



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Síndrome de Burnout y rendimiento laboral en el personal de salud
de un establecimiento de salud de Piura

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Amaya Elías, Mercedes Clodomira (ORCID: 0000-0002-9838-5118)

ASESOR:

Dr. Concha Huarcaya, Manuel Alejandro (Orcid: 0000-0002-8564-7537)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi Padre Carlos Enrique Amaya Chavesta que hoy en día es un ángel que guía mis pasos e ilumina mi vida por todo su amor y enseñanzas que me brindo en vida. A mi madre Regina Elías Villegas por todos los valores inculcados para hacer de mi persona una mujer de bien. A mis hijos Omar y Angie por ser mi mayor motivación para seguir avanzando profesionalmente. A mi esposo OMAR por apoyarme en cada uno de mis proyectos,

Agradecimiento

Agradezco especialmente a Dios por darme todas las herramientas necesarias para avanzar en este arduo camino de aprendizaje. A la universidad Cesar Vallejo por ser parte de esta gran meta y por brindarme docentes de calidad que compartieron sus conocimientos para el desarrollo de esta investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	16
3.5. Procedimiento	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1: Datos sociodemográficos de la muestra (N=120)	15
Tabla 2: Confiabilidad por consistencia interna de los instrumentos	17
Tabla 3: Correlación entre las dimensiones del Síndrome de burnout y la variable Rendimiento laboral.....	20
Tabla 4: Correlación entre el Agotamiento emocional y las dimensiones de Rendimiento laboral.....	21
Tabla 5: Correlación entre la Despersonalización y las dimensiones de Rendimiento laboral.....	22
Tabla 6: Correlación entre la Realización Personal y las dimensiones de Rendimiento laboral.....	23
Tabla 7: Niveles de la variable síndrome de burnout.....	24
Tabla 8: Niveles de la dimensión Agotamiento emocional de la variable síndrome de burnout.....	24
Tabla 9: Niveles de la dimensión Despersonalización correspondiente a la variable síndrome de burnout.....	25
Tabla 10: Niveles de la dimensión Realización Personal correspondiente a la variable síndrome de burnout.....	25

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el rendimiento laboral en el personal de salud de un establecimiento de salud de Piura. Asimismo, es de tipo básica correlacional, de corte transversal y de diseño no experimental. Por otro lado, se tuvo como muestra 120 colaboradores especialistas de la salud que trabajan en un establecimiento de salud considerandos de 18 a 55 años. Así también, los instrumentos aplicados fueron “Inventario del síndrome de burnout” de Maslach y Jackson (1997), validado y adaptado en el Perú por Fernández et al. (2015). También se utilizó la “Escala de Rendimiento Laboral individual” - (IWPQ), creado por Koopmans, (2014) adaptado y validado en el país de Argentina por Gabini y Salessi (2016). Por otra parte, en los resultados se pudo identificar que existe una relación entre la variable síndrome de burnout y rendimiento laboral, específicamente existe una relación negativa de nivel medio entre el rendimiento laboral y las dimensiones agotamiento emocional con un valor de ($r_s = -0.200$), con un tamaño de efecto pequeño ($r^2 = 0,04$) y la despersonalización con un valor de ($r_s = -0.217$), con un tamaño de efecto pequeño ($r^2 = 0,047$); asimismo, se evidencia una relación positiva de nivel medio entre el rendimiento laboral y la realización personal con un valor ($r_s = 0.215$), con un tamaño de efecto pequeño ($r^2 = 0,046$). En los resultados descriptivos se pudo notar que hay presencia de un nivel medio de síndrome de burnout en ambos sexos.

Palabras clave: Síndrome de burnout, rendimiento laboral, estrés y carga laboral.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between Burnout syndrome and job performance in health personnel of a health facility in Piura. Likewise, it is of the basic correlational type, cross-sectional and of non-experimental design. On the other hand, a sample was taken of 120 collaborators who are health specialists who work in a health establishment from 18 to 55 years old. Likewise, the instruments applied were the "Burnout Syndrome Inventory" by Maslach and Jackson (1997), validated and adapted in Peru by Fernández et al. (2015). The "Individual Work Performance Scale" - (IWPQ), created by Koopmans, (2014) adapted and validated in the country of Argentina by Gabini and Salessi (2016) was also used. On the other hand, in the results it was possible to identify that there is a relationship between the variable burnout syndrome and work performance, specifically there is a negative relationship of medium level between work performance and the emotional exhaustion dimensions with a value of ($r_s = -0.200$), with a small effect size ($r^2 = 0.04$) and depersonalization with a value of ($r_s = -0.217$), with a small effect size ($r^2 = 0.047$); likewise, there is evidence of a positive medium-level relationship between work performance and personal fulfillment with a value ($r_s = 0.215$), with a small effect size ($r^2 = 0.046$). In the descriptive results it was possible to notice that there is a presence of a medium level of burnout syndrome in both sexes.

Keywords: Burnout syndrome, job performance, stress and workload.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las entidades tanto públicas como privadas están constituidas por un conjunto de colaboradores que realizan diversas actividades en base al cargo que desempeñan, todo con el fin de cumplir y/o ejecutar las metas de la institución. Cabe señalar que el hecho de realizar una actividad con el propósito de alcanzar el objetivo que se anhela, muchas veces conlleva a realizar un gran esfuerzo que en ocasiones puede influenciar de manera negativa y ocasionar problemas en la salud mental de los colaboradores, la misma que se ve altamente influenciada por los factores que se consideran como estresores (Pozo y Olano 2018).

El síndrome de burnout se viene a definir como aquella contestación que tienen las personas ante el estrés laboral crónico, que por lo general se encuentra constituido por sentimientos y actitudes negativas que afectan a las personas del entorno y a su rol como profesionales (Gil-Montes, 1999)

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) señala que en el ambiente laboral el síndrome de Burnout se vincula con el estrés, sobre todo cuando se presenta excesiva carga laboral y alta presión en el desempeño de las actividades incrementando considerablemente padecer de síndrome de burnout. Asimismo, la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2022), refirió que en América Latina el personal de salud de once países presenta 14,7% y 22% de episodio depresivo, mientras que entre un 5 y 15% alteraciones psicológicas, agregó que debido a la emergencia sanitaria a nivel mundial se ha aumentado considerablemente la ansiedad, la depresión y el estrés, además del existir difícil en cuanto a políticas específicas para prevenir una buena salud mental en aquellos trabajadores que labora en el sector salud, así como para mitigar sus daños.

En el ámbito internacional, Valero, et al (2019) analizaron la incidencia del Burnout en el Hospital de Alta Especialidad del Bajío (HRAEB) y la Unidad Médica de Alta Especialidad IMSS T1 (UMAE IMSS T1). Como resultado se obtuvo que el 100% de los residentes que trabajan en cuidados intensivos

padecen el síndrome de burnout en diferentes niveles, y por ende existe una alta incidencia de dicho síndrome.

A nivel nacional, Maticorena, et al (2016) analizaron la incidencia el Burnout en el personal de salud peruanos, hallando que existe una incidencia del Burnout el cual se presenta en un nivel mayor en los médicos. Por otro lado, también Lalupú (2021) analizó la incidencia el Burnout en los médicos que trabajan en hospitales como La Videnita de Piura y Virgen de Fátima de Sullana. Como resultado obtuvo, que existe un nivel alto del síndrome burnout (56,3%) ya que más de la mitad del personal se encuentra agotado emocionalmente, padece de una alta despersonalización y no hay una realización personal idónea.

El Instituto Nacional de Salud Mental del Ministerio de Salud (2022) indicó que un aproximado del 52.2% de los habitantes limeños padece de cuadros de estrés severos y problemas psicológicos, lo cual impacta directamente en el rendimiento laboral la cual se puede manifestar en función de absentismo, agotamiento y disminución de la productividad laboral.

Es así que el burnout se está presente en profesionales, especialmente en aquellos que tienen contacto directo con usuarios, y que muchas veces impacta de manera negativa la productividad tanto a nivel personal como de toda la institución. (Mababu, 2016).

Al respecto, Burgos (2018) sostiene que el rendimiento laboral es la conducta y/o comportamiento del colaborador para conseguir los objetivos planteados en la institución donde labora. Agrega que será el colaborador quien va instaurar una serie de estrategias donde sacará su mejor potencial para optimizar sus habilidades y/o capacidades con el objeto de alcanzar las metas de la organización y que sus resultados sean bastante confortables.

En Ecuador, Vega & Castillo (2020) reportaron que el 80% de los profesionales reportan una alta carga laboral, desmotivación laboral y cargas familiares y corren el riesgo de pasar por un bajo rendimiento laboral.

En el Perú, Quintana & Tarqui (2020), reportaron que el 66,7% de los enfermeros y enfermeras tiene un desempeño suficiente, porque tiene una

experiencia mayor a 6 años y trabajan de acuerdo a su especialidad, mientras que el 24,5% presentan un desempeño insuficiente debido a que no fueron capacitados por la institución. Del mismo modo en un establecimiento de salud de Piura, Pingo (2020), observó que el 87% del personal desarrolla sus actividades con eficiencia, además de optimizar el tiempo para atender más pacientes.

Ante lo expuesto, es importante estudiar el burnout y el rendimiento laboral ya que son dos factores que se vinculan no solo con la productividad de una organización, sino con el bienestar psicológico de sus trabajadores, por ello se planteó conocer: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y rendimiento laboral en el personal de salud de un establecimiento de salud Piura?

Si bien se han realizado estudios que confirman la relación entre ambas variables, es de interés académico seguir fomentando la investigación para hallar la respuesta a la presente investigación, en profesionales de la salud de la región Piura. Por lo que se exponen las siguientes justificaciones de estudio.

A nivel teórico, se justifica porque sus resultados incrementarán los conocimientos sobre el burnout y factores asociados, en una muestra de profesionales de la salud de Piura. Por otra parte, a nivel práctico, promoviendo e incentivando que psicólogos especialistas en la materia desarrollen programas preventivos sobre cómo mitigar los síntomas del burnout y poder ayudar a los profesionales de la salud. En el ámbito social, permitirá promover la participación de las autoridades sanitarias para que aborden los factores que merman la salud del trabajador y que afectan el rendimiento laboral, debiendo ser esta una política de salud.

En ese sentido, se planteó como objetivo principal: Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el rendimiento laboral en el personal de salud de un establecimiento de salud de Piura, donde los objetivos específicos son: Conocer la relación entre el agotamiento emocional y las dimensiones del rendimiento laboral en el personal de salud, Conocer la relación entre despersonalización y las dimensiones del rendimiento laboral en el personal de salud, Conocer la relación entre la realización personal y las dimensiones del

rendimiento laboral en el personal de salud, Conocer los niveles de burnout y según sus dimensiones

Por otro lado, se estableció como hipótesis general: Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el rendimiento laboral en el personal de salud de un establecimiento de salud de Piura, y como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y las dimensiones del rendimiento laboral en el personal de salud, Existe relación significativa entre la despersonalización y las dimensiones del rendimiento laboral en el personal de salud y Existe relación significativa entre realización personal y las dimensiones del rendimiento laboral en el personal de salud.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó la búsqueda de antecedentes y fundamentación teórica en las principales bases de datos, los cuales se detallan a continuación:

A nivel nacional, Flores (2019) realizó una investigación cuantitativa – correlacional, de corte transversal – no experimental, como propósito se planteó establecer la relación entre síndrome de burnout y el rendimiento laboral en 30 obstetras, trabajadoras del Hospital II-1 de Moyobamba, a quienes evaluó con el MBI (Maslach Burnout Inventory) y un cuestionario de Rendimiento Laboral (Flores). En su resultado obtuvo la existencia de una relación negativa-moderada entre las variables de estudio, siendo que el 37.8% del rendimiento laboral es influenciado por el Síndrome de Burnout, además refiere que el 83.3% muestran un nivel bajo de agotamiento emocional, asimismo el 90%, muestran un bajo de despersonalizados, sin embargo, el 80% muestran un alto nivel en falta de autorregulación profesional. Finalmente, manifestó que un 33.3% presentan un nivel bueno de rendimiento laboral, y el 20% de los evaluados necesitan mejorar su rendimiento laboral.

Sánchez (2020) realizó un estudio cuantitativo, básico, correlacional – no experimental, con el objeto de establecer la relación entre el rendimiento laboral y el burnout, en 1226 colaboradores de varias empresas de ATE, a quienes evaluó con el MBI y la Escala de rendimiento laboral individual de Koopmans. Observó que no hay relación entre las variables estudiadas puesto que su valor de significancia es mayor al valor $p > 0.05$.

Calderon (2022) elaboró una investigación cuantitativa, no experimental, descriptiva, correlacional, como objetivo se planteó establecer la relación entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral en 100 colaboradores del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, a quienes evaluó con el MBI y la escala de rendimiento laboral individual de Koopmans. En sus resultados obtuvo que existe un nivel de correlación negativa entre las variables (-0.868), por otro lado, las dimensiones de “rendimiento en la tarea” y “rendimiento en el contexto” se relacionan de manera negativa con el Burnout, finalmente comportamientos contraproducentes lo hacen de forma positiva con Burnout.

Quispe (2017) elaboró un estudio cuantitativo, no experimental, de nivel descriptivo, correlacional – transversal, como propósito se planteó hallar la relación entre el rendimiento laboral y el burnout en 55 profesionales de la salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima, evaluados con la escala de Burnout de Gil-Montes y la evaluación de Rendimiento Laboral elaborado por Quispe. Como resultados obtuvo que persiste una relación negativa débil entre las variables estudiadas (0,387), finalmente, refiere que muestra de estudio padece un nivel medio de burnout.

Herrera (2020) realizó un estudio cuantitativo, correlacional, descriptiva y explicativa, de diseño observacional, donde plasmó como finalidad hallar la relación entre el rendimiento laboral y el burnout en 38 profesores entre varones y mujeres de la universidad San Carlos de Puno - UPSC, siendo evaluados a través del MBI y el Cuestionario del Rendimiento laboral elaborado por Herrera. En su resultado obtuvo que persiste una relación negativa entre las variables estudiadas (-0.686); también refiere que existe una relación baja - negativa entre el agotamiento emocional y el rendimiento laboral (-0.250); además indica que no existe relación entre la despersonalización y el rendimiento laboral (-0.063), finalmente evidencia que persiste una relación leve - negativa entre la realización personal y el rendimiento laboral (-0.521).

A nivel internacional, Quimi (2021) hizo una investigación cuantitativa, descriptivo, básico, transversal – correlacional, no experimental, tuvo como objeto encontrar la relación del Burnout con el rendimiento laboral en 55 colaboradores del MIES en Durán - Ecuador, evaluados con el MBI y el Instrumento de Mahon (2010), adaptado por Garay (2018). Como resultados se obtuvo que hay existencia de una relación directa moderada de ambas variables (0,475); también señaló que existe una relación baja entre el agotamiento emocional y el rendimiento laboral (0,383); asimismo, determinó que existe una relación moderada entre la despersonalización y el rendimiento laboral (0,46); finalmente señaló que existe una relación moderada entre la realización personal y el rendimiento laboral (0,469).

Viteri (2021) hizo una investigación cuantitativa, básica, no experimental, como propósito se planteó establecer la relación entre el burnout y el desempeño laboral e identificar los niveles de síndrome de burnout; en una muestra de 93 médicos y enfermeros del Hospital Jaime Roldós - Ecuador, evaluados con el MBI y la Escala IWPQ, creado por Koopmans, adaptado y validado en Argentina por Gabini y Salessi. En su resultado encontró que no existe una relación entre las variables estudiadas y determinó la existencia de los siguientes niveles de burnout el 44,1% en nivel bajo, el 43,0% en nivel medio, mientras que el 12,9% con un nivel bastante alto.

Manzano (2020) realizó una investigación de enfoque cualitativo, de diseño descriptivo, que se planteó como propósito analizar el nivel de burnout que muestran los profesores de una Unidad Educativa de Ecuador, su muestra fue de 59 docentes, que fueron evaluados con el MBI. En los resultados se obtuvo que el 73% tiene un nivel bajo de despersonalización, el 17% un nivel medio y el 10 % un nivel alto, es así que se pudo evidenciar que los docentes evaluados poseen una prevalencia baja del síndrome.

Martínez, et al. (2017) hicieron un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, el cual tuvo como propósito identificar los niveles de Burnout en estudiantes de una Institución Educativa del sector oficial de Sincelejo - Colombia. En su muestra seleccionaron a 758 estudiantes y a 25 profesionales en docencia, siendo que para identificar los niveles de aprendizaje se evaluó a través de una prueba del saber y para las manifestaciones del Burnout se utilizó el Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (CBP-R). En sus resultados obtuvieron que el 56% presentan los 3 síntomas asociados al burnout, el 32% presentan 2 síntomas y el 12% un síntoma, donde observaron que la mayoría se encuentran altamente afectados por el agotamiento emocional y la despersonalización.

A continuación, se procede a fundamentar las variables de estudio. De acuerdo con Colman (2009), el Burnout se considera una reacción aguda al estrés que aparece tras un exceso de trabajo que en ocasiones puede llegar a

causar ansiedad o depresión; mientras que Consuegra (2010), refiere que el Burnout se suele caracterizar por la existencia de una fatiga emocional, impotencia de no alcanzar los logros y por la pérdida de control de parte de la persona que lo padece.

Selye (1936) fue uno de los primeros autores en estudiar el estrés como un síndrome, refiriendo que el mismo se debe a un estrés indeterminado que se genera por causas inespecíficas. Por otro lado, Freudenberger (1974), lo describió como el agotamiento causado por cargas excesivas a los colaboradores, quienes llegaron a experimentar indicios de dolor de cabeza, problemas gástricos, fatigas, problemas respiratorios e incluso presentaban dificultad para dormir. Ante ello, los colaboradores se sentían frustrados y deprimidos, razón por la que consumen tranquilizantes de manera excesiva.

Maslach y Leiter (2016) se refieren al burnout como un agotamiento que se presenta como un peligro para quienes laboran en la atención médica, servicios humanos, educación ya que su productividad y desempeño puede ser muy reducido, esto a raíz de que el contacto emocional que el colaborador vive a diario puede resultar muy estresante. Gil Monte (2009) señala que viene a ser una consecuencia y/o resultado del estrés en el ámbito laboral, que se explica como el desgaste generado por el desempeño en la actividad laboral estando expuesto por largos periodos a dichos riesgos.

Al referirnos al Modelo de Comparación de Buunk y Schaufeli, al respecto Gil-Monte y Peiró (1997) refiere que dicho modelo detalla cómo surge el burnout en los colaboradores de ámbito de salud, señalando dos tipos de origen: uno referido los *procesos de intercambio social* que se originan con los pacientes, donde los profesionales logran identificar tres variables estresoras que originan el burnout: incertidumbre, ausencia de control y percepción de equidad. El otro se trata de un proceso de comparaciones y relaciones con sus compañeros, dicho ello cuando las personas se hallan expuestas al estrés se orientan a no buscar apoyo social, buscando así evitar la presencia de compañeros de trabajo, rechazando la ayuda por temor a las críticas y a ser señalados como ineptos.

Maslach (1976) a través del Modelo Tridimensional del Burnout, lo describe como un síndrome clínico que se identifica por el agotamiento observado en los colaboradores del ámbito de la salud. Es así que Maslach y Jackson (1981) refieren que el Burnout es un constructo que se divide en tres dimensiones, el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal.

El agotamiento emocional o cansancio emocional, suele ser uno de los principales componentes en lo que es el síndrome de burnout, que se basa en el desgaste de las emociones y en el estado de ánimo. Por lo general esta dimensión se refleja producto de una baja prolongada de las habilidades emocionales del colaborador que se ha generado por la carga laboral, que muchas veces los hace entrar en fatiga física, emocional y mental que cada vez va creciendo, siendo que a futuro va sentir un malestar continuo, no va realizar sus labores de manera correcta, va mostrar una actitud pesimista, un sentimiento de fracaso y/o frustración (Maslach, et al., 1996)

La despersonalización abarca actitudes negativas, impersonales e insolentes que hacen nacer sentimientos distantes, con poca empatía por los demás. Esta característica se adopta como un mecanismo de defensa psicológica, que después de reaccionar óptimamente a sus labores, el colaborador mismo se desmoraliza y deja de hacer un buen trabajo, siendo que ya no es tan productivo en lo que hace. Los factores que influyen en la despersonalización generan una disminución del desempeño laboral y/o profesional, lo que genera como consecuencia que el colaborador se vuelva una persona menos humana, en algunas ocasiones cínica, que por lo general va mostrar una actitud de poco empática, fría con el público a quien le presta un servicio (Maslach, et al., 1996)

La realización personal se caracteriza porque hay ausencia de afecciones como el espíritu de competir en el sector laboral, aspiraciones a la idoneidad, y el hecho de auto valorarse negativamente, aquí el colaborador desde su punto de vista va evaluar su trabajo de manera negativa y/o perjudicial (Maslach, et al., 1996)

Sobre el Rendimiento laboral, Chiavenato (2000) lo define como aquel comportamiento que se refleja en el colaborador en aras de que este está

buscando alcanzar cierto objetivo en su organización. Viene a ser un elemento primordial para en adelante afianzar la eficacia, efectividad y avance de una institución u organización y en la cual intervienen factores sociodemográficos como el género, la edad, años en el puesto, cargo, clima organizacional, área de trabajo, etc; y es la razón por la que muchos profesionales estudian todos los factores que pudiesen incidir en el rendimiento laboral (Gabini, 2018).

Escudero (2018) refirió que a causa del rendimiento laboral los colaboradores están sometidos a cuadros de estrés crónicos que repercute en su vida y también en la atención al usuario. Es así que al burnout, lo considera como aquel trastorno psicológico, que deviene en una dificultad ya genera cierto daño al personal de salud que trabaja bajo presión, también y que resultan candidatos a padecerlo, debido a que la carga laboral en dicho nosocomio se torna estresante por la demanda de usuarios que a diario solicitan el servicio.

Respecto a la fundamentación teórica, el rendimiento laboral es un conjunto de acciones notables que están orientadas al cumplimiento de las metas institucionales en donde la persona trabaja. También lo define como comportamientos en base a resultados donde influyen mucho las actitudes de la persona (Murphy, 1990)

Según Koopmans et al. (2014), manifiestan que el rendimiento laboral se considera como un constructo multidimensional que tiene bastante deferencia por parte de los especialistas que estudian el comportamiento en la organización, ya que se enfocan en estudiar los comportamientos notables para el cumplimiento de las metas organizacionales. También refiere que dicho constructo tiene 4 dimensiones; Rendimiento en la tarea, Comportamientos contraproducentes, Rendimiento en el contexto, y el Rendimiento adaptativo.

Poco después los autores como Gabini & Salessi (2016), adoptaron la versión de la escala de Rendimiento Laboral de Koopmans et al. (2013), donde consideraron que el rendimiento laboral se dividía en 3 dimensiones: Rendimiento en la tarea, Comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto, esto en mérito a que la dimensión de rendimiento adaptativo se derivó como parte del rendimiento en el contexto.

El rendimiento en la tarea hace referencia a los resultados de varias conductas que realiza el colaborador para alcanzar los objetivos de la institución donde labora (Borman & Motowido, 1993). Asimismo, el rendimiento laboral se relaciona directamente con los comportamientos que realiza el colaborador y que van a repercutir en la búsqueda para alcanzar las metas institucionales trazadas (Quijano, 1992). Por otro lado, para que una institución funcione correctamente es primordial que los colaboradores realicen de manera adecuada las funciones que se les asigna, y que sus comportamientos se profundicen y/o vayan más allá de las obligaciones que tienen (Lunardi, et al., 2019).

El comportamiento contraproducente viene a ser una acción voluntaria y discrecional que suele violentar las normas de una institución. Freitas (Vaamonde & Delgado, 2013). También, son acciones que realizan los colaboradores en contra de los intereses de una institución, que van a causar daño a los clientes, compañeros de trabajo y a la institución (Freitas et al., 2012)

El rendimiento en el contexto del ámbito laboral se relaciona con la noción de creatividad en el ámbito institucional y formal, donde se van a implementar ideas útiles y/o novedosas, pues aquí el colaborador recrea sus habilidades laborales y está en constante participación (Arulmani, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

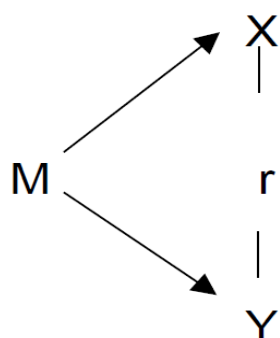
Esta investigación es básica, porque su finalidad es expandir el conocimiento científico mediante la observación de cómo funcionan los fenómenos en la vida real. (Espinoza, 2015).

De enfoque cuantitativo, ya que se caracteriza por realizar planteamientos acotados, medición de fenómenos, usa la estadística y permite realizar la prueba de hipótesis. (Hernández et al, 2014).

Su alcance es no experimental, debido a que no busca intervenir, ni alterar el curso del fenómeno en estudio y las variables no sufren ninguna manipulación (Fresno, 2018) y de tipo transversal porque se realizan en un solo momento, lo que significa que se evaluó las variables en tiempo determinado y/o específico (Wang, 2020).

Asimismo, este estudio es de alcance correlacional porque busca hallar la relación de las 2 variables que se están estudiando, “Síndrome de burnout” y “Rendimiento laboral”, mas no explica la causalidad de cada una (Ñaupas et al., 2014).

El esquema es el siguiente:



Donde:

M= Personal de Salud

X= Síndrome de Burnout

Y=Rendimiento laboral

r=Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Síndrome de Burnout

Definición conceptual

Maslach (1993), definió al burnout como un fenómeno psicológico que es el reflejo de una respuesta prolongada de lo que se conoce como estrés en el ambiente laboral, que surge a raíz de la presión crónica y/o conflictiva que se presenta en personas que atienden al público.

Definición operacional

Dicha variable será medida mediante “Maslach Inventory Burnout” - MBI, elaborado por Maslach y Jackson (1997), validado y adaptado en el Perú por Fernández et al. (2015).

Indicadores: el cuestionario está conformado por 22 ítems, cuyas dimensiones son tres: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Escala de medición: ordinal con opciones de respuesta tipo likert.

Variable 2: Rendimiento laboral

Definición conceptual

Koopmans (2014) refiere que el rendimiento laboral se define como una agrupación de acciones prevalecientes que buscan cumplir objetivos y retos establecidos por las áreas de trabajo y por la organización.

Definición operacional

Los datos fueron obtenidos mediante la “Escala de Rendimiento Laboral individual” - (IWPQ), creado por Koopmans, (2014) adaptado y validado en el país de Argentina por Gabini y Salessi (2016).

Indicadores: el cuestionario está conformado por 16 ítems, cuyas dimensiones son tres: rendimiento de tareas, comportamientos contraproducentes, rendimiento en el contexto.

Escala de medición: ordinal, cuyas respuestas son tipo likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

Ventura (2017) refiere a la población como una agrupación de todos los sujetos u elementos que tienen características en común y que son de mucho interés para el investigador. En nuestro estudio es una población finita, representada por una cantidad de ciento veinte (120) colaboradores especialistas de la salud que trabajan en un establecimiento de salud de Piura.

Criterios de inclusión

Profesionales de la salud de toda especialidad, mujeres y varones, de 18 a 55 años, que a la fecha se encuentran laborando en un EESS de Piura, que han aceptado participar voluntariamente en esta investigación.

Criterios de exclusión:

No serán parte de la muestra aquellos que no están considerados en los criterios de inclusión.

Muestra

Se concibe como una pequeña parte del total de la población, el cual el investigador lo secciona como unidades de estudio para conseguir información representativa y confiable. (Fuentes-Doria et al., 2020). Se consideró tomar en cuenta el total de personas que laboran en el E.S, es decir 120 personas.

Tabla 1: Datos sociodemográficos de la muestra (N=120)

		f	%
Sexo	Masculino	32	26,7
	Femenino	88	73,3
	Total	120	100,0
Edades	17-30	29	24,2
	31-50	76	63,3
	51-75	15	12,5
	Total	120	100,0

Nota: f=Frecuencia, %=Porcentaje

En la Tabla 1, se puede advertir que 120 profesionales de la salud, 32 pertenecen al género masculino (26,7%) y 88 pertenecen al género femenino (73,3%); asimismo el 24,2% (29) tienen entre 17 - 30 años de edad, el 63,3% (76) tienen entre 31 – 50 años de edad y el 12,5% (15) tienen entre 51 – 75 años.

Muestreo

En esta investigación se usó un muestreo “no probabilístico”, porque considere ciertos aspectos de exclusión e inclusión que han sido determinados por el investigador. (Hernandez y Mendoza, 2018). Asimismo, para el recojo de información se hizo uso de la técnica bola de nieve, donde se seleccionó a una persona que condujo a otras con características similares, y estos siguieron conduciendo a otras personas hasta llegar a la cantidad de personas necesarias para la aplicación del estudio. (Baltar y Gorjup, 2011)

Unidad de análisis: profesionales de la salud

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Como técnica se hizo uso de la encuesta, en cuanto al instrumento se usó el cuestionario, según Sánchez, et al. (2018) señalan que la técnica es aquel proceso en el cual sirve de herramienta para registrar información real de datos particulares respecto de las variables que se están estudiando.

Para recoger los datos de la primera variable se recogieron a través de la versión española del Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS), (Maslach et al. 1996), validada y traducida por Juárez et al. (2011) para Latinoamérica y adaptada en el Perú Fernández et al. (2015)

El instrumento estuvo conformado por 22 ítems, distribuidos en 3 dimensiones. El cuestionario tiene como propósito hallar los niveles del burnout en los colaboradores de la salud. Su calificación va desde Nunca (0) hasta Diariamente (6).

Validez

Fernández et al. (2015) desarrollaron la validez a través del “Análisis Factorial Confirmatorio” – AFC, también se hizo uso de la invarianza de la medición entre mujeres y hombres, exigiendo se cumpla con restricciones sumamente estrictas. Sus resultados muestran una buena estructura de 3 dimensiones latentes, (MBI – GS); y la invarianza de sus parámetros entre varones y mujeres.

Confiabilidad

En lo que respecta a los resultados de lo que es la confiabilidad, fueron estimados desde el enfoque de la teoría de los test: coeficiente α y modelamiento factorial: coeficiente ω , mostrando valores similares entre sí y mayores a 0.75, puntajes considerados relevantes para el estudio. Los valores para las dimensiones AE, EP y UN fueron respectivamente 0.873, 0.896; 0.751, 0.796 y 0.746, 0.794 (Fernández et al., 2015).

Para obtener los datos de la segunda variable se recurrió a la escala de rendimiento laboral individual (IWPQ), creado por Koopmans (2014), adaptado

y validado en Argentina por Gabini y Salessi (2016). El instrumento está conformado por 16 ítems, distribuidos en 3 dimensiones. El cuestionario tiene como objetivo medir el planeamiento y organización del trabajo. La escala de medición tiene una calificación likert que va desde Nunca (0) hasta Siempre (4).

Validez

La validación de la Escala de Rendimiento Laboral de koopmans, fue adaptado en Argentina por Gabini y Salessi en el año (2016), la cual tuvo una muestra 434 trabajadores, para verificar su validez del instrumento se hizo uso del AFE y EL AFC. Sus resultados refieren que el test de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin arrojó un valor de 0.81, lo cual para esta matriz de datos fue considerada factorizable, así como también el test de esfericidad de Bartlett tuvo como resultado 1079,122;($p < .001$) siendo significativo.

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento la realizó según el Alfa de Cronbach, los resultados indicaron una estructura trifactorial con adecuada consistencia para rendimiento en la tarea: $\alpha = .76$, comportamientos contraproducentes: $\alpha = .76$, y rendimiento en el contexto: $\alpha = .72$, La escala total alcanzó un valor de .70.

Tabla 2: Confiabilidad por consistencia interna de los instrumentos utilizados

	N° Items	α	ω
V1. Síndrome de burnout	22	0.722	0.741
Agotamiento emocional	9	0.813	0.822
Realización Personal	8	0.698	0.740
Despersonalización	5	0.473	0.554
V2. Rendimiento laboral	16	0.755	0.810
Rendimiento en la tarea	7	0.806	0.819
Comportamientos contraproducentes	5	0.807	0.815

Rendimiento en el contexto	4	0.759	0.771
----------------------------	---	-------	-------

Nota. α = Alfa de Cronbach y ω = Omega de McDonald

En la tabla 2, se aprecia que en la prueba de coeficientes de Alfa de Cronbach el instrumento Síndrome de Burnout tuvo un valor de confiabilidad de 0.722, mientras que el instrumento Rendimiento Laboral tuvo un valor de confiabilidad de 0.755, Asimismo se observa que la confiabilidad de las dimensiones de la primera variable tuvo un rango de (0.473 a 0.813), mientras que para la segunda variable su confiabilidad tuvo un rango de (0.759 a 0,806). Del mismo modo en la prueba de coeficiente Omega de McDonald el instrumento síndrome de burnout tuvo un valor de 0.741, mientras que el instrumento Rendimiento Laboral tuvo un valor de 0,81. Así mismo la confiabilidad de las dimensiones de la primera variable tuvieron un rango de (0.554 a 0.822), mientras que para la segunda variable su rango de fiabilidad fue de (0.771 - 0,819). Según Hernández y Mendoza (2018) El Coeficiente Alfa de Cronbach, requiere una sola administración del instrumento de medición y sus valores oscilan entre 0 y 1 para ser considerados los instrumentos son fiables.

3.5. Procedimiento

Luego de aprobado el proyecto de investigación, se concretaron los permisos para administrar los instrumentos. Debido a la coyuntura que actualmente vive el País, se tuvo que realizar un cuestionario virtual a través de la plataforma de Google Forms, el cuestionario se difundió en las plataformas de correo electrónicos y WhatsApp, los encuestados que participaron son profesionales de la Salud.

Una vez culminada la recolección de datos, mediante el Excel se procesó la información recopilada.

3.6 Método de análisis de datos

Huber et al. (2018) señalan que el método de análisis en las investigaciones de enfoque cuantitativo se basa en representaciones gráficas ya que de esa manera se mostrarán los resultados. Ante ello después de recoger la

información se abrió la data en el Excel, luego se llevó a su análisis mediante los softwares estadísticos SPSS v. 26 y Jamovi.

Dentro del análisis descriptivo se procedió a obtener las frecuencias y porcentajes de presentación de las variables en la muestra.

Posteriormente se procedió a determinar las evidencias de validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados para la muestra total.

Luego se realizó la prueba de normalidad para determinar la distribución de los datos o si los datos provienen de una población no normal, mediante Shapiro-Wilk, puesto que es una de las pruebas consolidadas con mucha potencia estadística de todas las que existen en la actualidad. (Arcones & Wang, 2006). Mediante este método se procedió a realizar la prueba de hipótesis, aplicando para ello el estadístico Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Esta investigación se realizó respetando los principios éticos de la confidencialidad, puesto que en ningún momento se ha revelado la identidad de los participantes, (International Union of Psychological Science, 2008), asimismo se guardó la información sin ninguna manipulación, durante su recojo y la presentación de resultados, restándole los intereses personales del investigador (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, 2019)

Además, el actuar de los psicólogos se relaciona con el código de Ética y Deontología, del Colegio de Psicólogos del Perú (2017), el cual refiere en el Capítulo IV, artículo 36, que cuando se elabora una investigación la identidad de los participantes se deberá conservar el anonimato.

Por otra parte, también se tomó en cuenta el principio de autonomía, respetándose en todo momento los valores e ideas de cada evaluado, asimismo se respetó los principios de maleficencia, integridad y beneficencia.

IV. RESULTADOS

Tabla 3: Correlación entre las dimensiones del Síndrome de burnout y la variable Rendimiento laboral

		Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización Personal
	Rs	-0,200	-0,217	0,215
Rendimiento Laboral	P	0,010	0,020	0,019
	r ²	0,04	0,047	0,046
	N	120	120	120

Nota. rs estadístico de correlación de Spearman, p= Nivel de significancia, r²= tamaño del efecto

En la Tabla 3, se muestra que la significancia es ($p < 0.05$), lo cual refleja que existe o persiste una correlación negativa de nivel medio, entre la variable rendimiento laboral y las dimensiones agotamiento emocional con un valor de ($r_s = -0.200$), con un tamaño de efecto ($r^2 = 0,04$) y despersonalización con un valor de ($r_s = -0.217$), con un tamaño de efecto ($r^2 = 0,047$). Por otro lado, se evidencia una correlación positiva de nivel medio para la realización personal con un valor ($r_s = 0.215$), con un tamaño de efecto ($r^2 = 0,046$). De dichos resultados se observa que todos los tamaños de los efectos son pequeños en las correlaciones (Cohen, 1992). Por tanto, según los resultados obtenidos se acepta la hipótesis general propuesta.

Tabla 4: Correlación entre el Agotamiento emocional y las dimensiones de Rendimiento laboral

		Rendimiento en la tarea	Comportamientos contraproducentes	Rendimiento en el contexto
Agotamiento Emocional	r_s	-0.214	0.228	-0.217
	P	0.019	0.001	0.017
	r^2	0.046	0.049	0.047
	N	120	120	120

Nota. r_s estadístico de correlación de Spearman, p = Nivel de significancia, r^2 = tamaño del efecto

En la Tabla 4, se expresa que la significancia es ($p < 0.05$), confirma que persiste u existe una correlación negativa de nivel medio, entre la dimensión agotamiento emocional y las dimensiones rendimiento en la tarea con un valor de ($r_s = -0.214$), con un tamaño de efecto ($r^2 = 0,046$) y rendimiento en el contexto con un valor de ($r_s = -0.217$), con un tamaño de efecto ($r^2 = 0,047$). Por otro lado, se evidencia una correlación positiva de nivel medio entre agotamiento emocional y comportamientos contraproducentes con un valor de ($r_s = 0.228$), con un tamaño de efecto ($r^2 = 0,049$). De dichos resultados se observa que todos los tamaños de los efectos son pequeños en las correlaciones (Cohen, 1992). Por tanto, según los resultados obtenidos se acepta la hipótesis específica 1 propuesta.

Tabla 5: Correlación entre la Despersonalización y las dimensiones de Rendimiento laboral

		Rendimiento en la tarea	Comportamientos contraproducentes	Rendimiento en el contexto
Despersonalización	r_s	-0.214	0.213	-0.211
	p	0.019	0,019	0.011
	r^2	0.046	0.045	0.046
	N	120	120	120

Nota. r_s estadístico de correlación de Spearman, p = Nivel de significancia, r^2 = tamaño del efecto

En la Tabla 5, se expresa que la significancia encontrada es ($p < 0.05$), lo cual refleja que existe o persiste una correlación negativa de nivel medio, entre la dimensión despersonalización y las dimensiones rendimiento en la tarea con un valor de ($r_s = -0.214$), con un tamaño de efecto ($r^2 = 0,046$) y rendimiento en el contexto con un valor de ($r_s = -0.211$), con un tamaño de efecto ($r^2 = 0,046$). Por otro lado, se evidencia una correlación positiva de nivel medio entre la despersonalización y comportamientos contraproducentes con un valor de ($r_s = 0.213$), con un tamaño de efecto ($r^2 = 0,045$). De dichos resultados se observa que todos los tamaños de los efectos son pequeños en las correlaciones (Cohen, 1992). Por tanto, según los resultados obtenidos se acepta la hipótesis específica 2 propuesta.

Tabla 6: Correlación entre la Realización Personal y las dimensiones de Rendimiento laboral

		Rendimiento en la tarea	Comportamientos contraproducentes	Rendimiento en el contexto
Realización Personal	Rs	0.201	-0.192	0.204
	P	0.026	0.036	0.025
	r ²	0.040	0.037	0.042
	N	120	120	120

Nota. rs estadístico de correlación de Spearman, p= Nivel de significancia, r²= tamaño del efecto

En la Tabla 6, se expresa que la significancia hallada es ($p < 0.05$), confirma que persiste u existe una correlación positiva de nivel medio, entre la dimensión realización personal y las dimensiones Rendimiento en la tarea con un valor de ($r_s = 0.201$), con un tamaño de efecto ($r^2 = 0,040$) y rendimiento en el contexto con un valor de ($r_s = 0.204$), con un tamaño de efecto ($r^2 = 0,042$). Por otro lado, se evidencia una correlación negativa de nivel medio entre la realización personal y comportamientos contraproducentes con un valor de ($r_s = -0.192$), con un tamaño de efecto ($r^2 = 0,037$). De dichos resultados se observa que todos los tamaños de los efectos son pequeños en las correlaciones (Cohen, 1992). Por tanto, según los resultados obtenidos se acepta la hipótesis específica 3 propuesta.

Tabla 7: Niveles de la variable síndrome de burnout en la muestra de estudio

Nivel	Cantidad	Porcentaje
Bajo	2	1.7 %
Medio	94	78.3 %
Alto	24	20.0 %
Total	120	100 %

En la Tabla 7, se observan detalladamente los niveles de burnout, definiendo que el 1.7% de personas que son 2 presentan un nivel bajo de burnout, el 78.3% de personas que son 94 personas presentan un nivel medio de burnout y el 20.0% de personas que son 24 personas presentan un nivel alto de burnout. De lo cual se puede destacar que la mayor frecuencia se encuentra en el nivel medio.

Tabla 8: Niveles de la dimensión Agotamiento emocional de la variable síndrome de burnout

Nivel	Cantidad	Porcentaje
Bajo	22	18.3 %
Medio	83	69.2 %
Alto	15	12.5 %
Total	120	100%

En la Tabla 8, se puede destacar los niveles de la dimensión agotamiento emocional, definiendo que el 18.3% de personas que son 22 lo presentan un nivel bajo, el 69.2% de personas que son 83 lo presentan un nivel medio y el 12.5% de personas que son 15 personas lo presentan un nivel alto. De lo cual se puede destacar que la mayor frecuencia se encuentra en el nivel medio.

Tabla 9: Niveles de la dimensión Despersonalización correspondiente a la variable síndrome de burnout

Nivel	Cantidad	Porcentaje
Bajo	16	13.3 %
Medio	82	68.4 %
Alto	22	18.3 %
Total	100	100 %

En la Tabla 9, se observan los niveles de la dimensión despersonalización, definiendo que el 13.3% de personas que son 16 lo presentan un nivel bajo, el 68.4% de personas que son 82 lo presentan un nivel medio y el 18.3% de personas que son 22 personas lo presentan un nivel alto. De lo cual se puede destacar que la mayor frecuencia se encuentra en el nivel medio.

Tabla 10: Niveles de la dimensión Realización Personal correspondiente a la variable síndrome de burnout

Nivel	Cantidad	Porcentaje
Bajo	26	21.6 %
Medio	41	34.2 %
Alto	53	44.2 %
Total	120	100%

En la Tabla 10, se observan los niveles de la dimensión realización personal, definiendo que el 21.6% de personas que son 26 lo presentan un nivel bajo, el 34.2% de personas que son 41 lo presentan un nivel medio y el 44.2% de personas que son 53 personas lo presentan un nivel alto. De lo cual se puede destacar que la mayor frecuencia se encuentra en el nivel alto.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se pretende analizar la realidad a nivel de la labor del personal de salud para lo cual se buscó determinar la relación entre el Síndrome de burnout y el rendimiento laboral en el personal de salud de un establecimiento de Salud de Piura.

En lo que respecta al objetivo general que es determinar la relación entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral en el personal de salud de un establecimiento de Salud de Piura, la significancia encontrada es ($p < 0.05$), razón por la que se puede afirmar que persiste o existe una correlación, específicamente existe una relación negativa de nivel medio entre el rendimiento laboral y las dimensiones agotamiento emocional con un valor de ($r_s = -0.200$), con un tamaño de efecto pequeño ($r^2 = 0,04$) evidenciándose una presencia baja del 4% del fenómeno en la población estudiada, y la despersonalización con un valor de ($r_s = -0.217$), con un tamaño de efecto pequeño ($r^2 = 0,047$); evidenciándose una presencia baja del 5% del fenómeno en la población estudiada, asimismo, se evidencia una relación positiva de nivel medio entre el rendimiento laboral y la realización personal con un valor ($r_s = 0.215$), con un tamaño de efecto pequeño ($r^2 = 0,046$) evidenciándose una presencia baja del 5% del fenómeno en la población estudiada, siendo el tamaño del efecto pequeño para todas las correlaciones obtenidas. De lo cual, se interpreta que a mayor rendimiento laboral existe menos agotamiento emocional y menos despersonalización, también los resultados expresan que a mayor rendimiento laboral existe una mayor realización personal.

Resultados similares se encontró en la investigación de Flores (2019) en una muestra de 30 obstetras del Hospital II-1 de la ciudad de Moyobamba, donde obtuvo una relación negativa moderada, entre la variable síndrome de burnout y rendimiento laboral. Otro resultado similar también se evidenció en la investigación de Calderon (2022) en una muestra de 100 enfermeros que laboran en el hospital sub regional de la ciudad de Andahuaylas, donde obtuvo una relación negativa muy fuerte, la cual evidencio que a mayor síndrome de burnout menor es el rendimiento laboral en los en el personal de enfermería. Por otro lado, discrepa con los resultados de la investigación de Viteri (2021) en

una muestra de 93 profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós de la república de Ecuador, donde obtuvo que no existe relación, entre la variable síndrome de burnout y rendimiento laboral. Los resultados son respaldados por Gil-Monte (1999) refiere que el burnout se considera un reflejo del estrés excesivo en el entorno laboral que desencadena muchos factores que afectan negativamente el rendimiento laboral. Asimismo, Consuegra (2010) menciona que el síndrome de burnout se caracteriza por la fatiga emocional, impotencia de no poder conseguir las metas, pérdida de control de la persona, lo que genera como consecuencia que su rendimiento laboral sea bajo.

Referente al primer objetivo específico, que es determinar la relación entre el agotamiento emocional y las dimensiones del rendimiento laboral en el personal de salud de un establecimiento de Salud de Piura, la significancia es ($p < 0.05$) razón por la que se puede afirmar que persiste o existe una correlación, específicamente existe una relación negativa de nivel medio entre la dimensión agotamiento emocional y las dimensiones rendimiento en la tarea con un valor de ($r_s = -0.214$), con un tamaño de efecto pequeño ($r^2 = 0,046$) evidenciándose una presencia baja del 5% del fenómeno en la población estudiada, y rendimiento en el contexto con un valor de ($r_s = -0.217$), con un tamaño de efecto pequeño ($r^2 = 0,047$) evidenciándose una presencia baja del 5% del fenómeno en la población estudiada,. Asimismo, se evidencia una correlación positiva de nivel medio entre agotamiento emocional y comportamientos contraproducentes con un valor de ($r_s = 0.228$), con un tamaño de efecto pequeño ($r^2 = 0,049$) evidenciándose una presencia baja del 5% del fenómeno en la población estudiada. Siendo el tamaño del efecto pequeño para todas las correlaciones obtenidas. De lo cual, se interpreta que a mayor agotamiento emocional habrá un menor rendimiento en tarea y en el contexto, también los resultados expresan que a mayor agotamiento emocional existen mayores comportamientos contraproducentes. Dicho resultado concuerda con los resultados de la investigación de Herrera (2020) en una muestra de 38 profesores de la UPSC de Puno, donde obtuvo una relación negativa débil, entre el agotamiento emocional y las dimensiones del rendimiento laboral. De igual forma, (Maslach, et al., 1996) manifiestan que el agotamiento emocional surge por el desgaste de las emociones y el estado de

ánimo ya que se genera fatiga física, emocional y mental que se traducen en sentimientos de fracaso y/o frustración. Y que muchas veces suelen afectar el rendimiento laboral ya que surgen conductas y comportamientos negativos que impiden alcanzar los objetivos planteados tal como lo refiere Burgos (2018).

Respecto al segundo objetivo específico que es determinar la relación entre la despersonalización y las dimensiones del rendimiento laboral en el personal de salud de un establecimiento de Salud de Piura, la significancia es ($p < 0.05$) razón por la que se puede afirmar que persiste o existe una correlación, específicamente existe una relación negativa de nivel medio entre la dimensión despersonalización y las dimensiones rendimiento en la tarea con un valor de ($r_s = -0.214$), con un tamaño de efecto pequeño ($r^2 = 0,046$) evidenciándose una presencia baja del 5% del fenómeno en la población estudiada, y rendimiento en el contexto con un valor de ($r_s = -0.211$), con un tamaño de efecto pequeño ($r^2 = 0,046$), evidenciándose una presencia baja del 5% del fenómeno en la población estudiada,. Asimismo, se evidenció una relación positiva de nivel medio entre la despersonalización y comportamientos contraproducentes con un valor de ($r_s = 0.213$), con un tamaño de efecto ($r^2 = 0,045$) evidenciándose una presencia baja del 5% del fenómeno en la población estudiada. Siendo el tamaño del efecto pequeño para todas las correlaciones obtenidas. Interpretando que a mayor despersonalización menor será el rendimiento en la tarea y en el contexto, también los resultados expresan que a mayor despersonalización existen mayores comportamientos contraproducentes. Dicho resultado discrepa con los resultados de la investigación de Quimi (2021) en una muestra de 55 colaboradores del Mies de Ecuador, donde obtuvo una relación positiva de nivel medio, entre el agotamiento emocional y las dimensiones del rendimiento laboral. De igual forma, (Maslach, et al., 1996) manifiestan que la despersonalización se refleja en actitudes negativas, insolentes e impersonales, que generan que la persona se desmoralice y deje de realizar un buen trabajo siendo cada vez menos productivo. Lo cual se considera como un riesgo ya que ocasionará que el rendimiento laboral sea bajo y poco eficaz, tal como lo refiere (Gabini, 2018).

Respecto al tercer objetivo específico que es determinar la relación entre la realización personal y las dimensiones del rendimiento laboral en el personal

de salud de un establecimiento de Salud de Piura, la significancia es ($p < 0.05$) razón por la que se puede afirmar que persiste o existe una correlación, específicamente existe una relación positiva de nivel medio entre la dimensión realización personal y las dimensiones Rendimiento en la tarea con un valor de ($r_s = 0.201$), con un tamaño de efecto pequeño ($r^2 = 0,040$) evidenciándose una presencia baja del 4% del fenómeno en la población estudiada, y rendimiento en el contexto con un valor de ($r_s = 0.204$), con un tamaño de efecto pequeño ($r^2 = 0,042$) evidenciándose una presencia baja del 4% del fenómeno en la población estudiada. Asimismo, se evidencia una correlación negativa de nivel medio entre la realización personal y comportamientos contraproducentes con un valor de ($r_s = -0.192$), con un tamaño de efecto pequeño ($r^2 = 0,037$), evidenciándose una presencia baja del 4% del fenómeno en la población estudiada. Siendo el tamaño del efecto pequeño para todas las correlaciones obtenidas. Interpretando que a mayor realización personal mayor será el rendimiento en la tarea y en el contexto, también los resultados expresan que a mayor realización personal habrá menos comportamientos contraproducentes. Dicho resultado concuerda con los resultados de la investigación de Herrera (2020) en una muestra de 38 docentes de la universidad San Carlos en la región de Puno, donde se obtuvo una relación negativa de nivel débil entre la realización personal y el rendimiento laboral. De igual forma, (Maslach, et al., 1996) manifiesta que la realización personal se suele caracterizar porque no existe el espíritu competitivo en el ámbito laboral, y por lo general el colaborador tiende a evaluar su trabajo de manera negativa. Lo cual puede generar que su rendimiento laboral sea bajo ya que el colaborador por sí solo se frustra con la calidad de su trabajo tal como lo manifiesta (Escudero, 2018).

Respecto a los objetivos descriptivos de la investigación, se precisa los niveles de la variable síndrome de burnout y sus dimensiones en la población de estudio.

En lo que respecta al síndrome de burnout, se observó que 1.7% de personas que son 2 presentan un nivel bajo de burnout, el 78.3% de personas que son 24 personas presentan un nivel alto de burnout y el 19.9% de personas que son 94 presentan un nivel medio de burnout. De lo cual se puede destacar que la mayor frecuencia se encuentra en el nivel medio. Resultado que se

asemejan a los de la investigación de Viteri (2021), obtuvo en sus niveles que el síndrome de burnout estaba presente en el 44,1% en nivel bajo, en el 43,0% en nivel medio y el 12,9% en un nivel alto. Ante estas comparativas, Martínez, et al. (2017) mencionan que los profesionales que trabajan con niños y pacientes tienden a correr el riesgo de padecer de burnout y consecuentemente tener un bajo rendimiento laboral, manifestando varias consecuencias como el alto agotamiento emocional, despersonalización y una baja realización personal.

VI. CONCLUSIONES

De la presente investigación se concluyó lo siguiente:

PRIMERA: Respecto al objetivo general, se determinó que existe relación entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral en el personal de salud de un establecimiento de salud de Piura, de manera específica se encontró que existe una relación negativa de nivel medio entre rendimiento laboral y las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización, asimismo existe una relación positiva de nivel medio entre el rendimiento laboral y la dimensión realización personal, siendo todas las relaciones estadísticamente significativas ($p < 0.05$), con un tamaño de efecto pequeño.

SEGUNDA: Referente al primer objetivo específico, se determinó que existe relación entre el agotamiento emocional y las dimensiones del rendimiento laboral en el personal de salud, de manera específica se encontró que existe una relación negativa de nivel medio entre agotamiento emocional y las dimensiones rendimiento en la tarea y rendimiento en el contraste, asimismo existe una relación positiva de nivel medio entre agotamiento emocional y comportamientos contraproducentes, siendo todas las relaciones estadísticamente significativas ($p < 0.05$), con un tamaño de efecto pequeño.

TERCERA: Sobre el segundo objetivo específico, se determinó que existe relación entre la despersonalización y las dimensiones del rendimiento laboral en el personal de salud, de manera específica se encontró que existe una relación negativa de nivel medio entre la despersonalización y las dimensiones rendimiento en la tarea y rendimiento en el contexto, asimismo existe una relación positiva de nivel medio entre la despersonalización y comportamientos contraproducentes, siendo todas las relaciones estadísticamente significativas ($p < 0.05$), con un tamaño de efecto pequeño.

CUARTA: Referente al tercer objetivo específico, se determinó que existe relación entre la realización personal y las dimensiones del rendimiento laboral en el personal de salud, de manera específica se encontró que existe una relación positiva de nivel medio entre la realización personal y las dimensiones rendimiento en la tarea y rendimiento en el contexto. Asimismo, existe una

relación negativa de nivel medio entre la realización personal y comportamientos contraproducentes, siendo todas las relaciones estadísticamente significativas ($p < 0.05$), con un tamaño de efecto pequeño.

QUINTA: Se determinó los niveles de la variable síndrome de burnout, de la cual se encontró que el 1.7% de personas que son 2 presentan un nivel bajo de burnout, el 78.3% de personas que son 24 personas presentan un nivel alto de burnout y el 19.9% de personas que son 94 presentan un nivel medio de burnout, siendo el nivel medio la cantidad de mayor frecuencia.

SEXTA: Se determinó los niveles de la dimensión agotamiento emocional de la variable síndrome de burnout, de lo cual se encontró que el 18.3% de personas que son 22 lo presentan un nivel bajo, el 69.2% de personas que son 83 lo presentan un nivel medio y el 12.5% de personas que son 15 personas lo presentan un nivel alto, siendo el nivel medio la cantidad de mayor frecuencia.

SETIMA: Se determinó los niveles de la dimensión despersonalización de la variable síndrome de burnout, de lo cual se encontró que el 13.3% de personas que son 16 lo presentan un nivel bajo, el 68.4% de personas que son 82 lo presentan un nivel medio y el 18.3% de personas que son 22 personas lo presentan un nivel alto siendo el nivel medio la cantidad de mayor frecuencia.

OCTAVA: Se determinó los niveles de la dimensión realización personal de la variable síndrome de burnout, de lo cual se encontró que el 21.6% de personas que son 26 lo presentan un nivel bajo, el 34.2% de personas que son 41 lo presentan un nivel medio y el 44.2% de personas que son 53 personas lo presentan un nivel alto, siendo el nivel alto la cantidad de mayor frecuencia.

VII. RECOMENDACIONES

De los resultados hallados, se proponen las siguientes recomendaciones.

PRIMERO: A los futuros investigadores se les recomienda profundizar y ampliar en el estudio de las dos variables, en otro grupo de población que presenten cuadros de estrés, así como utilizar muestras más robustas con el objetivo de obtener un análisis estadístico con mayor rigor científico, esto con el fin de poder establecer con mayor exactitud la relación del síndrome de burnout frente al rendimiento laboral,

SEGUNDO: Se recomienda analizar con mayor rigurosidad los niveles de burnout con el fin de poder medir con mayor precisión la variable Síndrome de burnout frente a rendimiento laboral, debido a que es importante contar con instrumentos actualizados y altamente adecuados a la realidad en el contexto.

TERCERO: Se recomienda realizar estudios tomando en cuenta las variables planteadas, así como también aspectos sociodemográficos, como sexo y edades de la población de estudio con el fin de poder centrarse más a la realidad problemática

CUARTO: Concientizar y divulgar los hallazgos encontrados para que otros investigadores tengan conocimiento de la importancia de ampliar y seguir investigando acerca de las variables de estudio, además de despertar el interés en la investigación científica.

REFERENCIAS

Arcones, M. A., & Wang, Y. (2006). Some new tests for normality based on U-processes. *Statistics and Probability Letters*, 76, 69–82. <https://doi.org/10.1016/j.spl.2005.07.003>

Arulmani, G. (2016). Well-being and performance at work: the role of context. *British Journal of Guidance & Counselling*, 43(5), 611–622. <https://doi.org/10.1080/03069885.2015.1069486>

Fabiola Baltar, F. y Gorjup, M. (2011). Muestreo mixto online: Una aplicación en poblaciones ocultas. *IC*, 2012 – 8(1): 123-149 - Online ISSN: 1697-9818 - Print ISSN: 2014-3214 <http://dx.doi.org/10.3926/ic.294>

Fernández Arata M., Juárez García A. y Merino Soto C. (2015). Análisis estructural e invarianza de medición del mbi-gs en trabajadores peruanos. *LIBERABIT: Lima (Perú)* 21(1): 9-20, 2015. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n1/a02v21n1.pdf>

Borman, W. C. & Motowidlo, S. M., (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. *Psychology Faculty Publications*, 71-98. https://digitalcommons.usf.edu/psy_facpub/1111

Chiavenato I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Mac Graw Gil. México.

Calderon, C. (2022). Síndrome de Burnout y rendimiento laboral de profesionales de enfermería del Hospital Sub Regional Andahuaylas - 2021. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo.] <https://bit.ly/3lbrgpO>

Collaguazo Carrera, G. A., & Medina Caicedo, E. B. (2021). *Identificación de los principales factores determinantes del síndrome de Burnout y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados del centro integrado de*

servicios Doral CNT EP del Distrito Metropolitano de Quito (DMQ) mediante la aplicación del test de Burnout. Quito: UCE.

Colman, A. (2009). *A Dictionary of Psychology* (3a ed.). Oxford University Press.

Consuegra, N. (2010). *Diccionario de psicología*. Bogotá: Ecoe Ediciones.

Colegio de Psicólogos del Perú [CPsP].(2017). *Código de ética y deontología*.

http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Diaz, M. & Masaquiza M. (2021). Síndrome de Burnout y rendimiento laboral mediante la modalidad de Teletrabajo. [Tesis para obtener el grado licenciado, Universidad Tecnica de Ambato]. <https://bit.ly/3NDQRsS>

Diefendorff, J., Brown, D., Kamin, A., & Lord, R. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance measurement of Job involvement. *Journal of Rganizational Behavior*, (12), 93–108

Duran, R., Gamez, Y., Toirac, K., Toirac J., y Toirac, D. (2021). Síndrome de *burnout* en enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del paciente. *Revista: MEDISAN vol.25 no.2 Santiago de Cuba mar.-abr. 2021. Edicion publicada el 24-Mar-2021.* <http://scielo.sld.cu/pdf/san/v25n2/1029-3019-san-25-02-278.pdf>

Escudero, M. (2018). Que es el Síndrome de Burnout o Síndrome del Quemado. Recuperado de: <https://bit.ly/3OFnrvA>

Espinoza, C. (2015), *Metodología de la investigación tecnológica*. Edt. Soluciones gráficas.

Flores Soplín, J. (2019). *Síndrome de burnout y su relación con el rendimiento laboral en el servicio de obstetricia del Hospital II-1 Moyobamba 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3yChw59>

Freudenberger, H. (1974). Staff Burn-Out. *The Journal of social issues*, 30(1),801-821. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

Freitas, M., Universidade, F., Minas, F. De, & Horizonte, B. (2012). *Corporate Finance*. *Corporate Finance*, (2000), 677–685. <https://doi.org/10.1002/9781119208372>

Fresno, C. (2019). *Metodología de la investigación: así de fácil*. El Cid editor.

Fuentes, D., Toscano, A., Malvaceda, E, Díaz, J. y Díaz, L. (2020). *Metodología de la investigación: concepto, herramientas y ejercicios prácticos*. Universidad Pontificia Bolivariana.

Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16, 31- 45. <https://bit.ly/3NErI6J>

Gutiérrez Rojas A. (2016). *Estrategias de muestreo: Diseño de encuestas y estimación de parámetros*. Bogotá Colombia. Ediciones de la U. <https://bit.ly/3a6XpT0>

Hernández, R., Fernández. R., y Baptista. P. (2014). *Metodología de la investigación*, (6ta edición). Editorial Interamericana Editores, S.A. de C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4). México eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana.

Herrera, M. (2020). *El síndrome de burnout y su impacto en el rendimiento laboral de los docentes de la Universidad Privada San Carlos Filial Ilave 2018-*

2019. [Tesis de Maestría, Universidad José Carlos Mariátegui.]
<https://hdl.handle.net/20.500.12819/1085>

International Union of Psychological Science (2008). Universal Declaration of Ethical Principles for Psychologists. Assembly in Berlin. Editado por International Union of Psychological Science.
<https://proyectoeticablog.files.wordpress.com/2016/03/declaracion-universal-principios-c3a9ticos1.pdf>

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Schaufeli, W., Van der Beek, A. & De Vet, H. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance. *Lippincott Williams & Wilkins*, 53(8), 856-866.
<https://bit.ly/3y7TsWk>

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Burren, S., Van der Beek, A. & De Vet, H. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62 (1), 6-28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Burren, S., Van der Beek, A & De Vet, H. (2014). Measuring individual work performance. *Work*, (2), 229-238. <https://content.iospress.com/articles/work/wor01659>

Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543–554.
<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>

Lunardi, M. A., Costa, V., & Nascimento, J. C. (2019). Effects of job involvement, managerial attitudes, and information sharing on controllers' performance in the budgetary context. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios Review of Business Management*, 21, 540– 562.
<https://doi.org/10.7819/rbgn.v21i3.4000>

Maslach, C. Jackson, S., y Leiter, M. (1996). Maslach Burnout Inventory. (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C. y Leiter, M. (2016). Understanding the Burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), pp.103–111. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4911781/pdf/WPS-15-103.pdf>

Mababu, R. (2018). La conciliación de la vida laboral y familiar y el burnout en la profesión periodística: un estudio exploratorio. Editorial Tecnos (GRUPO ANAYA, S.A.). <http://hdl.handle.net/20.500.12226/138>

Mababu, R. (2016). The Relationship between Burnout and Job performance in Hospitality Professionals. *International Medical Humanities Review*, 5 (1). <https://doi.org/10.37467/gka-revmedica.v5.828>

Murphy, K. (1990). Psychology in organizations: Integrating science and practice. Lawrence Erlbaum Associates. [https://books.google.com.pe/books?id=krGJXecPiH0C&lpg=PA157&ots=PqJjW_bnyl&dq=Murphy%2C%20K.%20R.%20\(1990\).%20Job%20performance%20and%20productivity.&lr&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=krGJXecPiH0C&lpg=PA157&ots=PqJjW_bnyl&dq=Murphy%2C%20K.%20R.%20(1990).%20Job%20performance%20and%20productivity.&lr&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false)

Ñaupas, H. (2018) Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis. Recuperado de: <https://bit.ly/3NBGV31>

Gabini, S. & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 20(1), 2-16. <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>

Levin, R., Rubin, D., Rastogi, S., & Hussain, M. (2014). Statistics for Management. Pearson. <https://doku.pub/documents/statistics-for-management-richard-i-levin-david-s-rubin-sanjay-rastogi-masood-husain-siddiqui-oq1njekz1p02>

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Omar, A., Vaamonde, J. D., & Delgado, H. U. (2013). Comportamientos contraproducentes en el trabajo: diseño y validación de una escala. *Diversitas*, 8(2), 249. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2012.0002.04>

Organización Mundial de la Salud, (2020) “Occupational Health Stress at the work place” recuperado de: <https://bit.ly/3Nz8dqF>

Organización Panamericana de la Salud (2022) Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la pandemia. Recuperado de: <https://bit.ly/3OYNRIq>

Ozamiz, N., Dosil, M., Picaza, M. & Idoiaga, N., (2020). Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España. *Cad. Saúde Pública* 36 (4). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00054020>

Pozo, Olano (2018) Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://bit.ly/3ueQgqA>

Quimí Gómez, M. A. (2021). *Síndrome de Burnout y rendimiento laboral en atención del adulto mayor del Ministerio de Inclusión Económica y Social, Durán – 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3P1ND3v>

Quispe Montoya M., M. (2017). Síndrome de Burnout y el rendimiento laboral del obstetra del Hospital Nacional Carlos Lanfranco La Hoz, 2016. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://bit.ly/3AqsSdP>

Robles Garrote, Pilar y Rojas, M. (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en lingüística aplicada. *Revista Nebrija*.

Sánchez, G. (2020). *Síndrome de Burnout y rendimiento laboral en empleados de empresas de Ate, 2020*. [Tesis para obtener el título profesional, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3bK9vIA>

Timal, S. y Sánchez F. (2017). El plagio en el contexto del derecho de autor. *Revista de Ciencias Sociales*, 42, (48-66). <https://bit.ly/2loZM1g>

Ventura, L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública. versión impresa ISSN 0864-3466 versión On-line ISSN 1561-3127*. <https://bit.ly/3yelyxl>

Vidal, L. (2018). Estudio del estrés laboral en las pymes en la provincia de Zaragoza. <https://zaguan.unizar.es/record/76837/files/TESIS-2019-009.pdf>

Viteri Paredes, J. M. (2021). *Desempeño laboral y su relación con el síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós, Ecuador. 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3OYas85>

Vidotti, V., Trevisan, J., Quina M., Perfeito R. y Cruz M. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Revista: Enferm. glob. vol.18 no.55 Murcia jul. 2019*. Edición publicada el 21-Oct-2019. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>

Villasís-Keever, M. Á., Márquez-González, H., Zurita-Cruz, J. N., Miranda-Novales, G., & Escamilla-Núñez, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*. 65(4), 414-421. <https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/560>

Valero, M., Rivera, M., González, 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). <https://www.medigraphic.com/pdfs/medcri/ti-2019/ti195d.pdf>

Jesús Maticorena-Quevedo, Renato Beas, Alexander Anduaga-Beramendi, Percy Mayta-Tristán. (2016). Prevalencia del síndrome de *burnout* en médicos y enfermeras del Perú, ENSUSALUD 2014. <https://bit.ly/3uf76p9>

Lalupu (2021). “síndrome de burnout en médicos asistentes que laboran en Hospitales De Contingencia Covid-19 Piura. Perú durante el periodo 2021” . <https://bit.ly/3OQ4HJO>

Daniel Quintana Atencio, Carolina Tarqui-Maman (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>

Marcia Cristina Vega Cuyo y Castillo Siguencia Rosa Mercedes (2020). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga. <https://bit.ly/3ujnvsJ>

Pingo, M (2020). Desempeño laboral en el Establecimiento de Salud I-4 La Unión, Piura. 2020. Recuperado de: <https://bit.ly/3l84bEu>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de la U. <https://bit.ly/3l6SJJi>

Wang, X., & Cheng, Z. (2020). Science Direct. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0012369220304621>

Setia, M. S. (2016). Methodology Series Module 3: Cross-sectional Studies. Indian Journal of Dermatology, 61(3), 261-264. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4885177/>

ANEXOS

Cuadro de operacionalización de variable

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE					
VARIABLE DE ESTUDIOS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
SINDROME DE BURNOUT	<p>Maslach (1993), definió el burnout como un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede ocurrir en individuos normales, el agotamiento emocional se refiere a los sentimientos de no poder dar más de sí a nivel emocional y a una disminución de los propios recursos emocionales. La despersonalización hace referencia a una respuesta de distancia negativa, sentimientos y conductas cínicas respecto a otras personas, asimismo la reducida realización personal se refiere a la disminución en los propios sentimientos de competencia y logro en el trabajo.</p>	Inventario de Burnout (IBM)	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Cansancio físico - Cansancio psicológico - Incapacidad de ayuda 	Ordinal
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> - Irritación - Desmotivación 	
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> - Desinterés laboral - Antisocial - Falta de autoestima 	
RENDIMIENTO LABORAL	<p>Koopmans (2014), basándose en la teoría de Murphy define al rendimiento laboral como un conjunto de acciones destacables, lo cual busca el cumplimiento de metas y retos establecidas por alguna organización o el área de trabajo.</p>	Escala de rendimiento laboral individual de Koopmans (IWPQ)	Rendimiento de tarea	<ul style="list-style-type: none"> - Desafíos en el trabajo - retos 	Ordinal
			Comportamientos contraproducentes	<ul style="list-style-type: none"> - Conflictivo - Negatividad laboral 	
			Rendimiento en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidad laboral - Proactivo 	

				- comunicativa	
--	--	--	--	----------------	--

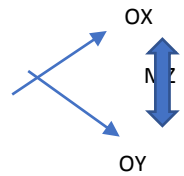
MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TÍTULO: Síndrome de Burnout y el rendimiento laboral del personal de Salud de un establecimiento de salud de Piura						
AUTORA: Mercedes Clodomira Amaya Elías						
Problema principal:	Objetivo general	hipótesis general	VARIABLE 1: SINDROME BURNOUT			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rango
¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y el rendimiento laboral del personal de salud de un establecimiento de Salud Piura?	Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el rendimiento laboral del personal de salud de un establecimiento de Salud Piura	Existe relación entre el síndrome de Burnout y el rendimiento laboral del personal de salud de un establecimiento de Salud Piura	Agotamiento emocional	- Cansancio físico - Cansancio psicológico - incapacidad de ayuda	1,2,3,6,8,13,14,16 y 20	Ordinal
			Despersonalización	- Irritación - Desmotivación	5,10,11,15 y 22	
			Realización personal	- Desinterés laboral - Antisocial - Falta de autoestima	4,7,9,12,17,18,19 y 20	
			VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL			
Problemas específicos	Objetivo específico	hipótesis específicas	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos

<p>PE1: ¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional y las dimensiones del rendimiento laboral en el personal de salud?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación entre la despersonalización y las dimensiones del rendimiento laboral en el personal de salud?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación entre la realización personal y las dimensiones del rendimiento laboral en el personal de salud?</p>	<p>OE1: Determinar la relación entre el agotamiento emocional y las dimensiones del rendimiento laboral en el personal de salud.</p> <p>OE2: Determinar la relación entre la despersonalización y las dimensiones del rendimiento laboral en el personal de salud</p> <p>OE3: Determinar la relación entre la realización personal y las dimensiones del rendimiento laboral en el personal de salud</p> <p>OE4: Conocer los niveles de burnout y según sus dimensiones</p>	<p>HE1: Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y las dimensiones del rendimiento laboral en el personal de salud.</p> <p>HE2: Existe relación significativa entre la despersonalización y las dimensiones del rendimiento laboral en el personal de salud</p> <p>HE3: Existe relación significativa entre realización personal y las dimensiones del rendimiento laboral en el personal de salud.</p>	<p>Rendimiento de tarea</p> <p>Comportamientos contraproducentes</p> <p>Rendimiento en el contexto</p>	<p>- Desafíos en el trabajo - retos</p> <p>- Conflictivo - Negatividad laboral</p> <p>- Habilidad laboral - Proactivo - comunicativa</p>	<p>1-5</p> <p>6 - 9</p> <p>10 - 15</p>	
<p>TIPO</p>	<p>POBLACIÓN</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>		<p>Estadísticas a utilizar</p>		
<p>De acuerdo con Ñaupas, Mejía, y Villagómez (2011), es una investigación aplicada Hernandez, et al (2018) señala que las investigaciones de tipo aplicada se basan en el análisis de información teórica que fundamentaran a las variables estudio, esta se realiza mediante la aplicación del conocimiento que se ha adquirido y del conocimiento existente.</p>	<p>La población la conformo el personal de salud de un establecimiento de salud de Piura. La cual estuvo conformado por 120 personas.</p>	<p>Técnicas:</p> <p>Duración: El tiempo de duración para desarrollar la prueba es de aproximadamente 20 minutos.</p> <p>Aplicación: El ámbito para su aplicación fue personal profesional de salud de un E.S.de Piura</p> <p>Puntuación: La escala de medición es tipo Likert</p>		<p>DESCRIPTIVA: Utilizaremos la estadística descriptiva para realizar las tablas de frecuencia y gráficos con sus correspondientes análisis e interpretaciones. Que se procesaro en SPSS23.</p> <p>Se utilizará el coeficiente de alfa Crombach para probar que los resultados obtenidos son FIABLES se realizará un estudio piloto</p>		
<p>DISEÑO</p>						

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental: Corte transversal y descriptiva correlacional, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio.

Diseño:

Donde:



M: Muestra con quienes vamos a realizar el estudio. Ox: Observación de la variable 1: síndrome de burnout.

Oy: Observación de la variable 2: rendimiento laboral.

r: relación de las variables de estudio.

con personas de la muestra.

CUESTIONARIO DEL SÍNDROME DE BURNOUT
MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

El presente cuestionario trata sobre la realización de su trabajo y sus sentimientos en él, cabe decir que su objeto es recoger información que contribuya al sustento de la investigación denominada, “Síndrome de Burnout y el rendimiento laboral del personal de Salud de un Establecimiento de Salud de Piura”. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y no accesibles a terceros, siendo que el fin de su aplicación es contribuir al conocimiento de las condiciones de trabajo y su nivel de satisfacción.

- (0) Nunca
- (1) alguna vez al año
- (2) Una vez al mes
- (3) Algunas veces al mes
- (4) Una vez a la semana
- (5) Varias veces a la semana
- (6) Todos los días

X	ÍTEMS	0	1	2	3	4	5	6
A.E.	1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.							x
A.E.	2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
A.E.	3. Me siento fatigado cuando me levanto por las mañanas y tengo que ir a trabajar.							
R.P.	4. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.						x	
D.	5. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
A.E.	6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							

Leyenda

A.E. = Agotamiento Emocional

R.P. = Realización Personal

D = Despersonalización

Interpretación

En la dimensión de agotamiento emocional la puntuación de 27 en adelante = un nivel alto de burnout. De 19 a 26 = un nivel intermedio de burnout. De 0 a 18 = un nivel bajo de burnout.

En la dimensión de despersonalización la puntuación de 10 en adelante = nivel alto. De 6 a 9 = un nivel medio. De 0 a 5 = un nivel bajo

En la dimensión de realización personal la puntuación superior a 40 es = indica sensación de logro. De 34 a 39 = nivel intermedio. De 0 a 33 = nivel bajo.

Se considerará como puntuación del MBI son las siguientes:

Del 67 al 99 = nivel alto

De 34 a 66 = nivel medio

Del 1 a 33 = nivel bajo

CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO LABORAL

IWPQ (ESCALA DE RENDIMIENTO LABORAL INDIVIDUAL KOOPMANS)

Versión adaptada por Gabini S. & Salessi S. (2016)

Esta segunda parte del cuestionario consiste en medir las propiedades psicométricas de la variable rendimiento laboral individual.

(0) Nunca

(1) Casi nunca

(2) A veces

(3) Casi siempre

(4) Siempre

ÍTEM	0	1	2	3	4
En los tres últimos meses...					
Dimensión: Rendimiento en la Tarea	N	CN	AV	CS	S
1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario.					
2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
3. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.					
4. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
5. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					
6. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.					

7. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
Dimensión: Comportamientos Contraproducentes	N	CN	AV	CS	S
8. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.					
9. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.					
10. Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.					
11. Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.					
12. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.					
Dimensión: Rendimiento en el Contexto	N	CN	AV	CS	S
13. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.					
14. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.					
15. Participé activamente de las reuniones laborales.					
16. Mi planificación laboral fue óptima.					

Prueba de normalidad para las escalas

	Síndrome de burnout	Rendimiento Laboral
N	120	120
Datos perdidos	0	0
Shapiro-Wilk W	0.963	0.947
p	0.002	< .001

Nota: p=nivel de significancia N= número de datos

En la tabla 7, se aprecia el análisis de normalidad de síndrome de burnout y Rendimiento laboral, la cual tuvo 120 unidades muestrales, donde se observa que los valores de Significancia para ambas variables son <0.05 ; lo cual indica que el conjunto de datos obtenidos no se ajusta a una distribución normal, por lo que se procedió a utilizar el estadístico de Rho spearman. Según Hernandez et.al. (2014) señala que el estadístico Rho Spearman sirve para determinar y cuantificar la relación lineal entre dos variables cuantitativas.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CONCHA HUARCAYA MANUEL ALEJANDRO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "

Síndrome de Burnout y Rendimiento laboral en el personal de Salud de un establecimiento de Salud de Piura

", cuyo autor es AMAYA ELIAS MERCEDES CLODOMIRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CONCHA HUARCAYA MANUEL ALEJANDRO DNI: 07285283 ORCID: 0000-0002-8564-7537	Firmado electrónicamente por: MACONCHAC el 08- 09-2022 21:35:50

Código documento Trilce: TRI - 0427547