, la muestra se representó por un total de 100 participantes, seleccionados al azar por conglomerados, emplearon como instrumento un cuestionario basado en las 3 escalas: síndrome de burnout, satisfacción laboral e identidad institucional. Como resultados obtuvieron que las puntuaciones bajas del SB indican que los colaboradores en su mayoría muestran un desempeño laboral desfavorable relacionado con enfermedades, las puntuaciones moderadas y altas indican que es un problema para el Hospital, en

consecuencia, los sujetos en estudio que presentan bajo índice de SB tienen un índice moderado de satisfacción laboral y alto índice de identidad. Esta investigación es útil ya que permite conocer y analizar la temática propuesta.

En España, Martínez et al., (2018) publicaron un artículo titulado Burnout y su relación con el estrés percibido y la satisfacción laboral en profesionales sanitarios de atención primaria de una comunidad autónoma, con el objetivo de evaluar la prevalencia de burnout y sus componentes en aquellos profesionales, el estudio fue básico, transversal, enfoque cuantitativo, por su parte, la muestra se representó por todo el personal de medicina y enfermería, como instrumento utilizaron el Maslach Burnout Inventory y para satisfacción laboral el cuestionario de FontRojá. Además, los resultados arrojaron que la prevalencia del SB fue del 20,7%, el 38,9% demostró alto grado de despersonalización, 28,2% agotamiento emocional y 8,0% realización personal, las conclusiones indicaron que el SB afecta a uno de cada cinco personal sanitario de vigilancia primaria en salud, siendo la despersonalización la subescala más alterada. Este artículo es de mucho interés en este estudio ya que permite relacionar el mismo instrumento de esta investigación.

A nivel nacional, Baird y Saltos (2020) publicaron un artículo titulado Síndrome de burnout en un Hospital Básico de la provincia de Manabí, el objetivo fue determinar la presencia de este síndrome en uno de los Hospitales Básicos de esta provincia, ésta investigación fue transversal, cuantitativo y observacional, la población consistió en 40 profesionales de las áreas de emergencia, consulta externa y administrativa, el instrumento que utilizaron fue (MBI), los resultados indicaron que en agotamiento emocional, el 65% de los individuos indicaron un índice bajo, el 20% medio y el 15% alto, en la despersonalización, el 45 % presentó nivel bajo, el 25% medio y el 35% alto y por último en la realización personal, el nivel alto se encuentra en un 35% de las personas encuestadas, el medio en un 25% y el bajo en 40%, por todo esto se llega a la conclusión de que si existe la presencia del SB en un bajo porcentaje 2.5%, por todo esto es que se deben de tomar mejores medidas para evitar este problema. Este artículo es de mucho interés en este estudio debido a que permite comprender el tema a tratar.

De igual manera Cerón (2020) publicó un artículo científico denominado Síndrome de Burnout en enfermeros de establecimientos públicos y privados en Guayaquil,

Ecuador, el objetivo fue identificar la prevalencia de este síndrome, por su parte, este artículo fue descriptivo, cuantitativo y correlacional, la muestra se integró por los enfermeros de los hospitales, para la recogida de datos, se usó la escala de Maslach y se relacionó con factores sociodemográficos y factores laborales indicados por los salubristas de enfermería, los resultados arrojaron que la prevalencia del SB fue del 1.7%, el 6.6% y el 5.2% mostraron un nivel alto de (AE) y (D), el 14.6% presentaron un nivel bajo en (RP). Se mostró una relación significativa entre el sector laboral y el SB. Las conclusiones indicaron que este síndrome fue más frecuente en hombres y se evidenció niveles altos de desgaste emocional. Este estudio es útil ya que sirve para referirse a la revisión de estos estudios previos.

Igualmente, Márquez (2020) realizó su tesis de posgrado con el tema Desempeño laboral y su relación con el síndrome burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal en un hospital de Guayaquil, con el objetivo de identificar la relación entre las variables, este estudio fue descriptivo, no experimental de corte transversal, enfoque cuantitativo, la muestra comprendió a 68 personas, para obtener resultados se aplicaron dos instrumentos, el (MBI) para evaluar el SB y otro para medir la otra variable. En cuanto a los resultados indicaron que este síndrome se relaciona negativa y significativamente con el desempeño laboral de los salubristas y se concluye que en la propuesta cuenta de un conjunto de criterios que ayuden a prevenir este problema y a su vez perfeccionar el desempeño laboral. Esta investigación es importante ya que sirve como referencia debido a que contiene las mismas variables del estudio.

Así mismo Castro (2019) realizó una investigación para su tesis de maestría titulada Síndrome de Burnout y rendimiento laboral en el personal de enfermería del área de emergencia del Hospital Provincial Dr. Verdi Cevallos-Portoviejo, con el objetivo de determinar el síndrome de Burnout y rendimiento laboral de los enfermeros/as de esa área, este estudio fue cuantitativo, prospectivo, descriptivo, como muestra se consideró todo el universo conformado por 27 profesionales, el instrumento fue el test de Maslach y el test de rendimiento laboral validado, en cuanto a los resultados, éstos indicaron que se evidencia que existe este síndrome y se relaciona con datos demográficos como: relación laboral, estado civil y tiempo de

trabajo, se concluye que se evaluaron las dimensiones del SB en los salubristas que afectan en el desempeño laboral de ellos, es por esto que de acuerdo a estos datos se requiere evitar este problema de salud. Esta investigación es relevante para este trabajo ya que guarda vinculación con el problema en estudio.

De acuerdo al desempeño laboral se ha tomado en cuenta la teoría de motivación-higiene descrita por Frederick Herzberg (1954) que plantea que los trabajadores están influenciados por dos factores: higiénicos y de motivación, los que están considerados como motivadores predominan en el comportamiento de los trabajadores como: el logro de metas, desarrollo en el trabajo, desempeño laboral, reconocimientos, mientras que los factores que producen insatisfacción en el trabajo denominados higiénicos o de mantenimiento son: calidad de trabajo, vínculos interpersonales, políticas de la institución (Sayes, 2017). Cuando las cosas salen bien, significa que los sujetos tienen éxitos, pero cuando las cosas salen mal el fracaso se puede deber a factores externos (Coacci, 2003).

La teoría de motivación-higiene descrita por Frederick Herzberg (1954) es de gran utilidad en esta investigación debido a que describe la relación de ella con el desempeño laboral, indicando que en los salubristas la motivación es importante y que además cuando existen factores que impiden que el trabajador de desempeño eficazmente en el ámbito laboral no se logrará con éxito cumplir las metas de la institución y por ende generan insatisfacción en el trabajo.

Las principales conceptualizaciones con respecto al desempeño laboral son: según Pérez (2009) define al desempeño laboral como aquellas acciones de los trabajadores que son importantes para las metas de la institución y que se pueden medir a través de las competencias de cada uno. Otra definición importante mencionada por Stoner en 1994 citado por Araujo y Leal (2007) quien indica que el desempeño laboral es la manera en que las personas de una institución se desenvuelven de manera eficaz, para conseguir sus propuestas, es decir se basa en la realización de las actividades de cada uno de los individuos.

También se puede definir como el comportamiento de los trabajadores en la indagación de las metas propuestas de la institución, además constituye una estrategia para lograr el fin y también se considera como un conjunto de

características que se relacionan con la naturaleza del trabajo y de la institución, hay tres dominios del desempeño laboral: desempeño en tareas, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente. (Milkovich y Boudrem 1994, Chiavenato 2010, y Ramos, et al., 2019)

En cuanto a la primera dimensión del desempeño de las tareas se refiere a los comportamientos de los individuos o a la prestación de los servicios que ellos ofrecen, los mismos que varían según el trabajo (Ramos et al., 2019), es decir es cualquier actividad o ejecución que contribuye a la producción o a la gestión de un servicio, además, se basan en un papel importante que comprende la descripción del trabajo y que satisface las necesidades de la institución. Estas actividades están destinadas a varios procesos en coordinación con la ejecución de otras tareas en el trabajo (Basoredo, 2011), entre ellas: planificación del trabajo, orientación a resultados, priorización del trabajo, eficiencia del trabajo, tiempo y esfuerzo del trabajo.

Con respecto a los indicadores de planificación del trabajo significa llevar a la práctica las estrategias formuladas (Kovacs, 1980), la misma que es importante dentro de la organización ya que indica de qué manera se inicia un trabajo, la orientación a resultados se basa específicamente en el incremento de la eficacia y eficiencia (Garcés, 2004), además estos se generan luego de los procesos de planificación y permiten obtener hábitos en los trabajadores (Villamil, 2019). La priorización del trabajo es realizar las tareas encomendadas en un orden donde se debe priorizar lo importante sobre lo urgente, puesto que para priorizar el trabajo se debe realizar una lista de todas las tareas pendientes, luego evaluar la urgencia e importancia de cada una. (Sánchez y Espino 2013). La eficiencia del trabajo es ejecutar una actividad en el menor tiempo posible utilizando menos recursos, es decir saber utilizar los recursos de manera óptima, evitando la acumulación de trabajos. El tiempo y esfuerzo del trabajo es conseguir algún objetivo dedicando el tiempo necesario y esforzándose para cumplir los propósitos. (Bonilla et al., 2015).

La segunda dimensión es el desempeño contextual que se refiere a ciertas actividades adicionales que realizan los profesionales en función a las tareas, es el comportamiento que contribuye a la efectividad de la institución en el entorno social, este desempeño a diferencia del de tareas se basa específicamente al

funcionamiento con la organización (Ramos et al., 2019) y sus indicadores son: la iniciativa, tareas desafiantes, conocimiento y habilidades, resolver problemas, responsabilidad y cooperación con los demás.

La iniciativa es una cualidad que poseen los individuos de poder iniciar alguna actividad, ya sea empezar un trabajo a fin de tener algún resultado positivo en la institución, por otro lado las tareas desafiantes se refieren a iniciar nuevos retos, nuevas actividades dentro de la organización, el conocimiento y las habilidades son características importantes dentro del ámbito laboral, el conocimiento es un conjunto de saberes y las habilidades “saber hacer” todo esto con el fin de lograr los objetivos laborales. La resolución de los problemas es un proceso mediante el cual una persona pretende buscar una solución para el problema que se presente (Miranda et al., 2020). La cooperación con los demás indica la confianza o capacidades que existe entre compañeros para participar en conjunto. (Bonilla et al., 2015).

Finalmente, en la dimensión de conductas o comportamientos contraproducentes se define como aquella conducta que perjudica a la organización, se trata de los aspectos negativos del individuo en el ámbito profesional, aspectos que son importantes cuando se evalúa el desempeño, estos comportamientos también se relacionan con características negativas a nivel individual (Basoredo, 2011), dentro de los indicadores de esta dimensión se encuentran: excesiva negatividad y comentar aspectos negativos en el trabajo.

Con respecto a las teorías sobre el síndrome de burnout se realizaron varias revisiones bibliográficas, debido a esto existen varios modelos teóricos que se relacionan con este síndrome, sin embargo se han considerado las que más se acoplan a esta investigación, por lo tanto, se identifican dos modelos teóricos desarrollados dentro del enfoque de la teoría sociocognitiva del yo (Gil Monte, 2003) estos modelos se identifican por conceder a las condiciones del self (autoeficacia, autoconfianza, autoconcepto) (Gil-Monte, 2001) que cumplen una función importante en la solución de problemas, además se considera que las cogniciones predominan fijándose en como los individuos conciben y realizan su trabajo. (Gil-Monte, 2003).

Dentro del modelo de competencia social de Harrison, Gil Monte (2001) argumenta que la competencia y eficacia son percepciones para que se efectúe el síndrome de burnout, esta teoría se basa en el personal que trabaja brindando servicios, ellos inician con un alto nivel de motivación para brindar ayuda a los demás, en ciertas ocasiones altruistamente, pero sin embargo en el transcurso se pueden encontrar con barreras u obstáculos que delimitarán la eficacia del trabajador (Martínez, 2010), en el caso de que hayan estos factores de barrera como: escasez de recursos, ausencia de objetivos laborales, sobrecarga laboral, conflictos interpersonales, disfunciones del rol, dificultan el logro de los objetivos, disminuyen el sentimiento de autoeficacia, tienen además un bajo desempeño laboral y es donde se genera el síndrome de burnout, así mismo existen factores de ayuda como: objetivos laborales realistas, capacitaciones, correctas tomas de decisiones, retroalimentaciones, disposición y disponibilidad de los recursos necesarios, que ayudaran a que los resultados sean beneficiosos e intensifican la eficacia percibida y las emociones de competencia social y provocan una alta motivación en el individuo. (Gil-Monte, 2001).

Esta teoría resulta de utilidad para la presente investigación porque explica como el individuo se motiva cuando brinda sus servicios siempre y cuando existan facilidades y factores que acompañen a tener una eficacia alta en su trabajo, sin embargo, cuando existen barreras que dificultan que las labores del profesional se desempeñen con éxito, disminuyen el logro de metas y es donde se produce el síndrome de burnout.

El otro modelo teórico que sustenta el presente estudio es el modelo de Pines (1993) que se asemeja al modelo anterior, se basa en que el síndrome de burnout se desarrolla cuando el individuo se propone encontrar un sentido existencial en su trabajo y al no hallar resultados positivos fracasa en su labor, este modelo indica que solo se queman aquellos sujetos que se encuentran altamente motivados, por lo contrario los profesionales con baja motivación pueden desarrollar depresión, estrés o fatiga pero no llegan a presentar este síndrome (Bambula y Gómez 2016). Además, Pines y Keinan (2005) indican que este síndrome proviene de factores emocionales que son producidos por síntomas como: impotencia, desesperación, lo que produce tener expectativas bajas en el trabajo y un déficit del desempeño

laboral. Finalmente, Yeo (2017) refiere que Pines indica que este síndrome surge en quienes se preocupan por su trabajo con objetivos y expectativas laborales altas.

Así mismo esta teoría al igual que la anterior es útil para este estudio ya que explica que este síndrome se desarrolla en personas que tienen altas expectativas en el ámbito laboral, es decir en quienes se encuentran altamente motivados por alcanzar sus objetivos y que en aquellos sujetos que tienen baja motivación solo desarrollan estrés, impotencia, depresión, pero en ellos no se desarrolla el síndrome de burnout.

Dentro del marco conceptual Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) definen que el síndrome de burnout se identifica por tener síntomas de apatía (agotamiento emocional), carácter negativo hacia los compañeros del trabajo (despersonalización) y evaluarse de forma negativa relacionada con habilidad laboral (baja realización personal.). Este síndrome se considera como una reacción al estrés laboral. (Ortega y López. 2004). El concepto de “estar quemado” por el trabajo proviene en inglés: to burn: quemarse, burnout: haberse quemado, denominado como síndrome de burnout, que fue identificado por primera instancia en EE. UU. Por Freudenburger en 1974. (Moreno et al., 2000).

Este síndrome ha sido relacionado con varias formas negativas de respuestas laborales, donde se incluyen la insatisfacción, absentismo, intenciones de abandonar el trabajo entre otras (Schaufeli y Enzmann 1998), también puede tener malos impactos entre compañeros de trabajo, ya que puede producir conflictos personales entre ellos. (Maslach, 2009).

Es un término que significa estar quemado, agotado, extenuado, estresado por el trabajo y lo entienden como un síndrome que contiene tres tridimensiones debido a que se identifica por agotamiento emocional (AE), despersonalización (DP) realización personal (RP). (Aranda 2006, Maslach y Jackson 1982).

Existen varios síntomas relacionados al síndrome de burnout desde varias literaturas: a nivel somático: cefaleas, cansancio, fatiga, insomnio, etc., a nivel conductual: conducta paranoide, incapacidad para concentrarse en el trabajo, conductas agresivas, etc., a nivel emocional: odio e irritabilidad, ansiedad, ansiedad y depresión, a nivel cognitivo: impotencia, fracasos (Quinceno y Vinaccia 2007).

Maslach y Jackson en 1981 desarrollaron el primer instrumento para evaluar el síndrome de burnout, se trata de un cuestionario llamado Maslach Burnout Inventory (MBI) el mismo que comprende tres factores a evaluar: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, los cuales se describen a continuación:

Cansancio o agotamiento emocional: Según Maslach (2009) indica que este es un representante del estrés, se basa en sentimientos de estar prácticamente vacío de emociones, los individuos se sienten agotados y debilitados, no tienen energía para sus tareas y se quejan “estoy sobrecargado con demasiado trabajo”. Dentro de los indicadores de esta dimensión se encuentran: agotamiento laboral que según Saborío e Hidalgo (2015) lo definen como un desgaste o pérdida progresiva de energía, el cansancio laboral que significa que la fuerza laboral se agota, estar fatigado, exceso de esfuerzo, desgastado, son condiciones producidas en los profesionales con capacidades agotadas (Méndez, 2004), así mismo la frustración laboral, acompañada del exceso de trabajo, el estrés laboral y sentirse acabado, todo esto se debe a un cansancio psicológico y al desgaste físico y desempeño laboral del profesional (Bracho, 2020).

Despersonalización: Se caracteriza por tener actitudes negativas con relación a los demás (Hernández et al., 2007). También evalúa la capacidad de cinismo del profesional con los usuarios y la pérdida de la perspectiva “humanitaria”. (Vega et al., 2009). En cuanto a los indicadores de esta dimensión están: el trato, insensibilidad, endurecimiento emocional, despreocupación y culpabilidad que según Hurtado y Pereira (2015) los definen como actitudes o conductas frías, donde el profesional pierde su humanización.

Realización personal: Se describe como una dolorosa situación y desesperanza en la vida hacia las metas con sentimientos de frustración y autoestima baja (Ortega y López 2004), respecto a los indicadores de esta dimensión son: facilidad de comprensión, eficacia, influencia positiva, energía laboral, clima agradable, motivación, confianza en sí mismo, calma emocional, que se definen como sentimientos de incompetencia laboral. (Montoya y Moreno 2012).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Esta investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, donde Hernández et al., (2014) lo definen como un proceso secuencial y probatorio, donde se usa la obtención de información para probar la hipótesis, es decir parte de una idea y una serie de procesos para obtener los resultados y examinarlos de manera numérica, de igual forma los resultados de cada proceso se pueden divulgar, además este enfoque permite estudiar cada fenómeno, tiene la facilidad de que sea replicado y comparado con otros estudios parecidos (Otero, 2018).

Respecto al tipo de investigación es básica, se la considera básica o fundamental porque se apoya dentro de un enfoque teórico y su objetivo es el de establecer fundamentos a través de la búsqueda de generalizaciones o principios teóricos, este tipo de investigación utiliza el procedimiento de muestra, con el fin de ampliar su búsqueda (Rodríguez, 2005).

El diseño de este estudio es no experimental, porque no se manipulan las variables independientes, solo se observa al fenómeno para analizarlo, transversal porque permitió recoger la información en un solo momento, según Hernández et al., (2010) descriptivo porque se trata de la descripción, análisis o interpretación de un fenómeno, este enfoque se refiere a diversas conclusiones de personas o cosas, de cómo funcionan o se comportan en el presente, este tipo de investigación se basa en realidades y su objetivo principal es la de poseer interpretaciones correctas en la naturaleza. (Rodríguez, 2005) y correlacional porque mide la relación existente entre los conceptos o variables (Hernández, et al., 2014).

El esquema que se utilizó fue:

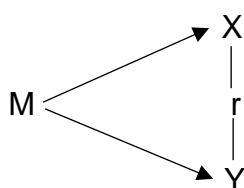
Dónde

M: Muestra

X: Desempeño laboral

Y: Síndrome de Burnout

r: Relación.



3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Es el comportamiento de los trabajadores en la indagación de las metas propuestas de la institución, además constituye una estrategia para lograr el fin y también se considera como un conjunto de características que se relacionan con la naturaleza del trabajo y de la institución, hay tres dominios del desempeño laboral: desempeño en tareas, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente. (Milkovich y Boudrem 1994, Chiavenato 2010, y Ramos, et al., 2019).

Definición operacional: El desempeño laboral hace referencia a la evaluación del desempeño laboral orientado a los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós, a través un cuestionario que contiene las siguientes dimensiones: conocimiento del trabajo, calidad del trabajo, responsabilidad, productividad y habilidad y destreza.

Dimensiones e indicadores: Desempeño en tareas (planificación del trabajo, orientación a resultados, priorización del trabajo, eficiencia del trabajo, tiempo y esfuerzo del trabajo), desempeño contextual (Iniciativa, tareas desafiantes, conocimiento y habilidades, resolver problemas, responsabilidad, cooperación con los demás), conductas contraproducentes (excesiva negatividad, comentar aspectos negativos del trabajo).

Escala de medición: ordinal

Variable 2: Síndrome de burnout

Definición conceptual: Es un término que significa estar quemado, agotado, extenuado, estresado por el trabajo y lo entienden como un síndrome que contiene tres dimensiones debido a que se identifica por agotamiento emocional (AE), despersonalización (DP) realización personal (RP). (Aranda 2006, Maslach y Jackson 1982).

Definición operacional: El síndrome de burnout se medirá en los profesionales de la salud del hospital Jaime Roldós a través del cuestionario de Maslach Burnout Inventory que evalúa tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Dimensiones e indicadores: Agotamiento emocional (agotamiento laboral, cansancio laboral, fatigado, exceso de esfuerzo, desgastado, frustración laboral, exceso de trabajo, estrés laboral, acabado), despersonalización (trato, insensibilidad, endurecimiento emocional, despreocupación, culpabilidad), realización personal (facilidad de comprender, eficacia, influencia positiva, energía laboral, clima agradable, motivación, confianza en sí mismo, calma emocional).

Escala de medición: ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población es el conjunto de todo, es decir es aquella que va a ser estudiada y sobre la cual se tratará de obtener los resultados (Hernández et al., 2014). Pimienta y De la Orden (2017) indican que son la base del estudio que forman parte de la problemática a estudiar y que tienen cualidades similares. En esta investigación la población estaba constituida por todo el personal de salud que trabajan en el Hospital Jaime Roldós de la ciudad de Ventanas – Provincia de los Ríos, durante el presente año 2021, hombres y mujeres, con nombramientos y contratos, considerando los diferentes turnos y que tengan antigüedad mayor a un año de laborar en esta institución, estos fueron un total de 93 profesionales de los cuales 25 son hombres y 68 mujeres.

Criterios de inclusión

- Profesionales de la salud que laboran en el Hospital Jaime Roldós.
- Personal de salud con antigüedad de mayor de un año de laborar en el hospital.

Criterios de exclusión:

- Profesionales que hayan ingresado recientemente a laborar en el hospital.
- Internos de enfermería

Tabla 1.*Población de estudio.*

Grupos	N°	%
Médicos	26	28%
Lcda/o. en enfermería	22	24%
Aux. de enfermería	14	15%
Laboratorista clínico	14	15%
Aux. de farmacia	6	6%
Obstetras	5	5%
Terapistas respiratorios	2	2%
Terapeuta físico	1	1%
Nutricionista	1	1%
Psicólogo clínico	1	1%
Lcda. en radiología	1	1%
Total	93	100%

Nota: Dirección distrital 12D04-Quinsaloma-Ventanas.

Muestra

Es un subgrupo de la población, se define como un subconjunto de componentes que forman parte de un conjunto en general llamado población, sobre el cual se recolectarán los datos y se utilizan para economizar tiempo y recursos en la investigación (Hernández et al., 2010). Para este estudio la muestra estuvo considerada por todos los profesionales que laboran en el Hospital Jaime Roldós con antigüedad mayor a un año, pertenecientes a la provincia de Los Ríos, en cuanto a la característica étnica todos son de raza mestiza, con respecto a las edades son entre 25-50 años, en resumen, se trabajó con toda la población como muestra (93 profesionales).

Muestreo

La presente investigación se desarrolló por muestreo no probabilístico intencional, dado que se consideró toda la población como muestra, ya que son solo 93 profesionales, asimismo se tiene acceso a la aplicación de los instrumentos y no se

genera complicaciones en utilizar todas las unidades de análisis como muestra. Por su parte, la muestra estuvo constituida en su mayoría por profesionales de sexo femenino (73,1%) y en menor porcentaje (26,9%) por profesionales de sexo masculino, de igual forma, la mayor parte son de edades entre 25-35 años (68,8%), mientras que de 36 a 45 años son de menor proporción (21,5%) y un poco menos de 46 años o más (9,7%), en cuanto al estado civil de los profesionales el 54,8% de ellos son solteros, el 25,8 % casados, el 16,1% con conviviente, el 2,2% viudos y el 1,1% divorciados, por otro lado en relación a la profesión de cada uno de ellos, el 28,0% son médicos, el 23,7% lcdas/os en enfermería, el 15,1% auxiliares en enfermería y con el mismo porcentaje laboratoristas, el 6,5% auxiliares en farmacia, el 2,2% terapeutas respiratorios, el 1,1% terapeuta físico, igualmente con ese mismo porcentaje nutricionista, lca/o. en radiología y psicólogo/a clínico. Por otra parte, un poco más de la mitad (89,2%) tiene un contrato de tipo ocasional, mientras que en un menor porcentaje (10,8%) mantiene nombramiento permanente, con respecto al tiempo de servicio la mayor parte de ellos tienen de 3-4 años laborando en el hospital representado por un 43,0%, mientras que de 5 años o más el 28,0% y por último de 1-2 años el 29,0%.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Para esta investigación se usó como técnica la “encuesta”, para ambas variables, esta consiste en un conjunto de procedimientos que el investigador emplea para recopilar la información, además que les permite acercarse a los hechos o realidad, las técnicas permiten aportar a los instrumentos para manejar de la mejor manera la recopilación de información y llevar un mejor control de los datos obtenidos. (Rojas, 2011).

Instrumento

El instrumento que se usó fue el cuestionario, que consta en una serie de preguntas en relación a las variables en estudio, el mismo que es útil para la recogida de datos, además permite obtener la información de manera sistemática y ordenada y puede contener preguntas abiertas o cerradas. (Rivero, 2013).

Para medir el desempeño laboral se llevó a cabo un instrumento adaptado a la escala de rendimiento laboral individual (IWPQ). Que estará conformada por 18

ítems con una escala ordinal en cinco categorías: 1 nunca, 2 casi nunca, 3 algunas veces, 4 casi siempre y 5 siempre para las dimensiones de desempeño de la tarea y desempeño contextual, mientras que para la dimensión de conductas contraproducentes las categorías serán: 5 nunca, 4 casi nunca, 3 algunas veces, 2 casi siempre y 1 siempre. Para la dimensión desempeño de la tarea (5 ítems: 1,2,3,4,5), desempeño contextual (8 ítems: 6,7,8,9,10,11,12,13), conductas contraproducentes (5 ítems: 14,15,16,17,18).

Para medir el síndrome de burnout se usó el instrumento del cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), compuesto por 22 preguntas en una escala ordinal de 7 categorías: 0 nunca, 1 pocas veces al año, 2 una vez al mes o menos, 3 unas pocas veces al mes, 4 una vez a la semana, 5 unas pocas veces a la semana, 6 todos los días; el mismo que estuvo conformado por las dimensiones: agotamiento emocional (9 ítems 1,2,3,6,8,13,14,16,20), despersonalización (5 ítems 5,10,11,15,22), realización personal (8 ítems 4,7,9,12,17,18,19,21).

Validez y Confiabilidad

Validez

Validez en investigación significa a lo que es certero o verdadero, en investigación se consideran que los resultados son válidos cuando el estudio no tiene errores, (Villasis et al., 2018), para este estudio la validación del instrumento se realizó por la evaluación de juicio de expertos, que fueron 3 expertos con experiencia en el tema de investigación, y de cada ítem evaluaron la claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia y metodología.

Tabla 2.

Evaluación de la validez de instrumentos de desempeño laboral y síndrome de burnout para profesionales de la salud.

Apellidos y nombres	Grado	Evaluación
Betty Mazacón Roca	Doctorado	Aprobado con valoración de alto nivel
Dennis Sesme Troya	Maestría	Aprobado con valoración de alto nivel
Marilú Hinojosa Guerrero	Maestría	Aprobado con valoración de alto nivel

Nota: Matriz de evaluación por juicio de expertos

Confiabilidad

Es un término que se utiliza para que exista la validez. Además, se consideran que los resultados son confiables cuando estos tienen un alto índice de validez, es decir cuando no hay errores. (Villasis et al.,2018). Lo importante es que el instrumento para la investigación mida lo que se pretende medir, es decir que las preguntas evalúen de forma correcta el objeto de estudio con la menor equivocación posible. (Arteaga 2017). Así mismo Hernández et al., (2010) indican que la confiabilidad consiste en el grado en el que cualquier instrumento aplicado en varias ocasiones a un mismo sujeto genera resultados similares.

Para este estudio la confiabilidad fue medida mediante coeficiencia interna de Alfa de Cronbach, estos valores varían entre 0 y 1, donde el coeficiente 0 significa confiabilidad nula y el coeficiente 1 indica confiabilidad alta. Se aplicó una prueba piloto similar a la población de estudio, es decir profesionales de la salud en otra institución, con un equivalente al 10% de la muestra y posteriormente se midió la confiabilidad del instrumento.

Tabla 3.

Confiabilidad de los instrumentos.

Instrumento	N° ítems	Resultados
Cuestionario de desempeño laboral	18	Alfa Cronbach: ,883
Cuestionario del Síndrome de Burnout	22	Alfa Cronbach: ,925

Nota: Programa estadístico SPSS V.25

3.5 Procedimientos

Para la recolección de información de este estudio en primera instancia se inició con la solicitud del permiso dirigida a la dirección del Hospital Jaime Roldós, luego se construyeron los cuestionarios respectivos de cada variable, los mismos que fueron validados por 3 expertos en el tema, utilizando para esto el formato de validez de expertos, facilitado por la Universidad, de igual forma los instrumentos pasaron por el proceso de prueba piloto y se obtuvo la confiabilidad de los mismos.

3.6 Métodos y análisis de datos

Los datos del estudio estuvieron en una base de datos en hojas de cálculo del programa de Excel y el proceso de análisis se realizó bajo el programa estadístico SPSS versión 25, así mismo los resultados conseguidos estuvieron representados en tablas y figuras, además para la comprobación de las hipótesis y correlacionar las variables se usó análisis estadístico inferencial y fue a través de la prueba de correlación no paramétrica de Rho Spearman que fueron constatados con la prueba de Kolmogórov- Smirnov.

3.7 Aspectos éticos

La información recogida de este estudio fue anónima, y bajo autorización legal, con el permiso respectivo de la dirección del Hospital, además fue previo consentimiento informado de los partícipes, garantizando la privacidad de los profesionales, así mismo se realizó aplicando el código de ética de la Universidad que son: autonomía, beneficencia, competencia profesional y científica, cuidado del medio ambiente y biodiversidad, integridad humana, justicia, libertad, no maleficencia, probidad, respeto de la propiedad intelectual, responsabilidad, transparencia, precaución. (Vallejo 2020).

IV. RESULTADOS

La presente investigación indica como objetivo general determinar la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós. Ecuador. 2021, así mismo dentro de los objetivos específicos se plantearon tres que corresponden a determinar la relación del desempeño laboral con cada una de las dimensiones del síndrome de burnout (agotamiento emocional, despersonalización, realización personal), de los cuales cada uno contiene su hipótesis específica.

Para conseguir los resultados de las correlaciones entre dimensiones y variables de este estudio y mostrar la aprobación de las hipótesis, se emplearon dos cuestionarios uno en relación al desempeño laboral con 18 enunciados y otro al síndrome de burnout con 22 enunciados utilizando la escala de Likert, la muestra estaba constituida por 93 profesionales de la salud nombrados y contratados, que ejercen funciones en el Hospital Jaime Roldós, se empleó un muestreo no probabilístico intencionado, debido a que se incluyó toda la muestra y se consideró los criterios de inclusión que fueron ; profesionales que laboren en el Hospital Jaime Roldós y con antigüedad de mayor de un año de laborar en el hospital.

Por otro lado, para la ejecución del respectivo análisis estadístico inferencial en ambas variables, debido a que son variables cualitativas y de escala ordinal, se realizó la prueba de normalidad de datos Kolmogorov Smirnov (muestra mayor de 50) la misma que fue mayor de 0.05 para la variable desempeño laboral lo que demuestra que los datos tienen una distribución normal, por otro lado al aplicar esta prueba a la variable del síndrome de burnout el resultado fue menor de 0.05, es decir una distribución no normal, por lo tanto, para la comprobación de la hipótesis se empleó la prueba estadística no paramétrica de Rh de Spearman por tratarse de variables cualitativas.

A continuación, se detallan los resultados de esta investigación:

En la tabla 4 y en la figura 1 se demuestra que el nivel de desempeño laboral en los profesionales que participaron en este estudio la mayor parte de ellos se encuentra en un nivel destacado con un 78,5%, mientras que el 21,5% están en un nivel competente, y en los niveles básico e insatisfactorio no se encuentra ningún profesional.

Tabla 4.

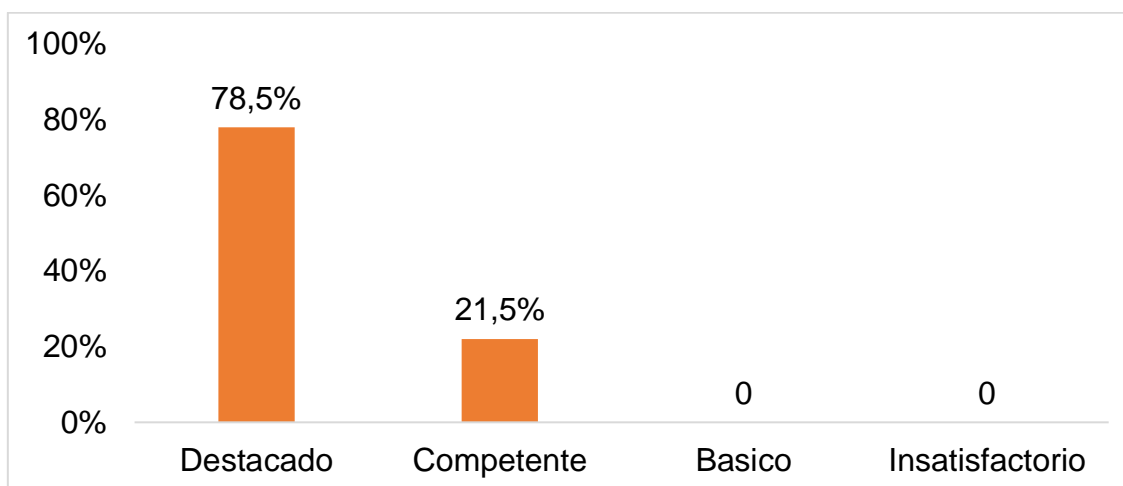
Niveles de desempeño laboral.

Niveles	N°	%
Destacado	73	78,5%
Competente	20	21,5%
Básico	0	0%
Insatisfactorio	0	0%
Total	93	100%

Nota: Instrumento de desempeño laboral aplicado a los profesionales de la salud.

Figura 1.

Niveles de desempeño laboral.



Nota: Datos de la tabla 4.

De acuerdo a las dimensiones del desempeño laboral en la tabla 5 y en la figura 2 indican que en el nivel destacado el desempeño en tareas se encuentra en el más alto representado con el 79,6%, seguido de las conductas contraproducentes con el 68,8% y por el último el desempeño contextual con el 57,0%, por otro lado en el nivel competente el desempeño contextual es el más alto con el 40,9%, seguido de las conductas contraproducentes con el 31,2% y el desempeño en tareas el más bajo con el 20,4%, finalmente en el nivel básico solamente el desempeño contextual se encuentra en un 2,2%.

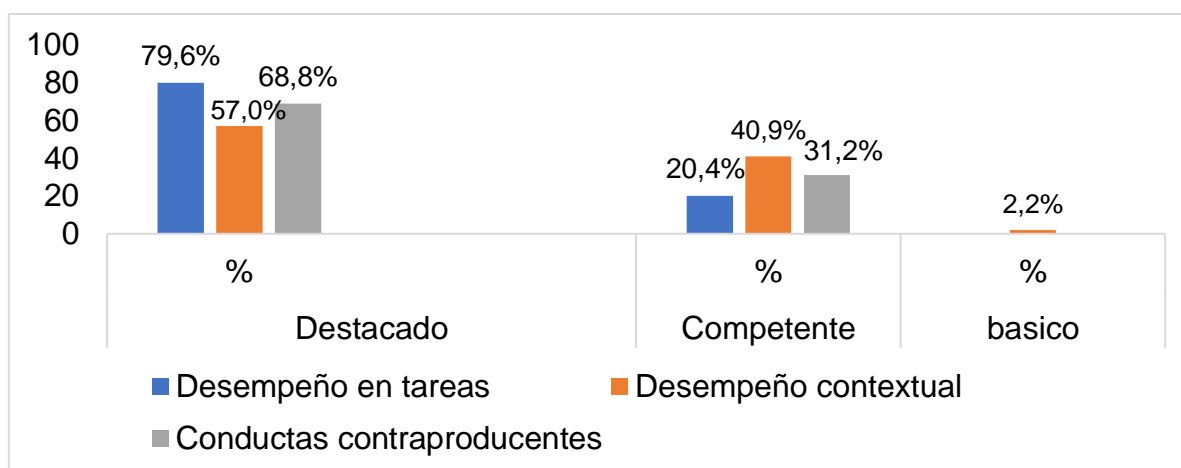
Tabla 5.

Dimensiones del desempeño laboral.

Dimensiones	Destacado		Competente		Básico	
	N°	%	N°	%	N°	%
Desempeño en tareas	74	79,6%	19	20,4%	0	0%
Desempeño contextual	53	57,0%	38	40,9%	2	2,2%
Conductas contraproducentes	64	68,8%	29	31,2%	0	0%

Nota: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los profesionales de la salud.

Figura 2. *Dimensiones del desempeño laboral.*



Nota: Datos de la tabla 5

En la tabla 6 y en la figura 3 respecto a los niveles del síndrome de burnout, los profesionales de la salud que participaron en la investigación se encuentran con el 44,1% en nivel bajo del síndrome de burnout, el 43,0 % en nivel medio, mientras que el 12,9% con un nivel alto.

Tabla 6.

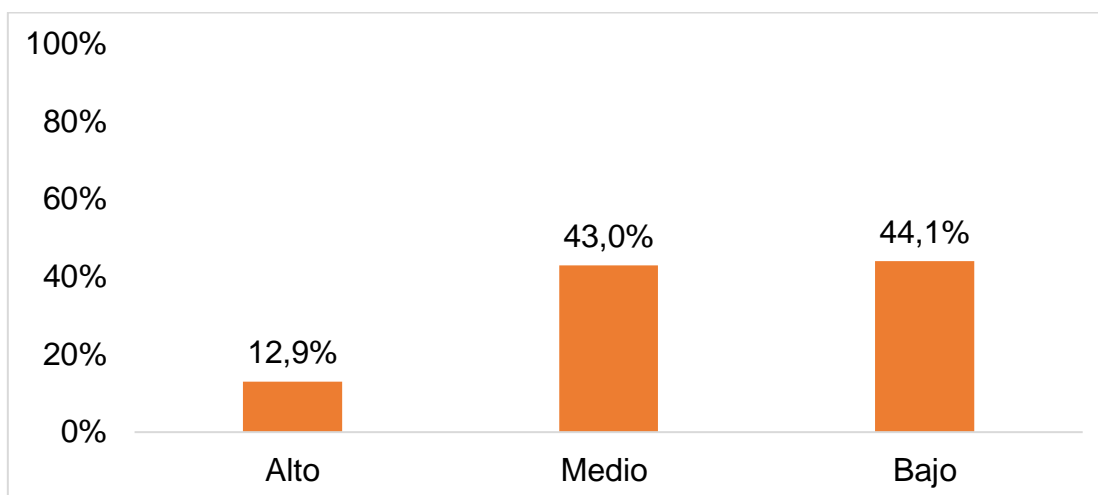
Niveles del síndrome de burnout.

Niveles	N	%
Alto	12	12,9%
Medio	40	43,0%
Bajo	41	44,1%
Total	93	100%

Nota: Cuestionario del síndrome de burnout aplicado a los profesionales de la salud.

Figura 3.

Niveles del síndrome de burnout.



Nota: Datos de la tabla 6

La tabla 7 y la figura 4 expresa los niveles de las dimensiones del síndrome de burnout, indicando que en el nivel bajo la despersonalización se encuentra con una tendencia mayor con un 71,0%, seguido del agotamiento emocional en un 46,2% y la realización personal con un 34,4%, mientras que en el nivel medio esta última se encuentra con un 47,3%, el agotamiento emocional con un 43,0% y la despersonalización con un 19,4%, finalmente en el nivel alto la realización personal de encuentra con un 18,3%, el agotamiento emocional con un 10,8% y la despersonalización con el 9,7%.

Tabla 7.

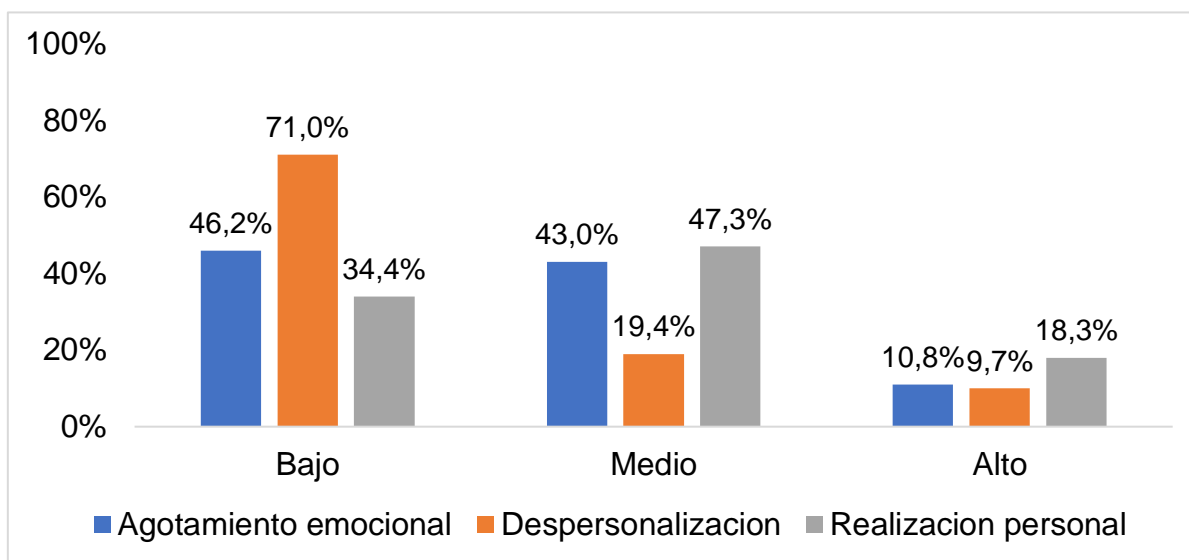
Dimensiones del síndrome de burnout.

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	N	%	N	%	N	%
Agotamiento emocional	43	46,2%	40	43,0%	10	10,8%
Despersonalización	66	71,0%	18	19,4%	9	9,7%
Realización personal	32	34,4%	44	47,3%	17	18,3%

Nota: Cuestionario del síndrome de burnout aplicado a los profesionales de la salud

Figura 4.

Dimensiones del síndrome de burnout.



Nota: Datos de la tabla 7

Prueba de normalidad de datos

Como se evidencia en la tabla 8, al aplicar la prueba de normalidad de datos Kolmogorov Smirnov (muestra mayor de 50), se consiguió como resultado un $p > 0.05$ para la variable desempeño laboral, lo que demostró una distribución normal, sin embargo, el resultado para la variable síndrome de burnout fue $p < 0.05$, es decir, que existe una distribución no normal para esta variable, por lo tanto, para la comprobación de la hipótesis de este estudio se aplicó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman, debido a que se trata de variables cualitativas.

Tabla 8.

Prueba de normalidad de datos.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Desempeño laboral	,091	93	,054	,966	93	,017
Síndrome de burnout	,189	93	,000	,881	93	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Comprobación de hipótesis

Objetivo general

Determinar la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós. Ecuador. 2021

Hipótesis general

Hi: El desempeño laboral se relaciona positiva y significativamente con el síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós, Ecuador. 2021.

Ho: El desempeño laboral no se relaciona positiva y significativamente con el síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós, Ecuador. 2021.

En la tabla 9 se muestra la correlación entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout, aplicando la prueba de correlación de Spearman, se logró como resultado un coeficiente de correlación de ,015 lo que muestra que no existe correlación y un resultado de $p=0,890$ ($>0,05$), estos resultados indican que la variable desempeño laboral predice en un 0% a la variable del síndrome de burnout, es por esto que, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis planteada, lo cual indica que no existe relación entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós.

Tabla 9.

Correlación del desempeño laboral y el síndrome de burnout.

Correlaciones		Desempeño laboral	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,015
	Sig. (bilateral)	.	,890
	R ²		0.00=0%
	N	93	93

Objetivo específico 1

Identificar la relación entre el desempeño laboral y la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós, Ecuador, 2021.

Hipótesis específica 1

Hi: El desempeño laboral se relaciona positiva y significativamente con la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós, Ecuador, 2021.

Ho: El desempeño laboral no se relaciona positiva y significativamente con la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós, Ecuador, 2021

En la tabla 10 se muestra la correlación entre el desempeño laboral y la dimensión agotamiento emocional, aplicando la prueba de correlación de Spearman, ($\rho=0,065$ $p=0,537$), esto indica que no existe correlación, así mismo entre el agotamiento emocional y la dimensión desempeño en tareas ($\rho=-0,40$ $p=0,704$), de igual forma con el desempeño contextual ($\rho=0,56$ $p=0,591$), y conductas contraproducentes ($\rho=0,051$ $p=0,628$), estos resultados indican que la variable desempeño laboral predice en un 0 % a la dimensión agotamiento emocional, es por esto, que se rechaza la hipótesis específica de investigación y se acepta la hipótesis nula; esto demuestra que no existe una correlación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós.

Tabla 10.

Correlación de la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral.

Dimensión agotamiento emocional	Correlación de Spearman	P	R²
Desempeño en tareas	-,040	,704	0,0=0%
Desempeño contextual	,056	,591	0,0=0%
Conductas contraproducentes	,051	,628	0,0=0%
Desempeño laboral	,065	,537	0,00=0%

Objetivo específico 2

Conocer la relación entre el desempeño laboral y la dimensión despersonalización del síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós, Ecuador, 2021.

Hipótesis específica 2

Hi: El desempeño laboral se relaciona positiva y significativamente con la dimensión despersonalización del síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós, Ecuador, 2021.

Ho: El desempeño laboral no se relaciona positiva y significativamente con la dimensión despersonalización del síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós, Ecuador, 2021

En cuanto a la tabla 11, al aplicar a la muestra la prueba de Spearman, se obtuvo que no existe correlación entre el desempeño laboral y la dimensión despersonalización ($\rho = -0,006$ $p = 0,952$), así mismo entre la despersonalización con la dimensión desempeño en tareas ($\rho = 0,042$ $p = 0,688$), desempeño contextual ($\rho = 0,014$ $p = 0,896$), y conductas contraproducentes ($\rho = -0,087$ $p = 0,408$), estos resultados indican que la variable desempeño laboral predice en un 0% a la dimensión despersonalización, de modo que, se rechaza la hipótesis específica del investigador y se acepta la hipótesis nula, deduciendo que no existe una correlación estadísticamente significativa entre el desempeño laboral y la dimensión despersonalización del síndrome de burnout de los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós.

Tabla 11.

Correlación dimensión despersonalización y el desempeño laboral.

Dimensión despersonalización	Correlación de Spearman	P	R²
Desempeño en tareas	,042	,688	0,0=0%
Desempeño contextual	,014	,896	0,0=0%
Conductas contraproducentes	-,087	,408	0,0=0%
Desempeño laboral	-,006	,952	0,00=0%

Objetivo específico 3

Establecer la relación entre el desempeño laboral y la dimensión de realización personal del síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós, Ecuador, 2021.

Hipótesis específica 3

Hi: El desempeño laboral se relaciona positiva y significativamente con la dimensión de realización personal del síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós, Ecuador, 2021.

Ho: El desempeño laboral no se relaciona positiva y significativamente con la dimensión de realización personal del síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós, Ecuador, 2021.

Con respecto a la tabla 12, al aplicar la prueba de correlación de Spearman se evidencia que no existe correlación entre el desempeño laboral y la dimensión realización personal ($\rho=0,028$ $p=0,788$), de igual forma la realización personal con el desempeño en tareas ($\rho= -0,014$ $p=0,893$), con el desempeño contextual ($\rho= 0,039$ $p=0,714$) y con las conductas contraproducentes ($\rho= -0,017$ $p=0,868$), estos resultados indican que la variable desempeño laboral predice en un 0% a la dimensión realización personal, es por esto que, se rechaza la hipótesis específica de investigación y se acepta la hipótesis nula, lo que significa que no existe una correlación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión realización personal del síndrome de burnout de los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós.

Tabla 12.

Correlación dimensión realización personal y el desempeño laboral.

Dimensión realización personal	Correlación de Spearman	P	R²
Desempeño en tareas	-,014	,893	0,0=0%
Desempeño contextual	,039	,714	0,0=0%
Conductas contraproducentes	-,017	,868	0,0=0%
Desempeño laboral	,028	,788	0,0=0%

V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general que consistió en determinar la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós. Ecuador. 2021, se halló que no existe relación significativa entre las dos variables estudiadas, debido a que los profesionales participantes en este estudio, mostraron que se encuentran en un nivel destacado del desempeño laboral, así mismo en el síndrome de burnout se ubican en un nivel bajo, esto nos señala que no hay implicancias por parte del desempeño laboral en el síndrome del burnout en los profesionales evaluados y que ellos no se encuentran agotados por su trabajo debido a que el nivel de desempeño laboral es satisfactorio y destacado en el área donde cada uno de ellos se desenvuelven.

Estos datos coinciden con Lauracio y Lauracio (2020) donde indican que las variables desempeño laboral y síndrome de burnout no tienen relación debido a que este síndrome se encuentra en un nivel medio, mientras que el desempeño laboral en nivel alto, en cambio, Márquez (2020) manifestó que el síndrome burnout se relaciona negativa y significativamente con el desempeño laboral de los salubristas, por su parte, Gunawan et al., (2020) en cuanto al desempeño laboral refiere que tiene un efecto positivo y significativo sobre el comportamiento de la ciudadanía organizacional en el trabajo y la vida laboral, por otro lado, Colmenares et, al., (2018) demostró que existió una prevalencia del síndrome de burnout en un 91% en el personal de enfermería de una casa de salud. Lo que demuestra posturas a favor y en contra con las variables.

Estos resultados coinciden la postura teórica descrita por Frederick Herzberg (1954) en el que indica que el desempeño laboral predomina en el desenvolvimiento de los trabajadores, esto quiere decir que cuando existen factores que dificultan en las labores cotidianas, como el estrés y agotamiento en ellos, no habrá un desempeño laboral eficiente en los profesionales de la salud, puesto que son acciones importantes para que se puedan cumplir las metas institucionales y se puede medir a través de las competencias de cada uno (Pérez 2009), así mismo en cuanto a las teorías del síndrome de burnout el modelo de competencia social de Harrison, Gil Monte (2001) argumenta que la competencia y eficacia son percepciones para que se efectúe el síndrome de burnout, esto se basa en que si

existen dentro del trabajo barreras que dificultan el logro de las metas en los profesionales como: escasez de recursos, sobrecarga laboral, entre otros, es donde se ocasiona un bajo desempeño laboral y se genera el síndrome de burnout.

De igual forma, en cuanto al otro modelo teórico que es el modelo de Pines (1993) indica que predomina este síndrome cuando el individuo no alcanza los resultados y fracasa en su labor, además este autor comenta que se queman aquellos que se encuentran desgastados totalmente, puesto que algunos pueden tener solamente depresión o estrés pero no desarrollan el síndrome de burnout, este puede haber sido el caso de los profesionales en cuestión, debido que no se ha evidenciado que existe este síndrome en ellos, ya que los hallazgos en este estudio demuestran que no existe una relación significativa entre las variables estudiadas.

Los resultados encontrados en cuanto al objetivo específico 1 que constó en identificar la relación entre el desempeño laboral y la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de burnout, los resultados demuestran que no existe relación entre ellos, situación semejante se encontró con las dimensiones del desempeño laboral: desempeño contextual, conductas contraproducentes y desempeño en tareas, además los profesionales en estudio mostraron un bajo agotamiento emocional, esto significa que a pesar de las múltiples actividades que los profesionales realizan, la mayoría de ellos no se encuentran totalmente agotados por sus labores, ni cansados al final de la jornada laboral, tampoco se sienten fatigados cuando se levantan por la mañana y se enfrentan a otro día de trabajo, menos aún se sienten frustrados, ni desgastados de trabajar todo el día con muchos pacientes, no consideran que existe exceso laboral, ni estresados ni acabados al límite de las posibilidades.

Estos hallazgos coinciden con los planteados por Baird y Saltos (2020) los cuales refieren que la mayoría de los individuos presentan índices bajos de agotamiento emocional, de igual manera, Laurecio y Laurecio (2020) indicaron que en su estudio, gran parte de los profesionales de la salud también tienen nivel bajo de agotamiento emocional, debido a estos resultados estos autores refieren que por lo visto a los profesionales no les molesta las exigencias laborales, y que esto no dificulta de ninguna manera el desempeño laboral de cada uno de ellos, sin embargo, Giorgi et al., (2018) manifestaron que trabajar en turnos largos afectan

directamente la calidad del sueño, el agotamiento y el desempeño laboral y todo esto influye más en el género femenino, en cambio, Checcllo (2018) argumenta que los colaboradores en su estudio mostraron puntuaciones bajas del síndrome de burnout y en su mayoría tienen un desempeño laboral desfavorable.

Según Maslach (2009) manifiesta que el agotamiento emocional se relaciona básicamente con el estrés, se refiere a sentirse vacío de sentimientos y emociones, debilitados y agotados en su trabajo, no cuentan con energía para ejecutar sus labores, se quejan por la sobrecarga de trabajo y por realizar demasiadas tareas, así mismo Saborío e Hidalgo (2015) señalan que se convierte en un cansancio laboral cuando la fuerza de hacer las tareas se agota, por su parte Méndez (2004) expone que se produce por un desgaste físico acompañado de cansancio psicológico y desempeño laboral, dicho todo esto, cabe recalcar que aunque la literatura indica que debido a muchos factores puede presentarse el síndrome de burnout, este no es el caso de los profesionales de la salud de este estudio, puesto que los resultados hallados indican lo contrario, pese a las múltiples actividades el desempeño laboral de ellos no es deficiente y tampoco presentan este síndrome.

Respecto al objetivo específico 2 el mismo que fue conocer la relación entre el desempeño laboral y la dimensión despersonalización del síndrome de burnout, los hallazgos encontrados indican que no existe correlación entre el desempeño laboral y despersonalización, de igual forma con la dimensión desempeño en tareas, desempeño contextual y conductas contraproducentes, así mismo los profesionales demostraron que se encuentran en un nivel bajo de despersonalización, estos datos demuestran que el personal de salud en cuanto a las conductas contraproducentes ellos no se quejan de su trabajo ni tampoco se enfocan en los aspectos negativos que puedan presentarse en el establecimiento, de igual forma en el desempeño en tareas ellos si mantienen una buena planificación en su área laboral, tomando en cuenta los resultados obtenidos, estableciendo prioridades y trabajando de forma eficiente, dedican tiempo y esfuerzo necesario a sus tareas, así mismo en cuanto al desempeño contextual mantienen los conocimientos y habilidades actualizados, tienen iniciativa para realizar alguna actividad, realizan tareas desafiantes, tienen la capacidad para resolver problemas, mantienen responsabilidad y cooperan con los demás compañeros.

Por otra parte, en cuanto a la despersonalización mantienen buen trato con los pacientes, no existe insensibilidad por parte de los profesionales y se preocupan por lo que les ocurra a los pacientes, estos datos coinciden con Baird y Saltos (2020) en profesionales del área de emergencia en donde determinaron la prevalencia de despersonalización en un nivel bajo, sin embargo en este estudio si existió la presencia del síndrome de burnout, en cambio Martínez et al., (2018) indica que se evidenció la prevalencia del SB en el personal sanitario de atención primaria, en el cual demostraron un alto grado de despersonalización, debido a esto los investigadores indican que este síndrome afecta a uno de cada cinco del personal sanitario de vigilancia primaria en salud, siendo la despersonalización la subescala más alterada. Dichos hallazgos no coinciden con lo planteado por Cerón (2020) en el que demuestra que en profesionales de enfermería se demostró la prevalencia del SB y la mayoría de ellos refieren un nivel alto de despersonalización, e indica que este síndrome afecta más a profesionales de sexo masculino.

En este sentido, la despersonalización según Hernández et al., (2007) mencionan que hace referencia a actitudes negativas que tengan los trabajadores en relación a los demás, de igual manera Vega et al., (2009) refiere que esta dimensión evalúa el cinismo que tiene el profesional con los pacientes y la pérdida de la capacidad humanitaria, es decir son conductas frías que tiene el personal de salud donde es capaz de perder su humanización en su trabajo, todo esto no se relación con los hallazgos encontrados en esta investigación debido a que ellos presentaron niveles bajos de personalización, puesto que ellos no han perdido su humanidad, ya que los profesionales se preocupan de todo lo que les suceda a los usuarios.

En cuanto al desempeño en tareas, se basa al comportamiento de los trabajadores o a los servicios que ellos brindan, lo que significa que se relaciona con alguna actividad de gestión que ellos ejecuten en coordinación con otro tipo de tareas en el ámbito laboral, como planificaciones, centrarse en resultados positivos, destinar tiempo y esfuerzo en el trabajo, todo esto es lo que expresó el personal de salud en esta investigación. Por otro lado, el desempeño contextual son las conductas de los individuos, pero refiriéndose a que se desarrolle un buen funcionamiento con efectividad en la institución, es decir se basa en los objetivos organizacionales y se

relaciona tomando iniciativas en las tareas, así mismo obteniendo los respectivos conocimientos y habilidades para resolver problemas en la organización. (Ramos et al., 2019).

Todo esto se relaciona con los hechos encontrados en este estudio, dado que, la población estudiada manifestó que, si tienen iniciativa, también tienen la capacidad para resolver problemas, entre otras. Finalmente, en relación a las conductas contraproducentes, pueden presentarse como aquellas actitudes negativas que el individuo presente en relación al desempeño, es decir aquellos comportamientos que afectan a la organización de alguna forma, (Basoredo, 2011). Esta teoría no concuerda con los datos hallados, puesto que el personal en este estudio, no presentó características negativas, debido a que no se ocupan de aspectos negativos.

En relación al objetivo 3 el mismo que consistió en establecer la relación entre el desempeño laboral y la dimensión de realización personal del síndrome de burnout en el personal de salud, se evidencia que no existe correlación entre ellas, menos aún con la dimensión desempeño en tareas, desempeño contextual, y con las conductas contraproducentes, así mismo el personal de salud se encuentra en un nivel medio de realización personal, esto significa que ellos tienen facilidad de comprender como se sienten los usuarios, de igual forma, tratan con eficacia los problemas de las personas que atienden, consideran que influyen de forma positiva en la vida de ellos, se sienten con mucha energía en el trabajo, piensan que pueden generar un ambiente agradable con ellos, se encuentran motivados después de trabajar con los usuarios, creen que consiguen cosas valiosas con sus profesiones y tratan los problemas que se presenten con mucha calma.

Estos hallazgos guardan relación con los encontrados con Cerón (2020) el mismo que manifiesta que esta dimensión se encuentra en un nivel medio-bajo en enfermeros de establecimientos públicos y privados, de otra manera, Martínez et al., (2018) expresa que existe un bajo grado de realización personal en profesionales de atención primaria en salud, por otra parte, Castro (2019) indica que existe un bajo nivel de realización personal en enfermeras de un hospital.

En este contexto, en relación a la realización personal, Ortega y López (2004) expresan que es aquella situación de desilusión donde el trabajador no encuentra un sentido a su vida para cumplir las metas personales y profesionales, debido a que mantienen un autoestima baja, sentimientos de culpa y no tienen la capacidad para realizar sus labores de manera eficiente, no manejan una facilidad de comprender a los demás, tampoco tienen confianza en sí mismos, todo esto no concuerda con los resultados obtenidos en este estudio, ya que el personal de salud se encuentran en nivel medio de realización personal.

El presente estudio presentó algunas limitaciones, primero que se trabajó con todos los profesionales de la salud, no enfocándose en profesionales de una sola área, de igual manera no se ha realizado correlación con los datos generales del estudio, por ello es necesario ejecutar investigaciones que relacionen sexo, tipo de contrato, años de servicios, etc. Estos resultados tienen implicancias prácticas, puesto que brindan una visión general de ambas variables, lo que va a permitir a los directivos del Hospital a tomar mejores decisiones en cuanto al desempeño de cada uno de los profesionales.

VI. CONCLUSIONES

1. No existe relación significativa entre las variables del desempeño laboral y el síndrome de burnout en los profesionales del Hospital Jaime Roldós, sin embargo, se destaca que el personal de salud presentó un desempeño laboral destacado.
2. No existe relación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout en los profesionales, puesto que ellos se encuentran en un nivel bajo de agotamiento emocional.
3. No existe relación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión despersonalización del síndrome de burnout en los profesionales, ya que ellos se encuentran en un nivel bajo de despersonalización.
4. No existe relación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión realización personal del síndrome de burnout en los profesionales, debido que se encuentran en un nivel medio de realización personal.

VII. RECOMENDACIONES

1. A las autoridades del Hospital Jaime Roldós Aguilera que deben proponer mejores estrategias que permita a los profesionales de la salud trabajar sin sobrecarga laboral ni tensiones para que puedan desarrollar un mejor desempeño en la institución.
2. A los directivos del Hospital se recomienda implementar políticas de reconocimiento con el fin de incentivar a los profesionales para que no se sientan cansados ni estresados de trabajar todo el día con los usuarios.
3. A las respectivas coordinaciones de los diferentes servicios disminuir la carga horaria de los profesionales con el fin de dedicar el tiempo respectivo y esfuerzo a sus tareas.
4. Que los directivos ejecuten reuniones donde se fortalezca el desempeño laboral y se pueda mejorar la parte profesional del personal de salud.
5. Se recomienda ampliar este estudio con otras dimensiones para encontrar relación entre las variables estudiadas.

REFERENCIAS

- Álvarez, J., Cobo, N., Parra, L., Gómez, L. y Acosta, M. (2019). Prevalencia del síndrome de Burnout en médicos iberoamericanos entre 2012 y 2018: una revisión sistemática. *Rev. Diálogos de Saberes*, (50), 39-60. DOI: <https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.50.2019.5551>
- Amador, N., Aguirre, M., Anguiano, N. y Guízar, J. (2018). Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales. *Nova scientia*, 10(21), 423-440. <https://doi.org/10.21640/ns.v10i21.1406>
- Aranda, C. (2006). Diferencias por sexo, Síndrome de burnout y manifestaciones clínicas, en los médicos familiares de dos instituciones de salud, Guadalajara, México. *Revista Costarricense de Salud Pública*, 15(29): 1-7. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S140914292006000200002&script=sci_arttext
- Araujo, M. y Leal, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 4(2), 132-147. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3218188>
- Arayago, R., Gonzales, A., Limongi, M. y Guevara, H. (2016). Síndrome de Burnout en residentes y especialistas de anestesiología. *Salus*, 20(1), 13-21. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375946213004>
- Arteaga, M. (2017). Investigación en ciencias militares. Claves metodológicas. (1era ed.) CEEAG. <http://www.ceeag.cl/wp-content/uploads/2020/06/Libro->

- Baird, M. y Saltos, M. (2020). Síndrome de Burnout en un Hospital Básico de la Provincia de Manabí. *Rev. San Gregorio*, (43): 65-77
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072020000400065
- Bambula, F. y Gómez, I. (2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe*, 33(1)
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/213/21345152008/html/index.html>
- Basoredo, C. (2011). Una perspectiva y un modo de explicar la competencia desde el ámbito del desempeño de tareas. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 27(2), 457-472.
<https://revistas.um.es/analesps/article/view/123091/115721>
- Bonilla, J., Pulupa, K., Ochoa, K., Martillo, D., Martillo, I. y Martillo, D. (2015). La importancia de tener un personal motivado y su incidencia en la eficiencia laboral. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*, (30).
<https://ideas.repec.org/a/erv/coccss/y2015i2015-1204.html>
- Bracho, D. (2020). Síndrome de burnout y fatiga laboral. *CIENCIAMATRIA*. 6(1), 264-294. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7390785>
- Carlos, M. (2020). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén Lambayeque. *Rev. Epistemia*. 4(1), 27-38.
<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1306/1231>

- Castillo, G., Rosas, L., Cajías, P. y Escobar, K. (2019). Identificación del síndrome de Burnout en personal médico del área de emergencias en un hospital de segundo nivel en Machala-Ecuador. *Ciencia y Salud Virtual*, 11(2): 79-89. <https://revistas.curn.edu.co/index.php/cienciaysalud/article/view/1282/1047>
- Castro, J. (2018). *Síndrome de Burnout y rendimiento laboral en el personal de enfermería del área de emergencia del hospital provincial Dr. Verdi Cevallos-Portoviejo*. [Tesis de maestría, Universidad Estatal de Milagro]. Archivo digital. <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5030/1/TESIS%20JESICA%20CASTRO%20TEJENA.pdf>
- Cerón, E. (2020). Síndrome de burnout en enfermeros de hospitales públicos y privados en Guayaquil, Ecuador. *Rev. Medicina e Investigación Clínica Guayaquil*, 1(1): 33-40. <https://doi.org/10.51597/rmicg.v1i1.55>
- Checcllo, A. (2018). Síndrome de burnout, satisfacción laboral e identidad institucional en los trabajadores de un hospital. *Acta Psicológica Peruana*, 3(2): 439-456. <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/ACPP/article/view/140/116>
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos*. 9na. Mc-Graw-Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1145>
- Cooaci, A. (2003). *Motivación en el trabajo. Aplicación de la teoría de motivación e higiene de Frederick Herzberg*. [Tesis de maestría, Universidad del Salvador]. Archivo digital.

<https://racimo.usal.edu.ar/4761/1/P%C3%A1ginas%20desdeTesis.500021923.La%20motivaci%C3%B3n%20en%20el%20trabajo.pdf>

Colmenares, J., Acosta, R., Cárdenas, E., Carvajal, C., Guzmán, O., Hernández, M., Hernández, M., Lara, R. y Cordero, I. (2018). Prevalencia del síndrome de burnout en personal de enfermería de México. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 19(2), 14-18. [https://www.researchgate.net/profile/Mabel-Hernandez-](https://www.researchgate.net/profile/Mabel-Hernandez-Diaz/publication/328612628_BURNOUT_SYNDROME_PREVALENCE_IN_NURSING_STAFF_IN_MEXICO/links/5bd88b93a6fdcc3a8db1689d/BURNOUT-SYNDROME-PREVALENCE-IN-NURSING-STAFF-IN-MEXICO.pdf)

[Diaz/publication/328612628_BURNOUT_SYNDROME_PREVALENCE_IN_NURSING_STAFF_IN_MEXICO/links/5bd88b93a6fdcc3a8db1689d/BURNOUT-SYNDROME-PREVALENCE-IN-NURSING-STAFF-IN-MEXICO.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Mabel-Hernandez-Diaz/publication/328612628_BURNOUT_SYNDROME_PREVALENCE_IN_NURSING_STAFF_IN_MEXICO/links/5bd88b93a6fdcc3a8db1689d/BURNOUT-SYNDROME-PREVALENCE-IN-NURSING-STAFF-IN-MEXICO.pdf)

Díaz, C., Gutiérrez, H. y Amancio, A. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Rev Cuid*, 9(1), 1973-87. DOI: <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>

Garcés, W. (2004). Obtención de resultados organizacionales a través de la historia administrativa. *Scientia et Technica*, 10(24), 213-218. <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/7349>

Gill-Monte P. (2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *Revista Psicología Científica.com*, 3(5). [http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-78-1-el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo- \(sindrome-de-burnout\).html](http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-78-1-el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo- (sindrome-de-burnout).html)

Gil-Monte, P. (2003) Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2), 181-197. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318052004.pdf>

- Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15(2), 261-268. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16715210.pdf>
- Giorgi, F., Mattei, A., Notarnicola, I., Petrucci, C. & Lancia, L. (2018). Can sleep quality and burnout affect the job performance of shift-work-nurses? A hospital cross-sectional study. *Journal of Advanced Nursing*, 74(3), 698-708. <https://doi.org/10.1111/jan.13484>
- Guillen, G. (2019). *Factores de riesgo ocupacionales asociadas al síndrome de burnout en el personal de salud del distrito 01D02. Cuenca. Sur. 2018*. [Tesis de maestría, Universidad del Azuay]. Archivo digital. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/8694>
- Gunawan, F., Totok, Y. & Tannady, H. (2020). Factors affecting job performance of hospital nurses in capital city of Indonesia: Mediating role of organizational citizenship behavior. *Test Engineering and Management*, 82. 22513-22524. https://www.researchgate.net/profile/Hendy-Tannady/publication/342329609_Factors_affecting_job_performance_of_hospital_nurses_in_capital_city_of_Indonesia_Mediating_role_of_organizational_citizenship_behavior/links/5eedb38f299bf1faac665223/Factors-affecting-job-performance-of-hospital-nurses-in-capital-city-of-Indonesia-Mediating-role-of-organizational-citizenship-behavior.pdf
- Gutiérrez, O., Loba, N. y Martínez, J. (2018). Prevalencia del Síndrome de Burnout en profesionales de la Orinoquia colombiana. *Universidad y Salud*, 20(1), 37-43. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00037.pdf>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta Ed.) Mc Graw Hill. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias en Metodología de la investigación*, (6ta ed.) McGraw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, T., Terán, O., Navarrete, D. y León, A. (2007). El síndrome de burnout: una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición. *Revista Electrónica de ICEA*, (5): 50-68. <https://files.sld.cu/anestesiologia/files/2011/10/burnout-2.pdf>
- Herzberg, F. (1954). Work of the Nature of Man, Cleveland: *The World of Publishing Company*, 71-91. http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/10_Teoria_de_la_organizacion.pdf
- Hurtado, D. y Pereira, F. (2015). El síndrome de desgaste profesional (Burnout Syndrome): manifestación de la ruptura de reciprocidad laboral. *Revista Salud Bosque*, 2(2), 29-38. <https://doi.org/10.18270/rsb.v2i2.61>
- Kovacs, J. (1980). Planificación laboral y estrategia de desarrollo. *Comercio Exterior*, 30(8). <http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/422/13/RCE13.pdf>

- Lauracio, C. y Lauracio, T. (2020). Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Innova Educación*, 2(4).
doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003
- Linares, J. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mansilla, F. (2005). Reseña de “El síndrome de quemarse por el trabajo” (Burnout) Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar de Pedro R. Gil-Monte. *Rev de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 25(94),151-154.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265019469009>
- Márquez, I. (2020). *Desempeño laboral y su relación con el síndrome burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal en el Hospital General del Norte de Guayaquil Los Ceibos*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Archivo digital.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15060/1/T-UCSG-POS-MGSS-256.pdf>
- Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat academia*, (112): 42-80.
<https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Martínez, I., González, E., Méndez, T., Villamarín, A. y León, A. (2018). Burnout y su relación con el estrés percibido y la satisfacción laboral en profesionales sanitarios de Atención Primaria de una Comunidad Autónoma. *Rev. Clínica*

de Medicina y Familia, 11(2): 51-60.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=169660051003>

Maslach, C. & Jackson, S. (1981). After-effects of job-related stress: Families as victims. *Journal of organizational behavior*, 3(1): 63-77.
<https://doi.org/10.1002/job.4030030106>

Maslach, C. & Jackson, S.E. (1982). Burnout in health professions: A social psychological analysis. In: Sanders, G.S. and Suls, J., Eds., *Social Psychology of Health and Illness, Erlbaum, Hillsdale*. 227-251.
[https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=731904](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=731904)

Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Ciencia y trabajo*. 11(32), 37-43.
https://www.researchgate.net/publication/41126168_Comprendiendo_el_Burnout

Maslach, C., Schaufeli, W. y Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
<https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

Méndez, J. (2004). Estrés laboral o síndrome de burnout. *Acta.Pediatr*, 25(5) 299-302.
<http://repositorio.pediatría.gob.mx:8180/bitstream/20.500.12103/1814/1/ActPed2004-48.pdf>

Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). Dirección y Administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia, Addison-Wesley. Estados Unidos

Iberoamericana. <https://www.worldcat.org/title/direccion-y-administracion-de-recursos-humanos-un-enfoque-de-estrategia/oclc/69843523>

Miranda, P., Guerra, L., Calderón, M. y Cornejo, R. (2020). Conocimientos y habilidades para el Trabajo Social ocupacional: desafíos para la formación y el ejercicio profesional en esta área. *Cuadernos de Trabajo Social*, 33(2), 233-245. https://www.researchgate.net/profile/Magdalena-Calderon/publication/342961577_Conocimientos_y_habilidades_para_el_Trabajo_Social_ocupacional_desafios_para_la_formacion_y_el_ejercicio_profesional_en_esta_area/links/5f0f5f5645851512999b7b2b/Conocimientos-y-habilidades-para-el-Trabajo-Social-ocupacional-desafios-para-la-formacion-y-el-ejercicio-profesional-en-esta-area.pdf

Montoya, P. y Moreno, S. (2012). Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement. *Psicología desde el Caribe*, 29(1): 205-227. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21323171011.pdf>

Moreno, B., Hernández, E. y González, J. (2000). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado CBP-R. *Psicología del trabajo y las organizaciones*, 16(2) 331- 349 https://www.researchgate.net/profile/Bernardo-Moreno-Jimenez/publication/285131459_La_evaluacion_del_estres_y_el_burnout_del_profesorado_EI_CBP-R/links/566d9c8808aea0892c5271c9/La-evaluacion-del-estres-y-el-burnout-del-profesorado-EI-CBP-R.pdf

Muñoz, S., Ordoñez, J., Solarte, M., Valverde, Y., Villareal, S. y Zemanate, M. (2018). Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José. Popayan. *Rev. Med. Risaralda*, 24(1), 34-37. <https://core.ac.uk/download/pdf/299842461.pdf>

- Ortega, C. y López, F. (2004). El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas1. *International journal of clinical and Health Psychology*, 4(1), 137-160.
<https://www.redalyc.org/pdf/337/33740108.pdf>
- Otero, A. (2018). Enfoques de investigación. https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf
- Pérez, A. (2009). Evaluación del desempeño laboral. *Gestión*, 2(9).
<https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5384/2/50-51-2.pdf>
- Pimienta, J. y De la Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación*. (3era ed.) Pearson. <https://issuu.com/maiquim.floresm./docs/259310380-metodologia-de-la-investi>
- Pines, A. (1993). *"Burnout: An Existential Perspective"* (1era ed.). London: Taylor & Francis. (pp.35-51).
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315227979-4/burnout-existential-perspective-ayala-pines>
- Pines, A. y Keinan, G. (2005). Stress and burnout: The significant difference. *Personality and Individual Differences*, 39(3), 625–635.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.02.009>

- Quinceno, J. y Vinaccia, S. (2007). Burnout: Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT). *Acta Colombiana de psicología*, 10(2): 117-125.
<https://www.redalyc.org/pdf/798/79810212.pdf>
- Ramos, P., Barrada, J., Fernández-del-Río, E. y Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: the case of the individual work performance questionnaire. *Rev. psicol. trab. Organ*, 35(3): 195-205.
<https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Rivero, D. (2008). *Metodología de la investigación*. (1era ed.) Shalom.
<http://www.rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Rodríguez, E. (2005). *Metodología de la Investigación*. (5ta Ed). Univ. J. Autónoma de Tabasco.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=r4yrEW9Jhe0C&oi=fnd&pg=PA7&dq=metodologia+de+la+investigacion&ots=8C9Y_MlIdm0&sig=P2bPbxi_xP3xfvKe_XMTA0j7CSA#v=onepage&q=metodologia%20de%20la%20investigacion&f=false
- Rojas, I. (2011). Elementos para el diseño de técnicas de investigación: una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica. *Tiempo de educar*, 12(24), 277-297.
<https://www.redalyc.org/pdf/311/31121089006.pdf>
- Saborío, L. y Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Med leg. Costa Rica*, 32(1), 119-124
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152015000100014&script=sci_arttext

- Sánchez, I. y Espino, Z. (2013). Experiencia en la administración del tiempo para priorizar las tareas del directivo en salud de la Provincia de Santiago de Cuba. *Infodir Revista de Información para la Dirección en Salud*, 9(16). <https://www.medigraphic.com/pdfs/infodir/ifd-2013/ifd1316g.pdf>
- Sayes, C. (2017). Los factores de la motivación según la teoría de Herzberg en las empresas santanecas. 6:263-278. <http://138.94.246.85/bitstream/123456789/192/1/18MotivacionAN17.pdf>
- Schaufeli, W. & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. CRC press. <https://doi.org/10.1201/9781003062745>
- Valero, M., Rivera, M., Magder, S., Gonzales, P., Lozada, E. y Valero, J. (2019). Incidencia del síndrome de Burnout en residentes de terapia intensiva en hospitales de tercer nivel estudio multicéntrico internacional (estudio INCIBUS) *Med Crit*, 33(5), 238-244. <https://www.medigraphic.com/pdfs/medcri/ti-2019/ti195d.pdf>
- Vallejo, C. (2020). Resolución de consejo universitario. Disponible en: <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Vega, N., Sanabria, A., Domínguez, L., Osorio, C. y Bejarano, M. (2009). Síndrome de desgaste profesional. *Rev. Colomb. Cir*, 24(3). 138-146 http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-75822009000300002#:~:text=En%201981%2C%20Maslach%20y%20Jack

son%20postularon%20que%20el%20s%C3%ADndrome%20de,est%C3%A1n%20haciendo%20y%20lo%20que

Villamil N. (2019). Aporte de la evaluación por competencias a los resultados de la organización. <https://core.ac.uk/download/pdf/286064758.pdf>

Villasis, M., Márquez, H., Zurita, J., Miranda, G. y Escamilla, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Rev. Alerg. Méx*, 65(4): 414-421. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902018000400414&lng=es. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>.

Vivanco, M., Sánchez, C., Maldonado, R. y Erique, E. (2018). Síndrome de burnout en profesionales de la salud en instituciones públicas y privadas: un análisis en la provincia de Loja-Ecuador. *Boletín Repide*, 7(11), 179-194. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/622/579>

Yeo, M. (2017). *El proceso de desgaste profesional médico: nuevas perspectivas y desarrollo*. [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Madrid.] Archivo digital. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/682796/yeo_ayala_maria_del_carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Operacionalización de variables					
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Escala de medición
Desempeño laboral	Es el comportamiento de los trabajadores en la indagación de las metas propuestas de la institución, además constituye una estrategia para lograr el fin y también se considera como un conjunto de características que se relacionan con la naturaleza del trabajo y de la institución, hay tres dominios del desempeño laboral: desempeño en tareas, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente. (Milkovich y Boudrem 1994, Chiavenato 2010, y Ramos, et al., 2019)	El desempeño laboral hace referencia a la evaluación del desempeño laboral orientado a los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós, a través un cuestionario que contiene las siguientes dimensiones: Desempeño en tareas, desempeño contextual y conductas contraproducentes.	Desempeño en tareas	Planificación del trabajo Orientación a resultados Priorización del trabajo Eficiencia del trabajo Tiempo y esfuerzo del trabajo.	Ordinal
			Desempeño contextual	Iniciativa Tareas desafiantes Conocimiento y habilidades Resolver problemas Responsabilidad Cooperación con los demás	
			Conductas contraproducentes	Excesiva negatividad Comentar aspectos negativos del trabajo.	
Síndrome de Burnout	Es un término que significa estar quemado, agotado, extenuado, estresado por el trabajo y lo entienden como un síndrome que contiene tres dimensiones debido a que se identifica por agotamiento emocional (AE), despersonalización (DP) realización personal (RP).	El síndrome de burnout se medió en los profesionales de la salud del hospital Jaime Roldós a través del cuestionario de Maslach Burnout Inventory que evalúa tres dimensiones: cansancio emocional,	Agotamiento emocional	Agotamiento laboral Cansancio laboral Fatigado Exceso de esfuerzo Desgastado Frustración laboral Exceso de trabajo Estrés laboral	

	(Aranda 2006, Maslach y Jackson 1982)	despersonalización y realización personal.		Acabado	Ordinal
			Despersonalización	Trato Insensibilidad Endurecimiento emocional Despreocupación Culpabilidad	
			Realización personal	Facilidad de comprender Eficacia Influencia positiva Energía laboral Clima agradable Motivación Confianza en sí mismo Calma emocional	



CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL INDIVIDUAL

Saludos estimado/a profesional de salud, el presente cuestionario busca obtener información acerca del desempeño laboral individual, para sustento de la investigación: Desempeño laboral y su relación con el síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós, Ecuador 2021. Por lo tanto, solicito su colaboración respondiendo las siguientes preguntas el cual será de carácter confidencial.

Por favor marque con una X la respuesta que considera correcta.

Edad:

- a) 25-35
- b) 36-45
- c) 46 o más

Tipo de contrato

- a) Nombramiento
- b) Contrato ocasional

Género

- a) Femenino
- b) Masculino

Tiempo de servicio

- a) 1-2 años
- b) 3-4 años
- c) 5 o más

Estado civil

- a) Soltero/a
- b) Casado/a
- c) Viudo/a
- d) Divorciado/a
- e) Conviviente

Profesión

- | | | | |
|---------------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|
| a) Medico/a | <input type="checkbox"/> | g) Laboratorista | <input type="checkbox"/> |
| b) Obstetiz | <input type="checkbox"/> | h) Aux. Farmacia | <input type="checkbox"/> |
| c) Lcda/o en enfermería | <input type="checkbox"/> | i) Nutricionista | <input type="checkbox"/> |
| d) Auxiliar de enfermería | <input type="checkbox"/> | j) Lcda/o en radiología | <input type="checkbox"/> |
| e) Terapeuta respiratorio | <input type="checkbox"/> | k) Psicólogo clínico | <input type="checkbox"/> |
| f) Terapeuta físico | <input type="checkbox"/> | | |

DESEMPEÑO LABORAL						
1. Nunca		2. Casi nunca		3. Algunas veces	4. Casi siempre	5. Siempre
DIMENSION: DESEMPEÑO DE LA TAREA						
Nro.	ENUNCIADO	1	2	3	4	5
1	Planifico mi trabajo de manera que puedo terminarlo a tiempo.					
2	Tomo en cuenta el resultado del trabajo que necesito lograr.					
3	Establezco prioridades a la hora de hacer mi trabajo.					
4	Realizo mi trabajo de forma eficiente.					
5	Dedico tiempo y esfuerzo necesario a mi trabajo.					
DIMENSION: DESEMPEÑO CONTEXTUAL						
6	Por mi propia iniciativa, inicio tareas nuevas cuando termino con las anteriores.					
7	Ejecuto tareas desafiantes cuando están disponibles.					
8	Trabajo para mantener mis conocimientos laborales actualizados.					
9	Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizados.					
10	Busco soluciones creativas para resolver nuevos problemas.					
11	Asumo responsabilidades adicionales a mi trabajo.					
12	Busco continuamente nuevos desafíos en mi trabajo.					
13	Participo activamente en reuniones o consultas laborales.					
DIMENSION: CONDUCTAS CONTRAPRODUCTENTES						
5. Nunca		4. Casi nunca		3. Algunas veces	2. Casi siempre	1. Siempre
		5	4	3	2	1
14	Me quejo de problemas menores relacionados con el trabajo.					
15	Exagero con los problemas que se presentan en el trabajo.					
16	Me enfoco en los aspectos negativos del trabajo, en vez de enfocarme en los aspectos positivos.					
17	Platico con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
18	Comento con personas desconocidas sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					



CUESTIONARIO DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Saludos estimado/a profesional de salud, el presente cuestionario buscar obtener información acerca del síndrome de burnout, para sustento de la investigación: Desempeño laboral y su relación con el síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós, Ecuador 2021. Por lo tanto, solicito su colaboración respondiendo las siguientes preguntas el cual será de carácter confidencial.

Por favor marque con una X la respuesta que considera correcta.

0. Nunca	1. Pocas veces al año o menos	2. Una vez al mes o menos	3. Unas pocas veces al mes	4. Una vez a la semana	5. Unas pocas veces a la semana	6. Todos los días								
SINDROME DE BURNOUT														
Nro.	ENUNCIADO						0	1	2	3	4	5	6	
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.													
2	Me siento cansado al final de la jornada de mi trabajo													
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo													
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten los usuarios													
5	Creo que trato a los usuarios como que fueran objetos impersonales													
6	Trabajar todo el día con muchos pacientes supone un gran esfuerzo y me cansa.													
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.													
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.													
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de los pacientes.													
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.													
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.													
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo													
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo													
14	Creo que estoy trabajando demasiado.													
15	No me preocupa lo que les ocurra a mis pacientes.													
16	Trabajar directamente con los pacientes me produce estrés.													
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con los pacientes.													
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con los pacientes													
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas con mi profesión.													
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades													
21	En mi trabajo trato los problemas con mucha calma.													
22	Creo que los usuarios con quienes trato me culpan de algunos de sus problemas.													

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EXPERTO

Desempeño laboral y su relación con el síndrome de Burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós, Ecuador. 2021

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			95		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			95		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			95		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			95		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			95		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			95		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																			95		
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			95		
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			95		

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Ventanas, mayo del 2021.

Evaluación numérica : 95
Evaluación cualitativa : Excelente

Mgr.: Dennis Sesme Troya
D.N.I.: 0940124167
Teléfono: 0991177475
E-mail: dsesmetroya@gmail.com

Firmado electrónicamente por:
DENNIS
LISSETT SESME
TROYA

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT



FICHA DE EXPERTO

Desempeño laboral y su relación con el síndrome de Burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós, Ecuador. 2021

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE SINDROME DE BURNOUT

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		90			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		90			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		90			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		95			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		97			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		90			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																		90			
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																		90			
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																		90			

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Ventanas, mayo del 2021.

Evaluación numérica : 91
Evaluación cualitativa : Excelente

Mgtr.: DENNIS LISSETT SESME TROYA
D.N.I: 0940124167
Teléfono: 0991177475
E-mail: dsesmetroya@gmail.com

Firmado electrónicamente por:
**DENNIS
LISSETT SESME
TROYA**

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EXPERTO

Desempeño laboral y su relación con el síndrome de Burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós, Ecuador. 2021

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				99	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100	

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				75
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																				98
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				100
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				100

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Ventanas, mayo del 2021.		 Mgtr.: Betty Marcelina Rojas D.N.I.: 120148567-8 Teléfono: 0993 182445 E-mail: b.marcelina@utv.edu.ec
Evaluación numérica	: 99	
Evaluación cualitativa	: Excelente	

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EXPERTO

Desempeño laboral y su relación con el síndrome de Burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós, Ecuador. 2021

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE SINDROME DE BURNOUT

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100	

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				100
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																				100
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				100
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				100

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Ventanas, mayo del 2021.

Evaluación numérica : 100
Evaluación cualitativa : Buena

Rolando Huaraca R.

Mgr.: Rolando Huaraca Rueda
D.N.I.: 220 148 56 2-8
Teléfono: 0993 182845
E-mail: huaraca@utv.edu.ec

CONFIABILIDAD

Variable: Desempeño Laboral

Tabla 13.

Prueba de fiabilidad de la variable desempeño laboral.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	18

Nota: Programa estadístico SPSS V.25

Tabla 14.

Estadísticas de total de la variable desempeño laboral

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	59,5000	60,722	,029	,893
I2	59,2000	52,400	,695	,869
I3	59,5000	56,056	,614	,874
I4	58,8000	54,400	,469	,879
I5	59,0000	56,000	,690	,873
I6	59,6000	53,822	,498	,878
I7	59,3000	56,233	,485	,878
I8	59,1000	52,544	,676	,870
I9	59,2000	56,178	,471	,878
I10	59,0000	54,222	,669	,871
I11	59,3000	56,900	,417	,880
I12	59,3000	52,900	,670	,870
I13	58,9000	57,433	,363	,881
I14	59,3000	55,789	,531	,876
I15	58,7000	53,789	,671	,871
I16	58,8000	54,844	,525	,876
I17	59,3000	57,789	,250	,887
I18	58,4000	53,822	,618	,873

Nota: Programa estadístico SPSS V.25

Tabla 15.

Prueba de fiabilidad de las dimensiones de la variable desempeño laboral.

Dimensiones	Alfa de Cronbach	Interpretación
Desempeño en tareas	,746	Respetable
Desempeño contextual	,790	Muy respetable
Conductas contraproducentes	,688	Mínimamente aceptable

Nota: Programa estadístico SPSS V.25

Variable: Síndrome de burnout

Tabla 16.

Prueba de fiabilidad de la variable Síndrome de burnout.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,925	22

Nota: Programa estadístico SPSS V.25

Tabla 17.

Estadísticas de total de la variable Síndrome de burnout

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
11	80,2000	302,622	,970	,913
12	79,3000	354,233	,288	,926
13	80,2000	302,622	,970	,913
14	80,4000	309,600	,851	,916
15	80,7000	305,567	,843	,916
16	80,2000	302,622	,970	,913
17	80,7000	336,011	,427	,924
18	80,6000	312,489	,829	,917
19	80,6000	311,156	,856	,916

I10	80,2000	331,067	,416	,926
I11	80,2000	316,622	,830	,917
I12	81,0000	361,556	-,085	,934
I13	80,3000	380,678	-,519	,938
I14	80,0000	371,111	-,382	,933
I15	80,3000	306,233	,929	,914
I16	79,6000	352,711	,218	,926
I17	80,3000	304,233	,969	,913
I18	79,9000	351,433	,302	,926
I19	80,6000	311,156	,856	,916
I20	80,4000	343,600	,412	,924
I21	79,8000	333,289	,490	,923
I22	80,6000	321,156	,544	,923

Nota: Programa estadístico SPSS V.25

Tabla 18.

Prueba de fiabilidad de las dimensiones de la variable Síndrome de burnout.

Dimensiones	Alfa de Cronbach	Interpretación
Agotamiento emocional	,720	Respetable
Despersonalización	,818	Buena
Realización personal	,807	Buena

Nota: Programa estadístico SPSS V.25

De acuerdo a la tabla 19 y a la figura 5 indican que del total de los participantes en estudio el 26,9% estuvo constituido por profesionales de la salud hombres, mientras que el 73,1% por mujeres.

Tabla 19.

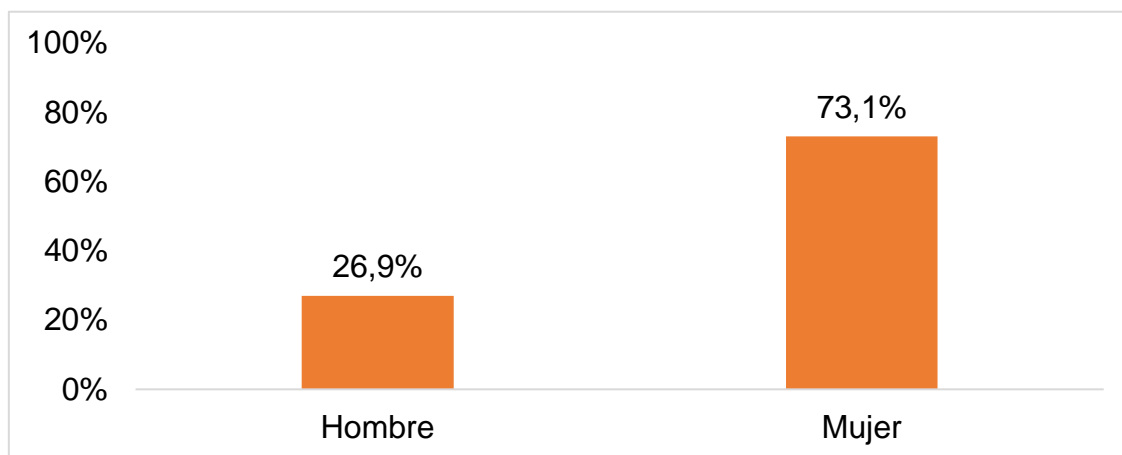
Género de los profesionales de la salud.

Género	N°	%
Hombre	25	26,9%
Mujer	68	73,1%
Total	93	100%

Nota: Instrumento del desempeño laboral aplicado a los profesionales de la salud.

Figura 5.

Género de los profesionales de la salud.



Nota: Datos de la tabla 19.

Respecto a la tabla 20 y a la figura 6 indican que, de acuerdo a la edad de los profesionales de la salud participantes en esta investigación, la mayoría comprendió entre 25- 35 años con el 68,8%, mientras que entre 36-45 años fue el 21,5% y finalmente de 46 años o más fue el 9,7%.

Tabla 20.

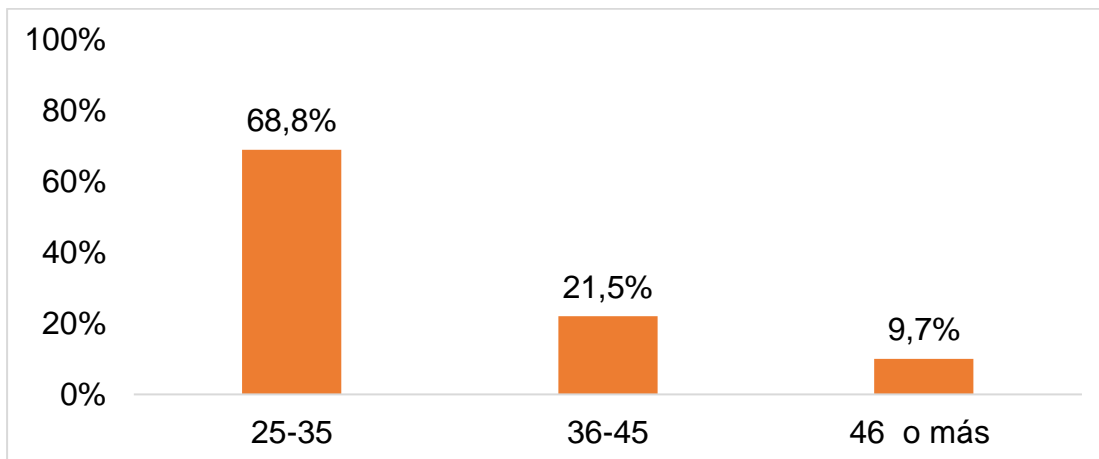
Edad de los profesionales de la salud.

Edad	N°	%
25-35	64	68,8%
36-45	20	21,5%
46 o más	9	9,7%
Total	93	100%

Nota: Instrumento del desempeño laboral aplicado a los profesionales de la salud.

Figura 6.

Edad de los profesionales de la salud.



Nota: Datos de la tabla 20.

Según la tabla 21 y la figura 7 en cuanto al estado civil de los profesionales de la salud, la mayoría de ellos son solteros con el 54,8%, el 25,8% de ellos son casados, el 16,1% tienen conviviente, mientras que el 2,2% son viudos y el 1,1% son divorciados.

Tabla 21.

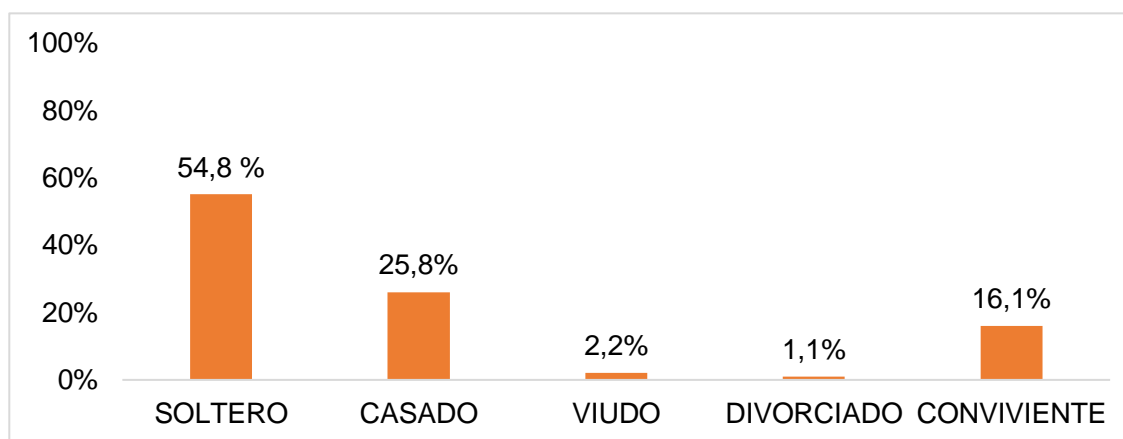
Estado civil de los profesionales de la salud.

Estado civil	N°	%
Soltero	51	54,8%
Casado	24	25,8%
Viudo	2	2,2%
Divorciado	1	1,1%
Conviviente	15	16,1%
Total	93	100%

Nota: Instrumento del desempeño laboral aplicado a los profesionales de la salud.

Figura 7.

Estado civil de los profesionales de la salud.



Nota: Datos de la tabla 21

La tabla 22 y la figura 8 respecto a la profesión de los trabajadores de la salud que participaron en el estudio, indican que la mayor parte de ellos fueron médicos con el 28,0%, seguidos de lcdas/os en enfermería representado por el 23,7%, así mismo, auxiliares de enfermería y laboratoristas con el 15,1%, auxiliares de farmacia el 6,5%, obstetras el 5,4%, trapista respiratorio 2,2%, por ultimo representados por el 1,1% los demás profesionales como: terapeuta físico, nutricionista, lca/o en radiología y psicólogo clínico.

Tabla 22.

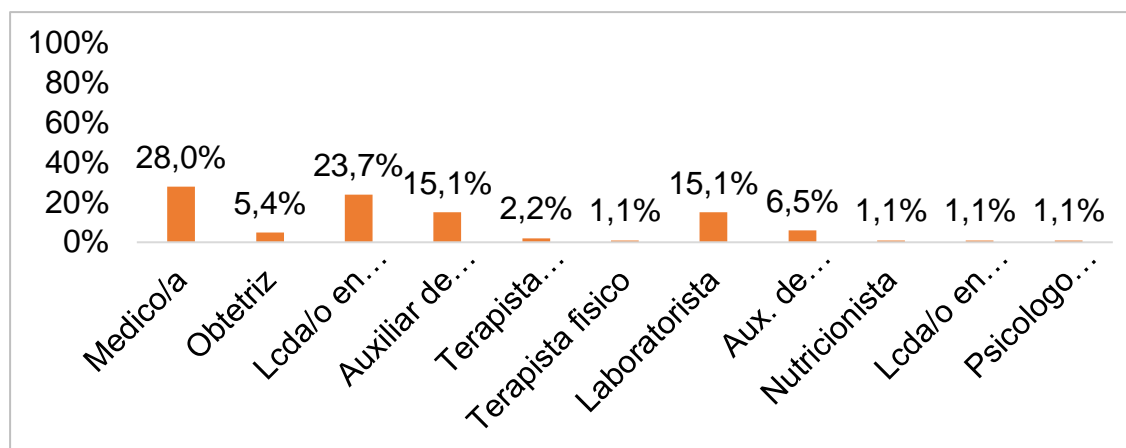
Profesión del personal de la salud.

Profesión	N°	%
Médico/a	26	28,0%
Obstetrix	5	5,4%
Lcda/o en enfermería	22	23,7%
Auxiliar de enfermería	14	15,1%
Terapeuta respiratorio	2	2,2%
Terapeuta físico	1	1,1%
Laboratorista	14	15,1%
Aux. de farmacia	6	6,5%
Nutricionista	1	1,1%
Lcda/o en radiología	1	1,1%
Psicólogo clínico	1	1,1%
Total	93	100%

Nota: Instrumento del desempeño laboral aplicado a los profesionales de la salud.

Figura 8.

Profesión del personal de la salud.



Nota: Datos de la tabla 22.

Según la tabla 23 y la figura 9 en cuanto al tipo de contrato de los profesionales de la salud el 10,8% tienen nombramiento, mientras que el 89,2% de los trabajadores solo tienen contrato ocasional.

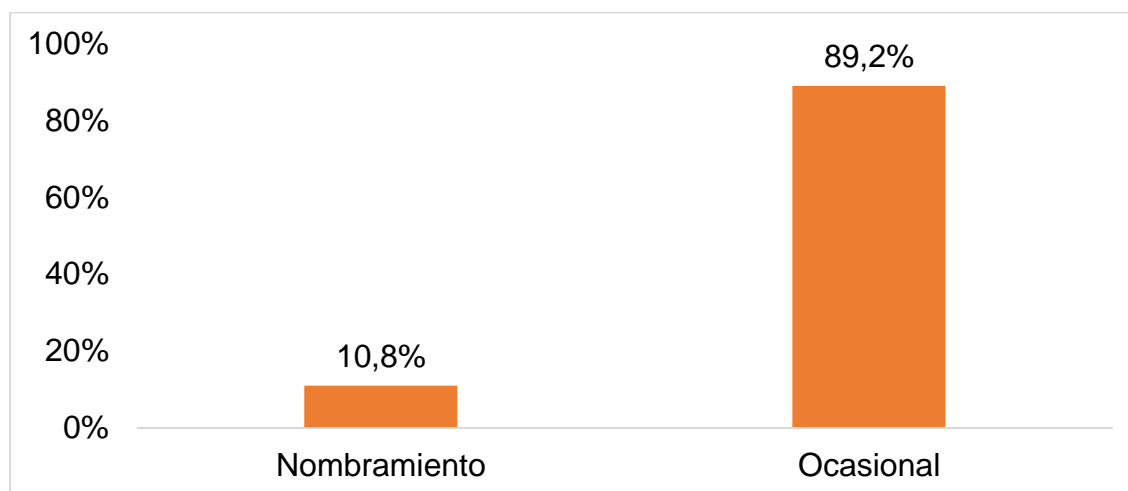
Tabla 23.

Tipo de contrato de los profesionales de la salud.

Tipo de contrato	N°	%
Nombramiento	10	10,8%
Ocasional	83	89,2%
Total	93	100%

Nota: Instrumento del desempeño laboral aplicado a los profesionales de la salud.

Figura 9. Tipo de contrato de los profesionales de la salud.



Nota: Datos de la tabla 23.

Según la tabla 24 y la figura 10 respecto al tiempo de servicio de los profesionales de la salud la mayoría de ellos tienen de 3-4 años en el hospital representado por un 43,0%, mientras que de 5 años o más el 28,0% y finalmente de 1-2 años el 29,0%.

Tabla 24.

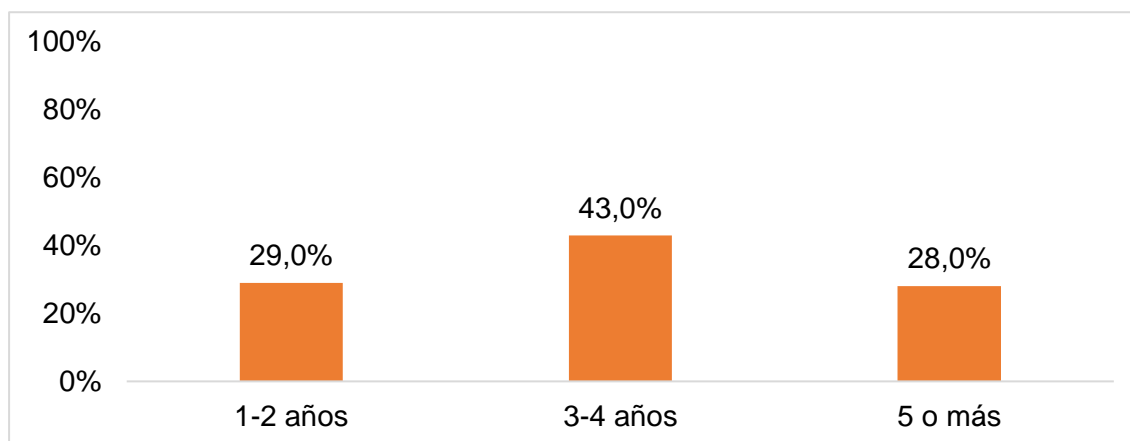
Tiempo de servicio de los profesionales de la salud.

Tiempo de servicio	N°	%
1-2 años	27	29,0%
3-4 años	40	43,0%
5 o más	26	28,0%
Total	93	100%

Nota: Instrumento del desempeño laboral aplicado a los profesionales de la salud.

Figura 10.

Tiempo de servicio de los profesionales de la salud.



Nota: Datos de la tabla 24.

PERMISO DE LA INSTITUCIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Ventanas, 14 de Abril del 2021

Dr. Wilian Baños León
Director médico del Hospital Jaime Roldós Aguilera.

Reciba un cordial saludo de quienes formamos parte de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. En calidad de tutora de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud para el ciclo 2021 - 1, me dirijo a usted de la manera más comedida, para solicitarle su apoyo y autorización para que el aspirante a maestría

Joselyn Maybeth Viteri Paredes CI:0931896088

Pueda realizar la investigación titulada: "DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACION CON EL SINDROME DE BURNOUT EN LOS PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL JAIME ROLDOS, ECUADOR, 2021". El trabajo a desarrollar consiste en la aplicación de instrumentos al personal de salud en el periodo Abril- agosto 2021, es importante indicar que se guardarán los datos y solo serán usados para el proceso de la investigación del maestrante.

Con sentimientos de distinguida consideración y con la seguridad de que Usted brindará las facilidades para la ejecución del estudio, me despido.

Atentamente,

Dra. Maribel Díaz, Msc.
Decana de la escuela de Posgrados de UCY

Lic. Joselyn Viteri Paredes.
Estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud.



Recibido 14/4/2021
Autorizado