

Universidad de Lima
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología



RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DEL BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES: REVISIÓN APLICADA

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en
Psicología

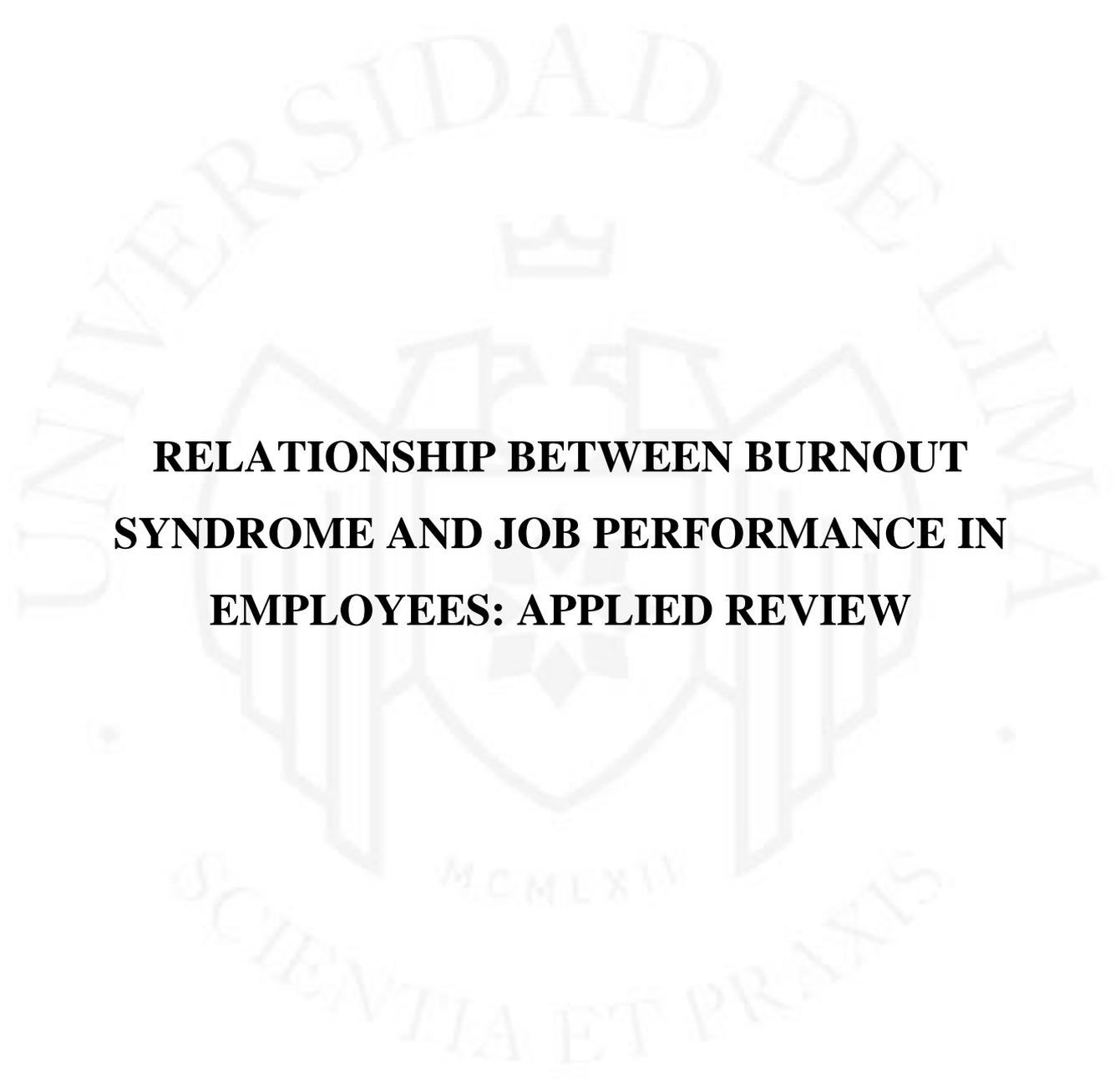
Pamela Milagros Tejeda Flores

Código 20132290

Asesor

Luis Esaine Suárez

Lima – Perú
Marzo de 2023



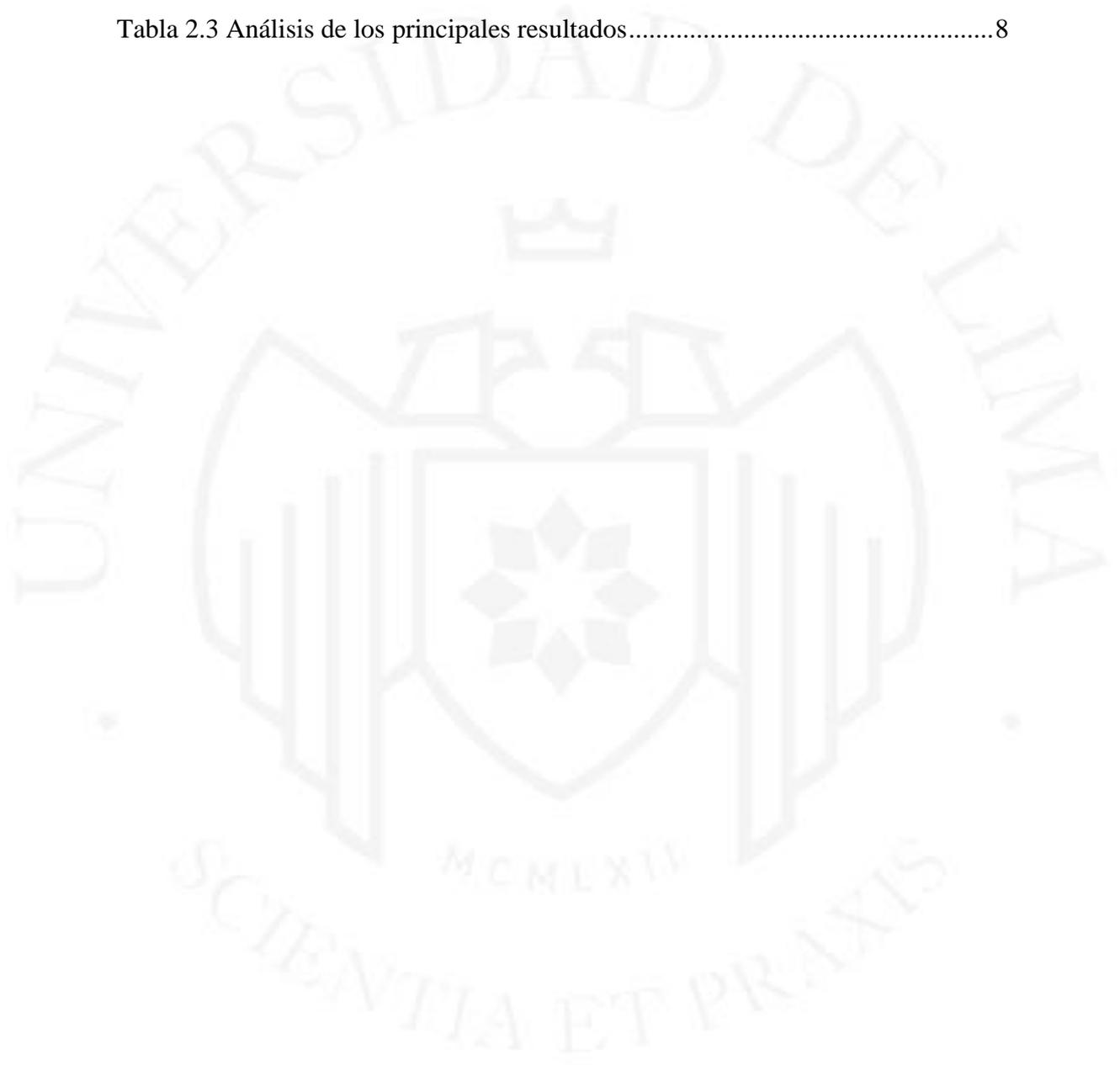
**RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT
SYNDROME AND JOB PERFORMANCE IN
EMPLOYEES: APPLIED REVIEW**

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN:.....	1
INTRODUCCIÓN.....	1
MÉTODO.....	4
CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD:.....	4
CRITERIOS DE INCLUSIÓN:.....	4
CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:.....	4
ESTRATEGIAS DE BÚSQUEDA.....	4
RESULTADOS.....	5
DISCUSIÓN.....	10
CONCLUSIONES	
.....	¡ERRO
R! MARCADOR NO DEFINIDO.	
REFERENCIAS.....	11

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2.1 Análisis de los estudios seleccionados	6
Tabla 2.2 Análisis de los instrumentos de medición utilizados.....	7
Tabla 2.3 Análisis de los principales resultados.....	8



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.1 Diagrama de flujo del proceso de selección de artículos	5
--	---



Relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en colaboradores

Pamela Milagros Tejada Flores¹

20132290@aloe.ulima.edu.pe¹

Universidad de Lima

Resumen: La finalidad del estudio fue asemejar la analogía entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en una corporación, tras el estudio publicados sobre este tema. Entonces se buscó en las diferentes bases de datos en las distintas web de soporte en investigación Web of Science, Scielo, APA PsycNET y Proquest, tal y como dice el protocolo PRISMA (Urritia & Bonfill, 2010), escogimos diez artículos que cumplan con los requisitos de inclusión y exclusión, de esa manera puedan responder a la finalidad de la investigación. Es de esa manera se encontró que hay una correlación negativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral, debido a que el provecho de los trabajadores de una corporación se ve afectado al aumento del estrés en el sitio de labores, por lo cual se ve reflejado en la mengua de la producción de los colaboradores, se concluye que prevalece una correlación negativa entre las variables mostradas que demuestran que el síndrome de Burnout reduce el desempeño laboral en trabajadores, debido al exceso de actividades, donde también condiciona el ausentismo laboral y el giro del colaborador, y a mayores indicadores en la dimensión agotamiento emocional en el síndrome de burnout, menor será la eficiencia laboral de los colaboradores en la empresa.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, desempeño laboral, estrés, rendimiento, colaboradores, organizaciones.

Abstract: The purpose of the research was to resemble the analogy between burnout syndrome and job performance in a corporation, after the study published on this subject. Then we searched the different databases on the different research support websites Web of Science, Scielo, APA PsycNET and Proquest, as the PRISMA guide says (Urritia & Bonfill, 2010), we chose ten articles that meet with the inclusion and exclusion requirements, in this way they can respond to the purpose of the investigation. In this way, it was found that there is a negative correlation between the burnout syndrome and work performance, because the benefit of the workers of a corporation is affected by the increase in stress in the workplace, for which it is seen reflected in the decrease in the production of the collaborators, it is concluded that a negative relationship prevails between the variables presented that demonstrate that the Burnout syndrome reduces the labor performance in the collaborators, due to the excess of activities, where it also conditions labor absenteeism and the turn of the collaborator, and the higher the indicators in the emotional exhaustion dimension in the burnout syndrome, the lower the work performance of the collaborators in the organization.

Keywords: Burnout syndrome, work performance, stress, performance, employees, organizations.

Introducción

En los últimos tiempos se ha generado eventos que influyeron en los procedimientos de trabajo y su diseño. Estas transformaciones tanto como sociodemográficos, económicos, políticos, y tecnológicos, conllevan inseguridades en lo psicosocial en las actividades laborales que intervienen negativamente en la energía de los trabajadores y la calidad en las actividades propias del trabajo, pues aumentan su estrés (Tetrick, 2002).

El progreso de innovaciones tecnológicas y el cambio en las organizaciones ha llevado a un elevado requerimiento en las corporaciones, lo que causaría el aumento de estrés por lo mismo un desgaste emocional denominado síndrome de burnout que perturba el nivel físico y mental, por lo consiguiente la eficiencia dentro de las corporaciones. Estas transformaciones tienen un ritmo de vida acelerado donde aportan con la sintomatología que se caracteriza por el agoto de emociones, ello afecta en la persona en su desempeño laboral (Sigcha González, 2013).

Hoy por hoy, las innovaciones que se manejan de manera muy vertiginosa con la que se manejan las transformaciones, en donde obligatoriamente las organizaciones tienen que ser competentes y de esa manera generar más, y por consecuencia ser más exigentes con los colaboradores.

Es importante abordar la problemática de esta investigación. En los espacios políticos y legales, señalemos que el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en el 2021, presentó el Decreto Supremo N° 013-2021-TR que motiva el trabajo decente e idóneo y de productividad. Es por ello que la finalidad de lo explicado es la mejoría de los beneficios del colaborador, como la tensión en el trabajo y el ejercicio laboral como componentes a considerar. Mejía et al. (2019), el estrés en el trabajo es el motivo preponderante que tienen consecuencias de manera negativa del colaborador y como consecuencia para la organización en lo que pueden suceder en síndrome de burnout.

En el entorno económico, el precio por la consecuencia del estrés en el trabajo en la salud de los colaboradores es grande, algunas complicaciones son la cefalea, inestabilidad de la presión, molestia en los músculos y trastornos digestivos; en las empresas, el estrés laboral aumenta el ausentismo y la rotación del personal (Pulido Guerrero et al., 2021). Según Pfeffer (2020), el 61% de colaboradores de Norte América han declarado que se enfermaron de estrés, siendo un elemento del síndrome de burnout. Se calcula que este desgaste, se relaciona con la mortalidad de más de 100 mil colaboradores en América, lo cual genera un costo

de casi 310 mil millones de dólares para las empresas por año.

Por otra parte, en el ámbito social, según el periódico El Peruano (2020), la labor virtual aumento en el empresariado mundial por el COVID-19, esto ha complicado las relaciones entre los trabajadores, las empresas han adaptado a tener una modalidad virtual para ello se requiere la tecnología que permitan el trabajo remoto, ya que el sistema de información es importante para las corporaciones y estas están asociadas bases de datos de las corporaciones, y ello dificulta que desde el hogar no se pueda trabajar. Este aislamiento social de los colaboradores, debido a la modalidad de teletrabajo puede generar estrés y a la vez desencadenar en el síndrome de burnout.

Con respecto al campo de la tecnología, los sitios de trabajo tienen ejemplos de tecnologías avanzadas, por lo cual los colaboradores afrontan a la labor de tecnoestrés, donde hay una actitud no constructiva y en el comportamiento del trabajador, contestación que viene de la tecnología, a causa de la ansiedad al usar el computador y el estrés de información (Tarafdar et al., 2010).

En una investigación hecha por Blind (2018), las empresas que se dedican al ámbito tecnológico se perciben como el lugar idóneo para laborar (ya que tienen oficinas coloridas, lugares de entretenimientos, entre otros), así por ejemplo en Silicon Valley, pese a ello, los resultados de *burnout* son alto, hallándose elementos del clima estructural de la organización como son un bajo sueldo (41%), carga no razonable de trabajo (32%) y horas extraordinarias en exceso (32%) que generan burnout.

En el campo psicológico del trabajo, es trascendental estudiar la correlación entre el síndrome de burnout y la eficiencia en el trabajo ya que últimamente se observó el aumento del estrés de los colaboradores (Herrerías Peralta, 2019). Donde puede ser causado por diferentes clases de estrés. En cuanto a los tipos de estrés, tenemos: extra organizacionales, los de organizaciones y los físicos.

Los estudios previos sobre el estrés y el desempeño en el trabajo proponen que el aumento de este evento en el mundo está relacionado al efecto perjudicial entre los trabajadores y las empresas. En números, en Europa, se calcula que la merma en la producción por este evento es de casi 250 billones de euros en el año y esto tiene relación con el 60% de días no trabajados (Milczarek et al., 2009). En la investigación Stress in América: Stress and current events de la American Psychological Association (2020), encontramos que casi el 65% tuvo estrés debido a su ámbito en el trabajo.

En un ranking hecho por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el 2016, México presentó ansiedad laboral más altos con 75%. En Latinoamérica no hay diferencias con este problema,

ya que el 16% los trabajadores sienten constantemente estresados por situaciones en el trabajo. En Argentina, casi el 27% de trabajadores acusa carga emocional por el trabajo; en Brasil, el 14% se atienden en las sanidades por temas laborales; en Chile, un 28% sienten que día a día en las empresas viven con la ansiedad; y en Colombia, la cuarta parte de colaboradores sienten el estrés en alto nivel.

Los importantes motivos del estrés en el trabajo se relacionan con el síndrome de burnout, eso por una mala comunicación y conflictos entre las personas. También, se relaciona con el comportamiento de cada colaborador y también como se enfrenta en temas de trabajo (Ramírez Velásquez, 2019). Los inconvenientes que genera el burnout son aumento de giro de empleados y del ausentismo, bajo rendimiento laboral, desperfecto de las relaciones entre las personas, etc. (Shirom, 1989; Youssef, 2016).

Las derivaciones del síndrome de burnout se analizaron en colaboradores (Marrau, 2004; Mababu, 2012). grupalmente, los estudiosos han evaluado las consecuencias directas y relacionar el burnout con la satisfacción en el trabajo, el compromiso en la organización, ausentismo laboral, los parámetros de rotación, rendimiento laboral paupérrimo, etc. (Kaygusuz & Beduk, 2015). Con respecto a la última, los niveles bajos o moderados del estrés aportarían a una mejor eficiencia en el trabajo; Sin embargo, los niveles altos y extensos de estrés conllevan con consecuencias negativas física y psicológicamente hablando; y además afecta de manera negativa al rendimiento laboral (Boyd y Gumpert, 1983; Maslach, 1982; Wincent, et al., 2008). Individualmente los estudiosos, los análisis prácticos demostraron que el burnout contiene resultados no funcionales tanto para las empresas como para los colaboradores. Ante este evento reiterativo en los últimos años ha provocado en la OIT, en el 2016, al estrés laboral como un padecimiento que resulta en el desempeño en los trabajadores en su práctica profesional.

En la revisión se estudia dos variables, la literatura científica relaciona el síndrome del burnout con la eficiencia laboral en otros entornos. La primera variable, para definir el síndrome del burnout es importante entender conceptos previos que ayudan a contextualizar y guían el camino a la propuesta de un concepto tan particular como el burnout. Para ello es importante comprender qué es el estrés, este ha tenido diversas definiciones a lo largo de la historia y ha ido evolucionando en conjunto con diversos marcos teóricos que buscan explicar de diversas maneras el alcance que tiene este constructo. Para Lilienfeld et al., (2011) es el malestar, tensión y síntomas físicos que surgen cuando una situación pone a prueba la capacidad que tiene cada individuo para enfrentarla de forma

eficaz. Otra definición de estrés es la planteada por Lazarus (2000), que nos dice que el estrés es una relación entre un individuo y su contexto el cual percibe como amenazante puesto que pone en riesgo su bienestar debido a que no considera tener los recursos para afrontarlo.

Según Maslach y Jackson (1981), la tesis del síndrome de burnout es una contestación a los eventos de ansiedad en los trabajadores a saber de situaciones de emoción e interpersonales originados en su centro de trabajo, que contiene un cansancio constante, baja eficiencia. Esta definición es con la que se trabajará en el presente estudio para la variable de síndrome de burnout.

Sin embargo, en estudios más actuales la misma autora Maslach sostiene que esta condición puede desarrollarse en cualquier profesión sin que necesariamente esta esté involucrada en un trato directo con personas (Maslach et al., 2001).

Además, abordaremos la variable síndrome de burnout desde el modelo tridimensional de Maslach. En el 2018 Maslach sostiene que el burnout se construye como un modelo tridimensional en donde se configura la presencia de tres factores principales: agotamiento emocional, despersonalización y realización. En primer lugar, el agotamiento emocional es el componente clave del burnout ya que muchas veces los individuos que describen que experimentan burnout describen las características del agotamiento emocional (Maslach et al. 2001). Se refiere a una sobrecarga y agotamiento de los recursos emocionales de los trabajadores, dándoles una sensación de cansancio y falta de energía. Las principales causas de este agotamiento son las sobrecargas de trabajo y los conflictos interpersonales en el centro de labores. Esta representa la dimensión básica del burnout. En segundo lugar, la despersonalización se refiere al distanciamiento entre uno mismo y las personas a las que uno les brinda sus servicios. Es una respuesta negativa y cínica hacia los demás que funciona como un autoprotector frente al agotamiento emocional inicialmente. Sin embargo, esto puede llevar a una deshumanización de los colaboradores. La despersonalización representa la dimensión interpersonal del burnout. Por último, la disminución de la realización personal va a la sensación de ineficacia y de disminución de competencias para afrontar las labores del trabajo. Los colaboradores se perciben como incapaces de realizar su trabajo de manera adecuada lo que los lleva a autoimponerse un fracaso. El reducido sentido del logro representa la dimensión de autoevaluación del burnout.

En cuanto a la segunda variable, desempeño laboral, según Campbell et al., (1990) dice que son actividades destacadas de un

trabajadore que apoyan en las competencias de la corporación mediante. De la misma manera, Pedraza et al., (2010) marca que el triunfo de la actividad tiene que ver con la unión de elementos que se demuestran por intermedio del comportamiento. Por ello, Milkovich & Boudreau (1994) consideran al ejercicio en el trabajo se considera como un como un conjunto de elementos, como: la cualidad, la capacidad, la habilidad, la necesidad de interactuar en la organización, ya que estas cualidades pueden interferir en el resultado y la variabilidad sin precedentes que se dan en la actualidad en las empresas. Esta definición es con la que se trabajará en el presente estudio para la variable de desempeño laboral.

El tipo de ejercicio laboral de Campbell tiene su origen a raíz de un análisis en Norte América en el siglo XX (Salgado & Cabal, 2011), donde debían medir la eficiencia de manera holística (Campbell et al., 1996). En ese momento ya había un modelo enunciado por Murphy cuyo modelo comprendía cuatro unidades, pero no citaban todos y no se podía hacer un correcto análisis (Gabini, 2018), entonces, como no eran suficientes Campbell agregó 4 componentes, las cuales se dividen en conductas relacionadas a las actividades determinadas en los puesto y comportamientos que brindan una columna a la atmosfera laboral (Koopmans et al., 2014).

Campbell et al., (1993), desplegaron una categorización de ocho elementos del desempeño laboral, a raíz de ello podemos citar la organización atenta del rendimiento en todas las labores. Los elementos son: mandos de actividades particulares, talento del trabajador para ejecutar actividades encomendadas; destrezas en actividades no particulares, relacionadas a las actividades no exclusivas para el trabajo requeridos en la corporación; comunicación oral y escrita, abarca destrezas de los colaboradores para escribir o hablar en público; manutención de la disciplina, abarca evitar los comportamientos negativos en la corporación; facilitar la eficiencia del grupo, el valor de ayuda en conservar el objetivo del equipo por parte de una persona a sus acompañantes; inspección, qué tan bien alguien incide en el ejercicio de los sometidos a través de la interacción; y dirección, referido a las conductas direccionado a la integración.

Finalmente, la finalidad de esta investigación es identificar la correlación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral, tras el análisis de investigaciones anteriores que tienen que ver con este problema. Por lo que se deriva la incógnita de estudio: ¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral?

Método

Criterios de elegibilidad:

Se indicarán los razonamientos de inclusión y de exclusión, han sido considerados al instante de la elección de los estudios, en correlación con el problema y las variables.

Criterios de inclusión:

En la siguiente investigación aplicada se tomaron en cuenta investigaciones que efectuaron con los siguientes razonamientos de inclusión: a) estudio cuantitativo; b) análisis que correlacionen las variables síndrome de burnout y desempeño laboral, debido a que es el objeto de la investigación y para asemejar la correlación entre las variables; c) investigaciones publicadas entre los años 2018 al 2022, con la finalidad de tener un enfoque más extensa de las variables y la prioridad de mostrar averiguaciones recientes que sea importante en el argumento actual; d) estudios publicados en revistas de investigación psicológica; e) estudios publicados con instrumentos inscritos y validados; f) artículos que fueron buscados en: Web of Science, Scopus, Scielo, APA PsycNET y Proquest.

Criterios de exclusión:

Los requisitos de exclusión, también de no cumplir los criterios de inclusión citados, se tomó en consideración: a) investigaciones cualitativas; b) investigaciones de revisiones o metaanálisis, de esa manera impide el sesgo; c) análisis sin datos indiscutibles, estos se ofrecen a investigar a las variables sin llegar a conclusiones; d) el uso de resúmenes, trabajos publicados en diferentes formatos de investigación.

Estrategias de búsqueda

La exploración se ejecutó entre enero y febrero del 2023 en: Web of Science, Scopus, Scielo, APA PsycNET y Proquest. Se usaron las frases claves de búsqueda: síndrome *de burnout*, *burnout*, desempeño laboral, desempeño en el trabajo, *work performance*,

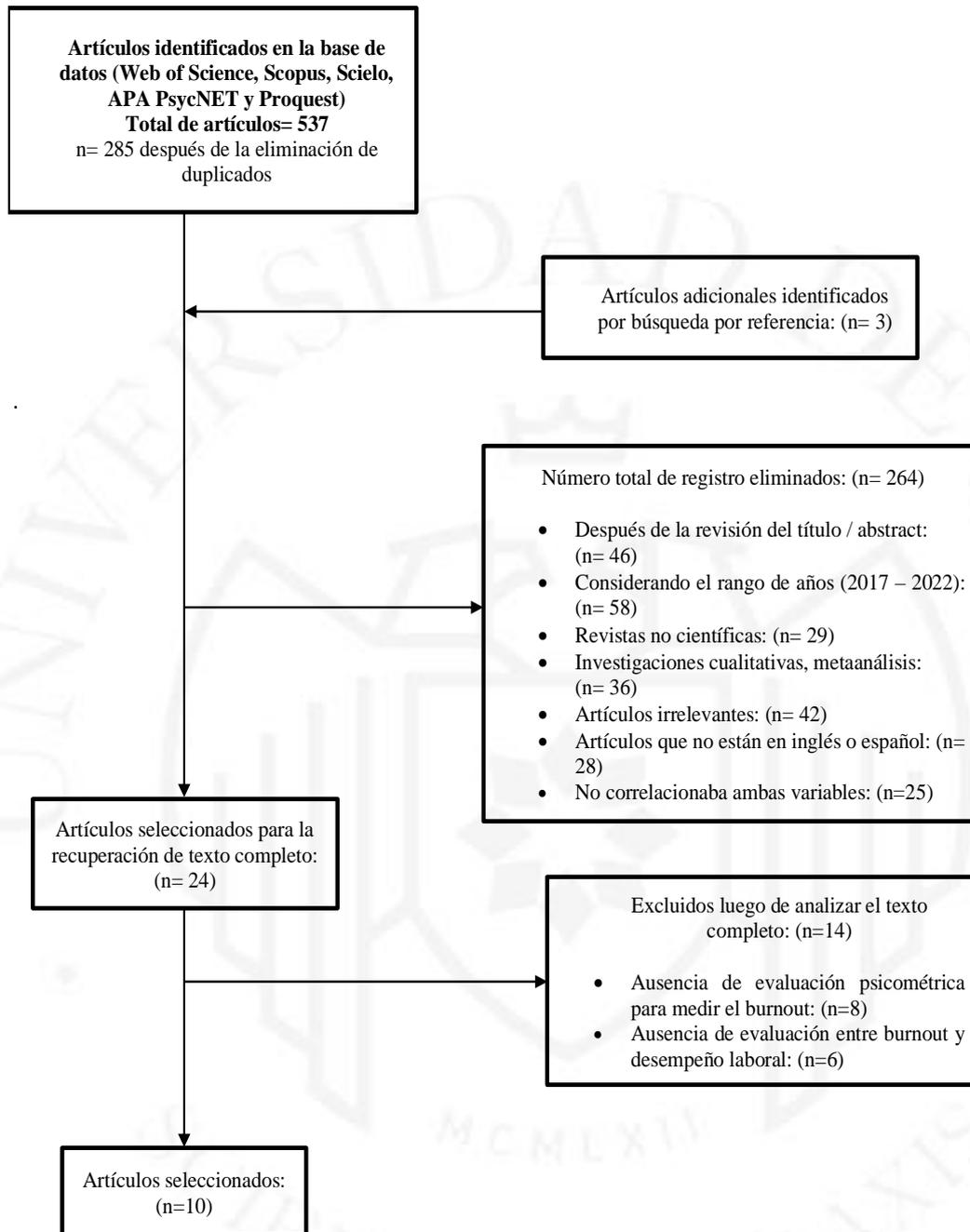
labor performance, *job performance*, *burnout syndrome*. Además, haciendo uso del *APA Thesaurus of Psychological Index Terms*, en donde se tomaron en cuenta los siguientes requisitos: *work performance*, *labor performance*, *job performance*, desempeño laboral, desempeño en el trabajo, *work stress*, *labor stress*, *stress*, estrés laboral, estrés, *burnout*, *burnout syndrome*, síndrome de burnout.

La táctica de exploración se efectuó con la mixtura de palabras claves y el uso de operadores booleanos (AND y OR): *work performance* OR *labor performance* OR *job performance* OR desempeño laboral OR desempeño en el trabajo AND *burnout* OR *burnout syndrome* OR síndrome de *burnout*.

En la búsqueda se ejecutó en razón los manifestado en el protocolo PRISMA (Urrutia & Bonfill, 2010), dando como efecto 285 artículos, lo que consintió la elección de 10 artículos que obedecían lo requisitos de inclusión y exclusión (ver figura 2.1). En la figura 2.1 se muestra el diagrama de flujo donde aparece el procesamiento de selección de las investigaciones analizadas.

Figura 2.1

Diagrama de flujo del proceso de selección de artículos



Resultados

El estudio de 10 artículos escogidos se ha ejecutado de 2 maneras. En primer lugar, en las tablas mostramos información importante de cada investigación resaltando aspectos notables como: año de publicación, idioma, modelo.

que planteaban las variables evaluadas, los materiales de estimación tanto del burnout como del desempeño laboral y el boceto del estudio.

En segundo lugar, se muestran un resumen de cada investigación, cubriendo los pormenores más destacables

Tabla 2.1

Análisis de los estudios seleccionados

Autor (es)	Año	Título	Idioma	Modelo teórico (Síndrome de Burnout)	Participantes
Akca, M.; y Küçükoğlu, M. T.	2020	Relationships between mental workload, burnout, and job performance: A research among academicians	Inglés	Modelo de la Teoría Tridimensional de Maslach (Maslach & Jackson, 1981) Modelo de la teoría de Desempeño de Campbell (1990)	144
Al-Badarneh, M.; Shatnawi, H.; Alananzeh, O.; y Makhadmeh, A.	2019	Job Performance Management: The burnout inventory model and intention to quit their job among hospital employees	Inglés	Modelo de la Teoría Tridimensional de Maslach (Maslach y Jackson, 1981)	804
Dorta-Afonso, D.; Romero-Domínguez, L.; y Benítez-Núñez, C.	2022	It's worth it! High performance work systems for employee job satisfaction: The mediational role of burnout	Inglés	Modelo de la Teoría Tridimensional de Maslach (Maslach y Jackson, 1981) y Teoría de las demandas-recursos del trabajo (JD-R) (Demerouti et al., 2001)	202
Gong, Z.; Chen, Y.; y Wang, Y.	2019	The Influence of Emotional Intelligence on Job Burnout and Job Performance: Mediating Effect of Psychological Capital	Inglés	Modelo de la Teoría Tridimensional de Maslach (Maslach y Jackson, 1981) y Modelo de la teoría de Desempeño de Campbell (1990)	450
Mahudin, D.; y Zaabar, N.	2021	Workload, burnout, emotional states, and job performance of government employees: An exploratory investigation from the third wave of COVID-19	Inglés	Modelo de la Teoría Tridimensional de Maslach (Maslach y Jackson, 1981) y Teoría de las Demandas-Recursos del Trabajo (Demerouti et al., 2001)	118
Singh, V.; y Singh, M.	2018	A burnout model of job crafting: Multiple mediator effects of job performance	Inglés	Teoría de la conservación de los recursos (Hobfoll, 1988) y Modelo de Demandas-Recursos del Trabajo (Demerouti et al., 2001)	268
Sirbu, A.; y Dumbrava, A.	2019	Loneliness at work and job performance: The role of burnout and extraversion	Inglés	Modelo teórico de Maslach (Maslach, 1982) y Teoría de la Satisfacción de Necesidades Básicas	265
Wang, X.; Li, Ch.; Chen, Y.; Zheng, C.; Zhang, F.; Huang, Y.; y Birch, S.	2022	Relationships between job satisfaction, organizational commitment, burnout and job performance of healthcare professionals in a district-level health care system of Shenzhen, China	Inglés	Modelo de Demandas-Recursos del Trabajo (Demerouti et al., 2001) y Modelo de la Teoría Tridimensional de Maslach (Maslach y Jackson, 1981)	1200

(Continúa)

(Continuación)

Autor (es)	Año	Título	Idioma	Modelo teórico (Síndrome de Burnout)	Participantes
Wu, L.; Hu, Z.; y Zheng, J.	2019	Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling.	Inglés	Modelo teórico de Maslach (Maslach, 1982) Modelo de Control de la Demanda Laboral, Modelo de desequilibrio de recompensa – esfuerzo	191
Yu, D.; Yang, K.; Zhao, X.; Liu, Y.; Wang, S.; D'Agostino, M. T.; Russo, G.	2022	Psychological contract breach and job performance of new generation of employees: Considering the mediating effect of job burnout and the moderating effect of past breach experience	Inglés	Modelo de la teoría Demanda-Recurso del Trabajo (Bakker y de Vries, 2021) y Modelo de la Teoría Tridimensional de Maslach (Maslach y Jackson, 1981)	235

Tabla 2.2

Análisis de los instrumentos de medición utilizados

Autor (es)	Instrumentos de evaluación (Síndrome de Burnout)	Instrumentos de evaluación (Desempeño Laboral)	Confiabilidad y validez
Akca, M.; y Küçüköğlü, M. T.	Escala de Burnout de Maslach (Maslach & Jackson, 1981) con 9 ítems	Escala de Desempeño del Empleado (Kirkman & Rosen, 1999) con 7 ítems	Fiabilidad: Alpha de Cronbach: 0,930 Validez: Validez de constructo
Al-Badarneh, M.; Shatnawi, H.; Alananzeh, O.; y Makhadmeh, A.	Inventario de Burnout de Maslach de 7 puntos (Maslach, Jackson y Leiter, 1996)	Cuestionario de Escala Likert de 5 puntos	Fiabilidad: Alpha de Cronbach: 0,50 Validez: Validez convergente
Dorta-Afonso, D.; Romero-Domínguez, L.; y Benítez-Núñez, C.	Inventario General de Burnout de Maslach (MBI-GS) (Schaufeli et al., 1996)	Cuestionario de Escala Likert de 5 puntos	Fiabilidad: Alpha de Cronbach: 0,85 Validez: Validez discriminante
Gong, Z.; Chen, Y.; y Wang, Y.	Inventario de agotamiento de Maslach (Maslach et al., 1986)	Cuestionario de Escala Likert de 5 puntos desarrollada por Heilmann et al. (1992)	Fiabilidad: Alpha de Cronbach: 0,8 Validez: Validez convergente y discriminante
Mahudin, D.; y Zaabar, N.	Inventario Copenhage Burnout (CBI) de 5 puntos	Escala de Desempeño Laboral	Fiabilidad: Alpha de Cronbach: 0,875 Validez: Validez convergente

(Continúa)

(Continuación)

Autor (es)	Instrumentos de evaluación (Síndrome de Burnout)	Instrumentos de evaluación (Desempeño Laboral)	Confiabilidad y validez
Singh, V.; y Singh, M.	Inventario de Agotamiento de Copenhage (Kristensen et al., 2005)	Cuestionario de Escala Likert de 5 puntos	Fiabilidad: Alpha de Cronbach: 0,85 Validez: Validez convergente y discriminante
Sirbu, A.; y Dumbrava, A.	Inventario de Burnout de Maslach de 7 puntos (Maslach, Jackson y Leiter, 1996)	Griffin's Performance Scale (Griffin & Parker, 2007)	Fiabilidad: Alpha de Cronbach: 0,94 Validez: Validez de constructo
Wang, X.; Li, Ch.; Chen, Y.; Zheng, C.; Zhang, F.; Huang, Y.; y Birch, S.	Maslach Burnout Inventory General Survey (Zhang, 2011)	Cuestionario de Escala Likert de 6 puntos desarrollado por Zhao et al. (2015b)	Fiabilidad: Alpha de Cronbach: 0,954
Wu, L.; Hu, Z.; y Zheng, J.	Cuestionario de Escala Likert de 5 puntos	Cuestionario de Escala Likert de 5 puntos	Fiabilidad: Alpha de Cronbach: 0,70 Validez: Validez de constructo Validez discriminante
Yu, D.; Yang, K.; Zhao, X.; Liu, Y.; Wang, S.; D'Agostino, M. T.; Russo, G.	Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach de 7 puntos (Maslach et al., 1996)	Evaluación de desempeño laboral desarrollado por Borman y Motowidlo (1993)	Fiabilidad: Alpha de Cronbach: 0,917 Validez: Validez de constructo y convergente

Tabla 2.3

Análisis de los principales resultados

Autor (es)	Diseño del estudio	Relación entre Síndrome de Burnout y Desempeño laboral	Hallazgos principales
Akca, M.; y Küçükoğlu, M. T.	Enfoque cuantitativo tipo transversal	El síndrome de <i>burnout</i> tiene un impacto negativo significativo en el desempeño laboral	Los académicos deben recibir apoyo con talleres relacionados con el estrés y el desempeño laboral para minimizar los conflictos individuales.
Al-Badarneh, M.; Shatnawi, H.; Alananzeh, O.; y Makhadmeh, A.	Enfoque cuantitativo tipo transversal	El síndrome de <i>burnout</i> se correlacionó negativamente con el desempeño laboral	La estrategia de afrontamiento puede mejorar las actitudes y percepciones de un empleado bajo diferentes condiciones; por ello, se podrían organizar campañas promocionales en cooperación entre el gobierno y los medios locales.

(Continua)

(Continuación)

Autor (es)	Diseño del estudio	Relación entre Síndrome de Burnout y Desempeño laboral	Hallazgos principales
Dorta-Afonso, D.; Romero-Domínguez, L.; y Benítez-Núñez, C.	Enfoque cuantitativo tipo transversal	El síndrome de burnout afecta negativamente significativa al desempeño laboral	El agotamiento es un mecanismo mediador que explica cómo el desempeño laboral conduce a una reducción de la rotación; por lo tanto, contribuye al interés reciente entre los investigadores por examinar los procesos a través de los cuales el desempeño impacta en las actitudes y los comportamientos de los empleados.
Gong, Z.; Chen, Y.; y Wang, Y.	Enfoque cuantitativo tipo transversal	El síndrome de burnout se correlacionó negativamente significativa con el desempeño laboral	Las empresas deben considerar cuidadosamente la carga de trabajo y las horas de trabajo del personal para elaborar planes de trabajo adecuados que conduzcan a un buen desempeño laboral y menos agotamiento laboral.
Mahudin, D.; y Zaabar, N.	Enfoque cuantitativo tipo transversal	El síndrome de burnout se correlacionó negativamente con el desempeño laboral	La investigación beneficiará la identificación de los factores detrás de la interacción entre la carga de trabajo, el agotamiento, los estados emocionales y otros resultados laborales, que luego pueden informar el desarrollo de intervenciones específicas y teóricamente fundamentadas para mejorar el bienestar psicológico de los empleados.
Singh, V.; y Singh, M.	Enfoque cuantitativo tipo transversal	El síndrome de burnout se correlacionó negativamente con el desempeño laboral	El ingenio individual de la elaboración del trabajo es fundamental para disminuir proactivamente el estrés y los niveles de agotamiento de las personas.
Sirbu, A.; y Dumbrava, A.	Enfoque cuantitativo tipo transversal	El síndrome de burnout se relaciona negativamente con el desempeño laboral	Las organizaciones ofrecen beneficios en el lugar de trabajo para fomentar actividades que generen trabajo en equipo, como mesas de ping pong o consolas de videojuegos para que los empleados puedan participar libremente.
Wang, X.; Li, Ch.; Chen, Y.; Zheng, C.; Zhang, F.; Huang, Y.; y Birch, S.	Enfoque cuantitativo tipo transversal	El desempeño laboral se correlacionó negativamente con el síndrome de burnout	Existe el potencial de reducir el síndrome de burnout y mejorar el desempeño laboral al mejorar y promover la atención médica multidisciplinaria en el grupo médico, no solo para construir un sistema de atención médica integrado y de alta calidad, sino también para mejorar el desempeño laboral de los profesionales de la salud.

(Continúa)

(Continuación)

Autor (es)	Diseño del estudio	Relación entre Síndrome de Burnout y Desempeño laboral	Hallazgos principales
Wu, L.; Hu, Z.; y Zheng, J.	Enfoque cuantitativo tipo transversal	El síndrome de burnout se correlaciona negativamente con el desempeño laboral	Se explora los efectos del estrés y la ambigüedad del rol en el síndrome de burnout y el desempeño laboral para fortalecer la comunicación entre los mandos intermedios, los líderes superiores y los colegas, a fin de reducir la información paradójica innecesaria.
Yu, D.; Yang, K.; Zhao, X.; Liu, Y.; Wang, S.; D'Agostino, M. T.; Russo, G.	Enfoque cuantitativo tipo transversal	El síndrome de burnout tuvo un impacto negativo significativo en el desempeño laboral.	Se deben diseñar un sistema salarial basado en incentivos, un sistema de evaluación del desempeño más objetivo y un sistema de capacitación que contenga canales de promoción para mejorar el desempeño laboral de nueva generación de empleados de empresas particulares y estatales.

En el presente apartado, presentaremos los resultados de la revisión de los 10 artículos científicos seleccionados.

En la tabla 1, se recalca factores importantes como el año de publicación, los 10 artículos seleccionados en los años 2018 y 2022, con el objetivo de utilizar averiguaciones importantes. También, las diez pesquisas revisadas fueron informadas en inglés.

Con respecto a la cantidad de participantes en los artículos, en dos de ellos la población es amplia entre el rango de 800 a 1200 (Al-Badarneh et al., 2019; Wang et al. 2022); en cambio, en los ocho restantes el rango de participantes oscila entre 100 y 400 (Akca et al., 2020; Dorta-Alfonso et al., 2022; Gong et al., 2019; Mahumin et al. 2021; Sing et al., 2018; Sirbu et al. 2019; Wu et al., 2019; Yu et al., 2022).

De acuerdo al enfoque teórico con el que se trabaja la variable síndrome de burnout, siete investigaciones lo abordan desde el Modelo de la Teoría Tridimensional de Maslach (Maslach y Jackson, 1981) (Akca et al., 2020; Al-Badarneh et al., 2019; Dorta-Alfonso et al., 2022; Gong et al., 2019; Mahumin et al. 2021; Wang et al. 2022; Yu et al., 2022); asimismo, dentro de este grupo de investigaciones en algunas utilizan el Modelo de la teoría de Desempeño de Campbell (1990) que se relaciona con la otra variable que es desempeño laboral. Por otra parte, dos investigaciones plantean el Modelo teórico de Maslach (Maslach, 1982) (Sirbu et al. 2019; Wu et al., 2019). Sin embargo, hay algunas que utilizan no solo la teoría de Maslach, sino que se soportan en otras teorías como el Modelo de Demandas-Recursos del Trabajo ((Demerouti et al., 2001) (Sing et al., 2018).

En cuanto a los instrumentos de evaluación de la variable de Síndrome de Burnout, la investigación de Akca et al. (2020) utilizaron la Escala de Burnout de Maslach (Maslach & Jackson, 1981) con 9 ítems; mientras tanto, las investigaciones de Al-Badarneh et al. (2019), Sirbu et al. (2019) y Yu et al. (2022) emplearon el Inventario de Burnout de Maslach de 7 puntos (Maslach, Jackson y Leiter, 1996); por otra parte, las investigaciones de Dorta-Alfonso et al. (2022), Gong et al. (2019) y Wang et al. (2022) manejaron el Inventario General de Burnout de Maslach (MBIGS) (Schaufeli et al., 1996); entretanto; las investigaciones de Mahumin et al. (2021) y Sing et al. (2018) emplearon el Inventario de agotamiento de Copenhage (Kristensen et al., 2005). Por otro lado, con respecto a la variable de Desempeño Laboral, en la mayoría de los artículos utilizaron la Escala de Likert de 5 puntos, excepto en la investigación de Akca et al. (2020) manejaron la Escala de Desempeño del Empleado (Kirkman & Rosen, 1999) con 7 ítems.

En los resultados de las diez investigaciones se demuestran investigación de fiabilidad y/o validez de las técnicas usadas calculando el síndrome de burnout y el desempeño laboral. Además, los diez artículos que se seleccionaron para el presente reporte utilizan el enfoque cuantitativo tipo transversal.

Abordando la correlación en ambas variables y los hallazgos, en ocho artículos se demuestra una correlación negativa estadísticamente entre el síndrome de Burnout con el desempeño laboral (Akca et al., 2020; Dorta-Alfonso et al., 2022; Gong et al., 2022; Sirbu et al. 2019; Wang et al. 2022; Wu et al., 2019; Yu et al.,

2022). Asimismo, en dos investigaciones se evidencia lo inverso entre las variables al dar como consecuencia que la correlación fue positiva y reveladora (Al-Badarneh et al., 2019; Mahudin et al. 2021).

Por otro lado, se procederá a mencionar los datos fundamentales de cada artículo:

Akca & Küçükoğlu (2020) revelaron las relaciones entre la carga de trabajo mental, el extenuación y el desempeño laboral. Los datos se obtuvieron de 144 académicos en Turquía. Los resultados demostraron que la carga de trabajo mental tiene un impacto positivo en el síndrome de burnout y un impacto negativo en la efectividad del trabajo en los académicos. Además, se encontró que el síndrome de burnout y el desempeño laboral están negativamente correlacionados. El estudio examinó las relaciones entre la carga de trabajo mental, el síndrome de burnout y el desempeño laboral. Según se halló, se encontró relaciones con estadísticas importantes entre las variables relacionadas. Además, se confirmó el impacto de la carga de trabajo mental en el síndrome de burnout y también el efecto de este último en el desempeño laboral. Además, los resultados demostraron que la carga de trabajo mental tiene un efecto sobre el desempeño laboral. En este sentido, se aceptaron todas las hipótesis del estudio.

Al-Badarneh et al. (2019) investigaron la consecuencia del síndrome de burnout en la intención de renunciar de los empleados y el impacto de estos últimos en su desempeño laboral. El Modelo de la Teoría Tridimensional de Maslach se abordó para determinar los factores de burnout y sus efectos, así como su influencia en renunciar a un trabajo ante un bajo desempeño de los empleados. Este análisis se realizó en una colectividad conservadora; es por ello, que el modelo teórico toma en consideración factores culturales y religiosos. La población fue de un total de 804 encuestados. El estudio utilizó un cuestionario autoadministrado adaptado de estudios pioneros previos sobre el síndrome de burnout para examinar las diversas relaciones entrelazadas en el modelo propuesto, que se logró mediante una técnica SEM (Scanning Electron Microscopy). Los hallazgos muestran que las dimensiones del agotamiento afectan significativamente las intenciones de renuncia a un trabajo, lo que marco de manera significativa en el desempeño laboral de las personas.

Dorta-Alfonso et al. (2023) tienen como finalidad estudiar los componentes mediante los cuales los métodos de trabajo de alta eficiencia (HPWS) afectan el gozo laboral de los empleados en empresas de hostelería. Se encuestó a una muestra de 202 empleados de hotel que trabajaban en Gran Canaria (España), y se aplicó el modelo de ecuaciones estructurales de mínimos cuadrados

parciales para analizar los datos. Los resultados confirmaron tanto el efecto real directo de los HPWS en la satisfacción laboral como el efecto indirecto a través de una reducción del agotamiento. Este estudio proporciona la primera evidencia del agotamiento como un mecanismo mediador en la llamada caja negra que relaciona los HPWS con los resultados de los empleados en el argumento del turismo y la cobijo, y contribuye al campo con importantes contribuciones teóricas, así como recomendaciones gerenciales.

Gong et al. (2019) indica que el análisis indaga a 450 trabajadores de diversas corporaciones mediante preguntas. Los cuales generaron los siguientes resultados: la Inteligencia Emocional de los colaboradores manejan efectos predictivos de manera positiva sobre la eficiencia laboral, y se correlaciona negativamente con el síndrome de burnout; el tema psicológico hay una consecuencia predictiva negativa sobre el síndrome de burnout y un resultado de predicción positiva sobre la efectividad laboral; y el capital psicológico juega una función intermediaria en la correlación entre IE, y el síndrome de burnout y el desempeño laboral. Los resultados de este análisis contribuyen al progreso de hipótesis de la IE en el campo de la conducta empresarial. Con respecto a las corporaciones, mejorar la IE de los colaboradores ayuda en optimizar su utilidad.

Mahudin y Zaabar (2021) estudiaron la magnitud de la carga de trabajo y la existencia de síndrome de burnout, las emociones negativas y la eficiencia en el trabajo en una muestra de colaboradores del gobierno en Malasia durante la tercera ola de la pandemia. Los participantes fueron 118 y respondieron una encuesta en línea con preguntas sobre sus características demográficas, el índice de carga de tareas de la NASA (carga de trabajo), el Inventario de agotamiento de Copenhague (síndrome de burnout), la medida de depresión, ansiedad y estrés (estados emocionales negativos) y la Escala de desempeño laboral (desempeño laboral). Los resultados mostraron que los participantes reportaron altas cargas de trabajo y exhibieron puntajes altos de agotamiento y estados emocionales negativos. Los análisis de regresión indicaron que la carga de trabajo es un fuerte predictor de síndrome de burnout y depresión, ansiedad y estrés relacionados con el trabajo, incluso después de controlar la edad.

Singh & Singh (2018) examinan cómo los empleados elaboran sus trabajos de manera proactiva para evitar el estrés y el agotamiento, y convertirse en mejores empleados. El estudio se basó en el contexto de la salud ocupacional de los colaboradores del conocimiento. Los modelos de ecuaciones estructurales con datos de 268 profesionales de tecnologías de información (TI) demuestran el efecto de afrontamiento de la creación

de puestos de trabajo en la disminución del estrés y el agotamiento del rol, y el aumento de la disponibilidad psicológica, junto con múltiples efectos de mediación para mejorar el rendimiento laboral.

Sirbu & Dumbrava (2019) explican que el estudio actual intentó proporcionar un modelo explicativo en el que la extraversion influye en la soledad en el trabajo, que a su vez se asocia con el síndrome de burnout, lo que resulta en un rendimiento laboral reducido. El estudio se basó en un modelo transversal de mediación en serie. Los participantes en total fueron 265, eran empleados rumanos y los datos se recopilaron a través de medidas de autoinforme. Los resultados confirman que la extraversion predice la soledad que, a su vez, afecta el desempeño laboral a través del síndrome de burnout.

Wang et al. (2022) utilizaron el muestreo por conglomerados. Se invitó a participar en la encuesta anónima en línea a todos los profesionales de la salud del Grupo Médico de Nanshan en China que trabajaron en los últimos 3 meses y pudieron completar el cuestionario en línea de forma independiente. El gozo laboral, el compromiso organizacional, el síndrome de burnout y la eficiencia laboral se midieron mediante herramientas, que han sido validadas en China. Se usó estadística descriptiva para las variables sociodemográficas y las cuatro variables psicológicas laborales. Se utilizaron los factores de correlación de Pearson y establecer las asociaciones en cada una de las variables psicológicas. Se usó regresión lineal para examinar la sociedad entre el desempeño laboral y otras tres variables psicológicas. En total, 1200 profesionales de la salud completaron la encuesta anónima en línea. El agrado laboral, la obligación organizacional y el desempeño en el trabajo se correlacionaron positivamente entre sí, y el síndrome de burnout se correlacionó negativamente con ellos. Las políticas de apoyo personalizadas para las mujeres profesionales de la salud, los mecanismos de incentivos apropiados y la mejora de la prestación multidisciplinaria de atención médica tienen el potencial de mejorar el desempeño laboral de los expertos de la sanidad en los sistemas integrados de atención médica.

Wu et al. (2019) presentan como objetivo examinar el dominio del estrés de rol (ambiguo y conflicto) en el síndrome de burnout y el desempeño laboral en gerentes de proyectos de construcción en la industria de la construcción china. Basado en el modelo JD-R (Job Demands Resources), este estudio introduce la vocación de carrera como variable moderadora, con el fin de desarrollar un modelo teórico. Luego, el modelo teórico se prueba con modelos de ecuaciones estructurales. El análisis uso información de 191 propietarios, contratistas, subcontratistas y supervisores en la industria de la

construcción china. Los resultados muestran que la tergiversación de roles tiene una consecuencia negativa y significativa sobre el deterioro en el trabajo y la eficiencia laboral; el problema de funciones tiene consecuencia negativa en el deterioro laboral, pero tiene un dominio no significativo en la eficiencia laboral; el síndrome de burnout tiene una consecuencia negativa en la eficiencia laboral; la aptitud profesional modera de manera negativa la correlación entre la ambigüedad de la función y el síndrome de burnout, y modera de manera positiva la correlación entre el conflicto de la función y el desempeño laboral. Además, los resultados también muestran que la aptitud profesional puede contener de manera positiva la consecuencia del problema de funciones en el síndrome de burnout. Este análisis aumenta el conocimiento existente vigilando en razón al estrés del rol e introduciendo convenientemente la aptitud profesional. Además, el estudio proporciona algunas sugerencias relevantes para la administración de planes de construcción. Este artículo aumenta el juicio que existe registrando de manera razonable el estrés del rol encajando convenientemente la aptitud profesional.

Yu et al. (2022) construyeron un modelo de correlación entre la infracción del contrato psicológico y el desempeño laboral de la nueva generación de empleados considerando el efecto mediador del síndrome de burnout y el efecto moderador de la experiencia de incumplimiento pasada. Las hipótesis se probaron con datos de 235 encuestados que trabajaban en la provincia de Yunnan, China. Los resultados fueron los siguientes: primero, el incumplimiento psicológico del contrato tuvo un efecto significativo y también negativo en el desempeño laboral de la nueva generación de empleados, ya sea en la muestra completa o en dos muestras agrupadas; segundo, tanto en la muestra general como en la muestra agrupada de empresas estatales, el síndrome de burnout midió parcialmente la relación negativa entre el incumplimiento psicológico del contrato y el desempeño laboral de la nueva generación de empleados, y la experiencia pasada de incumplimiento moderó positivamente la relación negativa entre el incumplimiento psicológico del contrato y el desempeño laboral de la nueva generación de empleados; tercero, en la muestra agrupada de empresas no estatales, el síndrome de burnout no desempeñó un papel mediador significativo en la relación entre el incumplimiento psicológico del contrato y el desempeño laboral de la nueva generación de empleados, y la experiencia pasada de incumplimiento no desempeñó un papel moderador significativo en esta relación. Estos hallazgos descubren el rendimiento laboral de la nueva generación de empleados, y también proporcionan una referencia teórica útil para las prácticas de

gestión de la nueva generación de empleados entre las diferentes empresas.

DISCUSIÓN

Este análisis tiene como finalidad narrar la correlación entre burnout y desempeño laboral, para lo cual se realizó una revisión sistemática, seleccionando finalmente diez artículos, cuyos resultados se organizaron y se discuten a continuación al exponer los hallazgos principales, variables secundarias que participaron en la correlación entre las dos variables de interés, implicancias prácticas y limitaciones.

Con respecto a los hallazgos principales, se encontró en el conjunto de investigaciones una correlación y estadística significativamente negativa entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral (Akca et al., 2020; Al-Badarneh et al., 2019; Dorta-Alfonso et al., 2022; Gong et al., 2022; Mahumin et al. 2021; Singh V. & Singh M., 2018; Sirbu, A. & Dumbrava, A., 2019; Wang et al. 2022; Wu et al., 2019; Yu et al., 2022), lo que quiere decir que, si los colaboradores sufren de estrés a conocimiento de factores de emoción e interpersonales originados en sus centros de labor, surgen altas probabilidades de que muestren indicadores de Burnout y finalmente desarrollen el síndrome.

Con respecto a las variables secundarias, las investigaciones revisadas señalaron algunas de interés para el trabajo; por ejemplo: satisfacción laboral, inteligencia emocional, compromiso organizacional, estrés laboral. Conforme a lo esperado teóricamente, las evidencias empíricas de los estudios analizados señalaron que el burnout se relacionó de manera negativa con la satisfacción laboral (Dorta-Alfonso et al., 2022), con la inteligencia emocional (Gong et al., 2022) y con el compromiso organizacional (Wang et al. 2022), mientras que presentó una relación positiva con el estrés laboral (Wu et al., 2019). Por su parte, el desempeño laboral tuvo correlaciones positivas con la satisfacción laboral (Dorta-Alfonso et al., 2022), inteligencia emocional (Gong et al., 2022) y con el compromiso organizacional (Wang et al. 2022).

Estos resultados son esperados teóricamente puesto que cuando un trabajador experimenta mayores niveles de satisfacción con su trabajo, es posible esperar que se evidencia en su rendimiento, y, por ende, es contrario al síndrome de burnout. Con respecto a la inteligencia emocional, puede inferirse que, a mayor cantidad de recursos y gestión emocional, el trabajador podrá lidiar mejor con situaciones estresantes y promotoras de burnout, lo cual explicaría las relaciones encontradas, incluyendo el impacto favorable en el desempeño laboral.

El compromiso organizacional puede haberse visto relacionado positivamente con el desempeño laboral debido a que altos niveles del primero implican la individualización con los valores y metas de la empresa, lo cual explicaría un mayor esfuerzo en el trabajo, es decir, el desempeño laboral. Finalmente, las asociaciones del estrés laboral y burnout tienen coherencia por ser constructos muy similares en donde los eventos aversivos amenazan al bienestar y productividad de las personas, lo cual se vio reflejado en las relaciones negativas con el desempeño laboral.

Pasando a las implicancias prácticas, esta investigación permite sugerir a las organizaciones la difusión de los conocimientos sobre burnout y desempeño laboral, lo cual además de brindar una psicoeducación necesaria, podría generar propuestas prácticas como pausas activas para ejercicios de relajación; ser consciente de la carga laboral que uno puede realizar sin exigirse demás y en consecuencia asignar funciones a otros cuando sea necesario; realizar reuniones de trabajo de manera mensual en la cual se reconozca el buen desempeño entre los colaboradores.

Finalmente, antes de pasar a las limitaciones, se resalta que la mayor parte de los estudios de síndrome de burnout utilizaron el enfoque teórico del Tridimensional de Maslach (Maslach y Jackson, 1981) y el instrumento de evaluación más manejado es la Escala de Burnout de Maslach (Maslach & Jackson, 1981). La utilización de un solo instrumento a lo largo de las investigaciones revisadas facilita la comparación de los resultados, ya que se basa en un modelo teórico vigente y constantemente revisado y utilizado en poblaciones diversas.

En cuanto a las limitaciones, se encontró que durante la búsqueda de artículos relacionados con ambas variables hubo dificultad para encontrar artículos referidos al rubro empresarial, ya que abundaron los estudios en población sanitaria, lo cual puede deberse, por un lado, a la reciente pandemia y consecuente crisis de salud pública, y, por otro lado, a que la población médica suele estar más expuesta a demandas estresantes, lo que hace una población ideal para investigar sobre el burnout.

También es cierto el escaso estudio aplicado sobre el tema en la región, sobre todo en naciones de América del sur, y esto se debe a que la mayoría de estudios latinoamericanos hallados estudian solo la variable desempeño laboral y no lo correlacionan con la variable síndrome de burnout. Es recomendable que en Perú se realicen

investigaciones en las cuales se analicen ambas variables, pues esto puede aportar a la literatura al presentar información relacionada a poblaciones distintas sociodemográficamente y así enriquecer las interpretaciones en torno a la relación de burnout y desempeño laboral, teniendo en cuenta factores contextuales, culturales.

Los resultados de los artículos admiten esbozar recomendaciones para la investigación futura en este ámbito. El empresariado del presente implementa actividades conducidos a sus trabajadores para ofrecer técnicas y poder comprimir el síndrome de burnout, entonces adiestrar en habilidades como afrontar el estrés laboral es importante para las empresas puesto que conllevan a asumir actividades y tienen una consecuencia positiva en los colaboradores involucrados, pues se aprende de manera sencilla y son pragmáticas.

Estos detalles en una organización son idóneos debido a que con estas actividades se logre fomentar la resiliencia donde no sobresalten mucho las labores de los trabajadores, ya que al ser asimiladas tendrían consecuencias positivas sin inquietar las actividades de los trabajadores. Por otro lado, sería recomendable discutir en futuras investigaciones el posible rol que tienen las culturas de cada país en la correlación en las dos variables de interés. Es decir, explorar si las culturas individualistas o colectivistas moderan las correlaciones entre burnout y desempeño laboral.

CONCLUSIONES

La finalidad del análisis fue reconocer la correlación en el síndrome de Burnout y el desempeño laboral, tras un análisis de los artículos seleccionados; por lo tanto, llego a concluir lo siguiente:

- Existe correlación negativa del síndrome de Burnout y el desempeño laboral, debido a que la productividad de las personas en las empresas se ve afectado al acrecentar el estrés en la corporación y esto se manifiesta en la baja de la productividad de los colaboradores.
- Se concluye que prevalece una relación negativa entre las variables presentadas que demuestran que el síndrome de Burnout reduce el desempeño laboral en los colaboradores, esto se debe a la carga de actividades laboral donde incide en el ausentismo laboral y la rotación del personal.
- A mayores indicadores en la dimensión agotamiento emocional en el síndrome de burnout, menor será el desempeño laboral en los colaboradores en la organización.

Referencias

- Akca, M., & Küçükoğlu, M. T. (2020). Relationships between mental workload, burnout, and job performance: A research among academicians. En A. Realyvásquez-Vargas, K. C. Arredondo-Soto, G. Hernández-Escobedo, & J. González-Reséndiz, *Evaluating mental workload for improved workplace performance* (págs. 49–68). <https://psycnet.apa.org/doi/10.4018/978-1-7998-1052-0.ch003>
- Al-Badameh, M., Shatnawi, H. S., Alananzeh, O. A., & Makhadmeh, A. (2019). Job Performance Management: The Burnout Inventory Model and Intention to Quit their Job among Hospitality Employees. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 5(2). https://www.researchgate.net/publication/335929144_Job_Performance_Management_The_Burnout_Inventory_Model_and_Intention_to_Quit_their_Job_among_Hospitality_Employees
- American Psychological Association. (2020). *Stress in America™ 2020: A National Mental Health Crisis*. <https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2020/report-october>
- Aprueban lineamientos para vigilancia de la salud de trabajadores expuestos al COVID-19. (2020). *El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/95156-aprueban-lineamientos-para-vigilancia-de-la-salud-de-trabajadores-expuestos-al-covid-19>
- Blind. (2018). *Close to 60 Percent of Surveyed Tech Workers Are Burnt Out—Credit Karma Tops the List for Most Employees Suffering From Burnout*. <https://www.teambblind.com/blog/index.php/2018/05/29/close-to-60-percent-of-surveyed-tech-workers-are-burnt-out-credit-karma-tops-the-list-for-most-employees-suffering-from-burnout/>
- Boyd, D. P., & Gumpert, D. E. (1983). Coping with entrepreneurial stress. *Harvard business review*, 61(2), 44.
- Campbell, J. P., McCloy, R., Oppler, S., & Sager, C. (1993). A Theory of Performance. (N. Schmitt, & W. Borman, Edits.) *Personnel selection in organization*, 43(5), 33-70.
- Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313-575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>
- Campbell, J., Gasser, M., & Oswald, F. (1996). The substantive nature of job performance variability. En K. R. Murphy (Ed.), *Individual Differences and Behavior in Organizations*. Jose-Bass.
- Decreto Supremo N° 013-2021-TR. (2021). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1948845/DS%2013-2021-%20TR.pdf?v=1623776853>
- Dorta-Afonso, D., Romero-Domínguez, L., & Benítez-Núñez, C. (2023). It's worth it! High performance work systems for employee job satisfaction: The mediational role of burnout. *International Journal of Hospitality Management*, 108. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103364>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales Predictores Del Rendimiento Laboral: Una Exploración Empírica*. Teseo. https://books.google.com.pe/books/about/Potenciales_Predictores_Del_Rendimiento.html?id=zNmfvwEA_CAAJ&redir_esc=y
- Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). The Influence of Emotional Intelligence on Job Burnout and Job Performance: Mediating Effect of Psychological Capital. *Frontiers in psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02707>
- Herrerías Peralta, J. R. (2019). El estrés laboral. *Logos Boletín Científico de la Escuela Preparatoria No. 2*, 6(11). <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa2/article/view/3641>
- Kaygusuz, I., & Beduk, A. (2015). The Relationship between Organizational Justice and Burnout in Professional Life: A Research on Police Officers. *International Journal of Management and Marketing Research*, 8(1), 79-92. <https://ssrn.com/abstract=2655880>
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1). <https://doi.org/10.5465/256874>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van der Beek, A. J., & De Vet, H. C. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1). <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3). <https://doi.org/10.1080/02678370500297720>
- Lazarus, R. S. (2000). *Estrés y Emoción Manejo e Implicaciones en Nuestra Salud*. Editorial Descleé de Brouwer, S.A. <https://clea.edu.mx/biblioteca/items/show/224#?c=&m=&s=&cv=>
- Lilienfeld, S. O., Lynn, S. J., Namy, L. L., & Woolf, N. J. (2011). *Psicología. Una introducción*. Pearson Educación. https://www.academia.edu/34698730/Psicologia_Una_introduccion
- Mababu Mukiur, R. (2012). El Constructo de Trabajo Emocional y su Relación con el Síndrome del Desgaste Profesional. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 12(2), 219-244. <https://www.ijpsy.com/volumen12/num2/328/el-constructo-de-trabajo-emocional-y-su-ES.pdf>
- Mahudin, N. D., & Zaabar, N. I. (2021). Workload, Burnout, Emotional States, and Job Performance of Government Employees: An Exploratory Investigation From The Third Wave of COVID-19. *Human Factors and Ergonomics Journal*, 6(2), 34–48. <https://hfej.hfem.org/wp-content/uploads/2021/12/Paper-3-HFEJ.pdf>

- Marrau, C. M. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en Humanidades*, 5(10), 53-68. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18401004>
- Maslach, C. (2003). *Burnout: The Cost of Caring*. ISHK. https://books.google.com.pe/books/about/Burnout.html?id=Pigg1p-hJhgC&redir_esc=y
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behaviour*. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mejia, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., & García-Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3). <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Milczarek, M., Schneider, E., & Rial González, E. (2009). *OSH in figures: stress at work — facts and figures*. European Agency for Safety and Health at Work. <https://osha.europa.eu/en/publications/osh-figures-stress-work-facts-and-figures>
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos: un enfoque de estrategia*. McGraw-Hill.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>
- Pfeffer, J. (2020). *El trabajo nos está matando: Cómo mejorar la salud laboral*. Lid Editorial Empresarial S.L. https://books.google.com.pe/books/about/El_trabajo_nos_est%C3%A1_matando.html?id=11_RDwAAQB-AJ&redir_esc=y
- Pulido Guerrero, E. G., Lora Carrillo, L. J., & Jiménez Ruiz, L. K. (2021). Factores psicosociales que influyen en el ausentismo: Evaluación de un modelo explicativo. *Interdisciplinaria*, 38(1). <http://doi.org/10.16888/interd.2021.38.1.10>
- Ramírez Velázquez, J. (2019). El estrés laboral desde una perspectiva relacional. Un modelo interpretativo. *Revista Colombiana De Antropología*, 55(2), 117–147. <https://doi.org/10.22380/2539472X.802>
- Salgado, J. F., & Cabal, Á. L. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&id=S1576-59622011000200001
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). The Maslach Burnout Inventory / General Survey (MBI-GS). En C. Maslach, S. E. Jackson, & M. P. Leiter (Edits.), *Maslach Burnout Inventory: Third edition*. Palo Alto.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. En C. L. Cooper, & I. T. Robertson, *International review of industrial and organizational psychology* (págs. 25–48). John Wiley & Sons. <https://psycnet.apa.org/record/1989-97707-002>
- Sigcha González, F. J. (2013). *El síndrome de burnout (deterioro profesional) y su impacto en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa eléctrica provincial cotopaxi s.a. 2012-2013*. [Informe final de Titulación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industrial, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional de Universidad Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/5837>
- Singh, V., & Singh, M. (2018). A burnout model of job crafting: Multiple mediator effects on job performance. *IIMB Management Review*, 30(4), 305-315. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2018.05.001>
- Sîrbu, A.-A., & Dumbravă, A. C. (2019). Loneliness at Work and Job Performance: The Role of Burnout and Extraversion. *Psihologia Resurselor Umane*, 17, 7–17. https://www.researchgate.net/publication/338007365_Loneliness_at_Work_and_Job_Performance_The_Role_of_Burnout_and_Extraversion
- Tarafdar, M., Tu, Q., & Ragu Nathan, T. S. (2010). Impact of Technostress on End-User Satisfaction and Performance. *Journal of Management Information Systems*, 27(3). <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222270311>
- Tetrick, L. E. (2002). Individual and organizational health. En P. L. Perrewe, & D. C. Ganster, *Historical and Current Perspectives on Stress and Health* (págs. 117-141). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(02\)02003-6](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(02)02003-6)
- Urrútia, G., & Bonfill, X. (2010). Declaración PRISMA: una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y metaanálisis. *Medicina Clínica*, 135(11), 507-511. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2010.01.015>
- Wang, X., Li, C., Chen, Y., Zheng, C., Zhang, F., Huang, Y., & Birch, S. (2022). Relationships between job satisfaction, organizational commitment, burnout and job performance of healthcare professionals in a district-level health care system of Shenzhen, China. *Frontiers in psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.992258>
- Wincent, J., Örtqvist, D., & Drnovsek, M. (2008). The entrepreneur's role stressors and proclivity for a venture withdrawal. *Scandinavian Journal of Management*, 24(3), 232-246. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2008.04.001>

Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling. *International journal of environmental research and public health*, 16(13).
<https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>

Youssef, F. F. (2016). Medical Student Stress, Burnout and Depression in Trinidad and Tobago. *Academic Psychiatry : the Journal of the American Association of Directors of Psychiatric Residency Training and the Association for Academic Psychiatry*, 40(1), 69-75. <https://doi.org/10.1007/s40596-015-0468-9>

Yu, D., Yang, K., Zhao, X., Liu, Y., Wang, S., D'Agostino, M. T., & Russo, G. (2022). Psychological contract breach and job performance of new generation of employees: Considering the mediating effect of job burnout and the moderating effect of past breach experience. *Frontiers in Psychology*, 13.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.985604>

TSP23 entrega fimal

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	repositorio.ulima.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	María Moncho Santonja. "Aplicación de técnicas de iluminación y procesado de imagen para la detección y medición de lesiones", Universitat Politecnica de Valencia, 2022 Publicación	1%
5	Submitted to Universidad de Lima Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	core.ac.uk Fuente de Internet	1%

Submitted to Universidad Alas Peruanas

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo