

Universidad de Lima
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología



RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EMPLEADOS: REVISIÓN APLICADA

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

Alexandra Yomira Jave Magni

20140668

Asesor

Mg. Luis Esaine Suárez

Lima – Perú
Marzo de 2023



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

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	1
ABSTRACT	1
INTRODUCCIÓN.....	1
MATERIAL Y MÉTODO.....	3
CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN.....	3
ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA.....	3
RESULTADOS.....	5
DISCUSIÓN.....	12
CONCLUSIONES.....	13
REFERENCIAS.....	13

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	5
Tabla 2	6
Tabla 3	7



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....4



Relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño laboral en empleados: Revisión aplicada

Alexandra Yomira Jave Magni

20140668@aloe.ulima.edu.pe

Universidad de Lima

Resumen:

El objetivo de este trabajo es determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en empleados. Se realizó una búsqueda sistemática siguiendo la guía PRISMA (Urrútia y Bonfill, 2013). Las bases de datos consultadas fueron Scopus, Web of Science y Scielo. Se seleccionaron para el análisis los trabajos que evaluaban el burnout y el desempeño laboral (n = 10). Se encontraron en 9 investigaciones en donde existe una relación significativa negativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral, a excepción de una, en la cual no se vio reflejado en los resultados alguna relación significativa entre estas variables. Ante esto, se concluye que existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral, y este influye de manera negativa.

Palabras claves: estrés laboral, rendimiento laboral, síndrome de burnout, desempeño laboral, empleados

Abstract: The objective of this work is to determine the relationship between burnout syndrome and job performance in employees. A systematic search was carried out following the PRISMA guide (Urrútia and Bonfill, 2013). The databases consulted were Scopus, Web of Science and Scielo. Papers that evaluated burnout and work performance were selected for analysis (n = 10). It was found in 9 investigations that there is a significant negative relationship between burnout syndrome and work performance, with the exception of one, which was not reflected in the results any significant relationship between these variables. Given this, it is concluded that there is a significant relationship between burnout syndrome and work performance, and this has a negative influence.

Keyword: job stress, burnout syndrome, job performance, employees

Introducción

El mundo actual, el cual puede considerarse que avanza rápidamente y es competitivo, principalmente en las empresas, puede generar en varios de los colaboradores, sentirse agotados, y/o muy estresados por la exigencia(s) laboral (es) que puedan presentar. Esto hace, que muchas veces puede afecte de manera negativa al desempeño de estos colaboradores.

En enero del 2022, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ingresó al síndrome de Burnout, que puede ser definido como una respuesta al estrés laboral severo (Apiquian, 2007), dentro de la clasificación internacional de enfermedades (CIE – 11), debido a que puede generar en la persona sentido de debilidad, sentimientos negativos relativo al trabajo y una baja efectividad profesional (OMS, 2022, como se citó en Forbes staff, 2019), los cuales afectan directamente al desempeño laboral del colaborador.

De igual manera, según la OMS (2022), en china un 73% de las personas sufren un estrés laboral

y en Estados Unidos, un 59%. A nivel Latinoamérica, México presenta el primero lugar con un 75%. Asimismo, este porcentaje es similar en Perú, debido a que 7 de cada 10 personas, según un sondeo realizado por Bumeran, padece de este síndrome (Redacción RPP, 2022). El estrés laboral, junto con la depresión y la ansiedad, puede ocasionar pérdidas del 4% del Producto Bruto Interno (PBI) Global, según la Organización Internacional del Trabajo (Forbes staff, 2019)

Pueden existir varias causas del porqué se genera el síndrome de Burnout, pero las más comunes son sobrecarga laboral, aburrimiento, malas condiciones económicas, crisis en el desarrollo de la carrera profesional, entre otras (Saborío & Hidalgo, 2015). En el Perú específicamente, según Redacción RPP (2022), el 24% de los colaboradores lo contrajo por una sobrecarga laboral, el 17%, por no tener tareas especificadas, el 14% por una gran presión, el 14% porque siente que es maltratado por sus jefes o superiores, el 12% porque considera que no cuenta

TSP 2023 entrega final

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ulima.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad de Lima Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uroosevelt.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Nacional de Piura Trabajo del estudiante	<1%
9	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo