



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), septiembre-octubre 2024,
Volumen 8, Número 5.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5

**SÍNDROME DE BURNOUT Y RENDIMIENTO
LABORAL EN ATENCIÓN DEL ADULTO MAYOR
DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA
Y SOCIAL, DURÁN – 2020**

**BURNOUT SYNDROME AND WORK PERFORMANCE IN
ELDERLY CARE OF THE MINISTRY OF ECONOMIC AND
SOCIAL INCLUSION, DURAN – 2020**

Marco Antonio Quimi Gómez
Universidad Estatal de Milagro, Ecuador

Paulina Francisca Madrid Peralta
Universidad Estatal de Milagro, Ecuador

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.14435

Síndrome de Burnout y Rendimiento Laboral en Atención del Adulto Mayor del Ministerio de Inclusión Económica y Social, Durán – 2020

Marco Antonio Quimi Gómez¹

mquimig2@unemi.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-3021-5737>

Universidad Estatal de Milagro

Ecuador

Paulina Francisca Madrid Peralta

Pmadridp@unemi.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-8710-4432>

Universidad Estatal de Milagro

Ecuador

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo analizar la influencia del Síndrome de Burnout en el rendimiento laboral en la atención a adultos mayores del MIES en Durán, en 2020, considerando las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Se utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo básico y un diseño no experimental, descriptivo y correlacional. La muestra estuvo formada por 55 trabajadores del departamento de atención al adulto mayor de la institución. Se realizó un muestreo censal y se utilizó una versión adaptada del Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey (22 ítems) para evaluar el síndrome de Burnout, así como el instrumento de Mahon (2010), que contiene 27 preguntas sobre participación laboral, desarrollo profesional, y adaptación al entorno de trabajo para medir el rendimiento. Los resultados mostraron una evaluación moderada entre el síndrome de Burnout y el rendimiento laboral (0,475). La relación entre el agotamiento emocional y el rendimiento laboral fue baja pero significativa (0,383). La evaluación entre despersonalización y rendimiento laboral fue nula (0,096). Finalmente, la realización personal tuvo una incidencia del 0,46% sobre el rendimiento laboral, lo que sugiere que este resultado es estadísticamente significativo para aprobar dicha correlación.

Palabras clave: burnout, rendimiento laboral, estrés

¹ Autor principal.

Correspondencia: mquimig2@unemi.edu.ec

Burnout syndrome and work performance in elderly care of the Ministry of Economic and Social Inclusion, Duran - 2020

ABSTRACT

The objective of the research was to analyze the influence of Burnout Syndrome on work performance in the care of older adults at the MIES in Durán, in 2020, considering the dimensions of emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment. A quantitative approach, basic type and a non-experimental, descriptive and correlational design were used. The sample consisted of 55 workers from the elderly care department of the institution. A census sampling was performed and an adapted version of the Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey (22 items) was used to assess Burnout syndrome, as well as Mahon's (2010) instrument, which contains 27 questions on job involvement, professional development. and adaptation to the work environment to measure performance. The results showed a moderate assessment between Burnout syndrome and job performance (0.475). The relationship between emotional exhaustion and job performance was low but significant (0.383). The assessment between depersonalization and job performance was null (0.096). Finally, personal accomplishment had an incidence of 0.46% on job performance, suggesting that this result is statistically significant to approve such correlation.

Keywords: burnout, job performance, stress

Artículo recibido 15 octubre 2024

Aceptado para publicación: 02 noviembre 2024

INTRODUCCIÓN

En el entorno de la globalización económica y el avance de la tecnológica, se presenta un gran cambio en lo laboral de la sociedad actual, cambio, que se debe a disminución de la demanda del esfuerzo físico y aumento de la demanda de interacción social y psicológica ha aumentado significativamente. Estos cambios vividos en el trabajo representan en ocasiones progreso, pero, por otro lado, son la causa de una serie de condiciones que conllevan riesgos que afectan la salud de los trabajadores. La Organización Mundial de la Salud, (2019) ha realizado advertencias desde hace una década, que estas alteraciones pueden repercutir negativamente en el bienestar de los individuos, especialmente en los países industrializados relacionados con las nuevas tecnologías y los factores psicosociales.

De acuerdo con Ramírez y Ontaneda, (2019) los organismos regulatorios de la seguridad y salud de la Unión Europea han relacionado el estrés con los factores laborales, siendo uno de los peligros más importantes de la actualidad y que afectan especialmente a un tercio de los médicos y personal sanitario. De acuerdo con Fontcuberta, (2020), el estrés afín con el trabajo representa, al menos, un gasto de veinte mil millones de euros por año. Además de las consecuencias económicas, hay que considerar otros costos intangibles como el malestar y la insatisfacción, lo que puede ocasionar una disminución en la calidad de la atención o baja productividad y que perjudican a la comunidad, las empresas y las personas.

Amanullah et al., (2017) estiman que alrededor del 30-40 % del personal médico en Estados Unidos padecen de Burnout, generando diversos efectos perjudiciales para el personal de salud, los pacientes, y la comunidad en general, en lo que se refiere al incremento en los costos asociados a la atención sanitaria, productividad, e inclusive en los índices de mortalidad. Entre la comunidad en general y los médicos, son éstos últimos los que tienen un mayor riesgo de suicidio según esta investigación. Panagioti et al., (2018) apoyan que el burnout contribuye con enfermedades mentales como depresión, ansiedad o el alcoholismo y drogadicción; y como reacción de estrés general incide negativamente en otros aspectos laborales como la satisfacción laboral y el rendimiento.

Bambula y Gómez (2016), afirman que en América Latina se reconoce el Burnout como un problema de salud vinculado a los riesgos psicosociales del trabajo y que afectan el desempeño laboral. Sin

embargo, aunque ha habido muchos avances tratándose como una problemática de salud, se evidencia que no es una responsabilidad del individuo, ni de la profesión, sino que es una situación dada por la relación de la misma persona con el entorno laboral. En Rio Negro, Salazar (2021), mostró cómo el síndrome de Burnout (SB) afectó el rendimiento laboral en los profesionales del área de respuesta rápida en un centro de salud pública. Se puede inferir que los mayormente afectados son el personal de salud, profesionales de enfermería, medicina, trabajador social, psicología, odontología, docencia, entre otros, considerando el contexto actual en el que por motivo de la pandemia por el COVID-19 debido al cambio en las formas de trabajo, a la implementación de nuevos sistemas y tecnologías, además de los riesgos a la salud.

Según el Ministerio de Inclusión Económica y Social (2019), en la Norma Técnica para la Implementación y Prestación de Servicios de Atención y Cuidado para personas Adultas Mayores, señala que los adultos mayores requieren atenciones especiales, por medio de políticas gubernamentales y planes especiales de atención al adulto mayor mediante centros especializados que aseguren la salud, educación y cuidados, garantizando así la protección de sus derechos. En el Departamento de atención y cuidado a personas adultas mayores del Distrito Durán- Ecuador, igualmente debido al cambio en la forma del trabajo, donde se implementó la tecnología como el teletrabajo o trabajo virtual, esto afectó de alguna manera en la psicología de los trabajadores y en rendimiento del trabajo en la atención y cuidado a personas adultas mayores. Por esto, el SB se ha transformado en un trastorno de adaptación crónico, que se asocia con el afrontamiento inapropiado de las exigencias psicológicas que son propias de trabajo y que afecta la calidad de vida de los trabajadores que presenta estos síntomas y causa un efecto perjudicial en la eficacia de los servicios de asistencia de atención integral a la población adulta mayor. Debido a lo anteriormente abordado, se plantean la siguiente interrogante; ¿De qué manera incide el Síndrome de Burnout sobre el rendimiento laboral en atención al adulto mayor del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), Durán 2020?

Resulta de gran importancia la presente investigación debido a que es necesario asegurar, la salud mental y física del personal que se dedica al cuidado de otros, en este caso una población tan vulnerable como lo son los adultos mayores. Los aportes teóricos constituirán una base teórica para formular recomendaciones que contribuyan a mejorar de la calidad de vida, y la satisfacción de los trabajadores

que dan atención a las personas de la tercera edad del MIES, lo que representaría también un incremento en el rendimiento laboral el cual brinda una justificación práctica. Desde la perspectiva social está dentro del Plan Nacional de Desarrollo 2017 – 2021, que señala en el eje 1, en él se determina que toda persona es sujeto de derecho, sin discriminación. El Estado debe estar capacitado para asumir tres pilares básicos; el respeto, la protección y observancia de los derechos de los grupos que requieren atención prioritaria.

Para dar respuesta a la interrogante descrita anteriormente se plantea como objetivo general, determinar la incidencia del Síndrome de Burnout sobre el rendimiento laboral en la atención al adulto mayor del MIES, en Durán 2020. Para lo cual será necesario; establecer la incidencia entre el cansancio emocional y el rendimiento laboral en la atención al adulto mayor del MIES, en Durán 2020; demostrar la incidencia entre la despersonalización y el rendimiento laboral en la atención al adulto mayor del MIES, en Durán 2020 e identificar la incidencia entre la realización personal y el rendimiento laboral en la atención al adulto mayor del MIES, en Durán 2020.

METODOLOGÍA

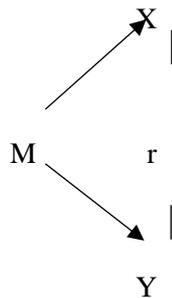
La presente investigación se orientó hacia el paradigma cuantitativo debido a que su objetivo es afirmar o refutar las hipótesis planteadas y para lo cual se utilizó la estadística descriptiva para obtener los resultados. Tal como expresa Pinto (2018), las investigaciones cuantitativas o positivistas tienen que ver con la medición, descripción y verificación de un fenómeno basado en los hechos observables, mediante datos sólidos y repetibles mediante el uso de estadística y datos numéricos para comprobar hipótesis.

En cuanto al tipo de investigación se catalogó como básica ya que tuvo como fin descubrir, interpretar o relacionar hechos o fenómenos de la realidad, Así como lo señala Hoffmann (2018), quien define la investigación básica como un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado y crítico para conocer la realidad, un procedimiento para contribuir con la construcción del conocimiento científico.

Respecto al diseño de investigación se catalogó como no experimental- descriptiva- transversal correlacional. Las investigaciones no experimentales citando a Hernández-Sampieri y Torres (2018), son aquellas en las que se observan las variables sin ser manipuladas, se describen tal y como son en su contexto, descriptivas porque se busca señalar cualidades o características existentes. En cuanto a la

obtención de los datos es transeccional o transversal que según Pinto (2018), se aplica cuando el estudio se realiza en un solo momento, es decir, se pretende evaluar la relación entre variables en un determinado tiempo. También es correlacional debido a que se buscó medir la relación entre dos variables para conocer el nivel o grado de asociación, en este caso el síndrome de Burnout y el rendimiento laboral.

El esquema es el siguiente:



Donde:

M= Personal de atención al adulto mayor del MIES.

X= Síndrome de Burnout.

Y= Rendimiento Laboral.

r= Relación entre las variables.

Variables y operacionalización.

Variables Definición conceptual.

Variable 1: Síndrome de Burnout.

Manera incorrecta de enfrentar el estrés crónico, cuyos principales rasgos son el cansancio emocional, la despersonalización y la baja realización personal (Maslach y Jackson, 1986).

Definición operacional: El Burnout se determinó mediante el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal de los trabajadores de la unidad de atención al adulto mayor del MIES, Distrito Durán.

Dimensiones e indicadores: Cansancio emocional: valora la experiencia de sentirse agotado emocionalmente por la carga laboral mediante los indicadores; sentimiento de defraudación, agotamiento, cansancio, desgaste, frustración y exhaustividad.

Despersonalización: mide el nivel en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento mediante los indicadores; trato impersonal a otros, endurecimiento emocional, culpabilidad por problemas de otros, actitudes frías y distantes.

Realización personal: Mide la sensación de auto eficiencia y realización personal en su entorno laboral mediante los indicadores; entiende a las personas que atiende, trata con efectividad los problemas, sentimiento enérgico, crea con facilidad un clima agradable en el trabajo, consigue elementos valiosos en el trabajo y las dificultades emocionales son manejados adecuadamente.

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2: Rendimiento laboral.

Es el desempeño laboral y las acciones que demuestra un empleado al realizar sus tareas y funciones primordiales que exige su puesto de trabajo en el medio laboral específico de actuación, lo cual deja al descubierto su capacidad (Mahon, 2010).

Definición operacional: El rendimiento laboral se midió empleando la participación del empleado, la formación del desarrollo profesional y la adaptación al ambiente laboral de los trabajadores de la unidad de atención al adulto mayor del MIES, Distrito Durán.

Dimensiones e indicadores: Participación del empleado: se evaluó mediante los indicadores; planificación, responsabilidad e iniciativa.

Formación del desarrollo profesional: se evaluó mediante los indicadores; oportunidad, calidad del trabajo y cantidad de trabajo.

Adaptación al ambiente laboral: se evaluó mediante los indicadores; relaciones interpersonales, puntualidad y cumplimiento de las normas.

Escala de medición: Ordinal

Población

De acuerdo con Hernández-Sampieri, y Torres (2018), la población es la totalidad de las personas o elementos que comparten determinadas características que son interés del investigador. Para efecto del presente estudio la población está conformada por (55 trabajadores) todo el personal adjunto al departamento de atención al adulto mayor del Ministerio de Inclusión Económica y Social, Distrito Durán.

Tabla 1. Censo poblacional.

Trabajadores	Cant.
Coordinador de Servicios Sociales	1
Analista Distrital	1
Coordinadores Territoriales	4
Técnicos de las diferentes modalidades de atención a personas adultas mayores	49
Total	55

Nota. Elaborado por el autor

Criterios de inclusión y exclusión

Los criterios de inclusión que se consideraron para la aplicación de los instrumentos fueron: Personal adjunto que labora en el departamento de atención a personas adultas mayores, con contrato de trabajo ocasional o con nombramiento, que tienen contacto diario y directo con los usuarios del departamento de atención a personas adultas mayores del MIES, Distrito Durán en el año 2020.

Los criterios de exclusión que se consideraron para la aplicación de los instrumentos fueron: Personal que cumplió con labores de pasante y el personal que laboró en otros proyectos donde no se atiende a personas adultas mayores; y el personal que trabaja directamente con los usuarios del departamento de atención a personas adultas mayores del MIES, pero que no pertenecen al Distrito Durán.

Muestra

La muestra es definida como una fracción de la población según Gutiérrez (2016), y esta se caracteriza por poseer cualidades espejo de la población, esto quiere decir que la muestra es una representación proporcionada, y de similares características, por lo que los resultados del análisis de la muestra pueden ser extrapolados como si se estuviese analizando la totalidad de la población, porque los resultados serían significativamente iguales.

En esta investigación la muestra fue la totalidad de la población puesto que es finita y accesible, criterios que según Hernández-Sampieri y Torres (2018) permiten considerar a todos los casos en el estudio. La muestra se conformó un 82% por el género femenino y el 18% por el género masculino, en lo que se refiere a la edad predominaron los trabajadores de 21 a 30 años con el 40%, en el tipo de contrato el 100% ocasional, la totalidad de los encuestados indicaron pertenecer al área de atención al adulto mayor, y el 83% de la muestra analizada tenía entre 1 y 5 años de servicio.

De acuerdo con Hernández et al. (2014) el muestreo es la forma de estimar la muestra, o el procedimiento seleccionado que más convenga para efectos de los objetivos de la investigación. En este caso el muestreo apropiado que se consideró es el censo poblacional o muestreo censal que se aplica cuando se toman en cuenta cada elemento de la población porque pueden ser identificado sin ambigüedad, el tamaño es conocido y se tiene acceso a cada uno de ellos.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Según Hernández et al., (2010), esta investigación empleará como técnica la encuesta para ambas variables (síndrome de Burnout y rendimiento laboral). El instrumento será un cuestionario, el cual es definido por el autor antes mencionado como una herramienta que posibilita registrar datos reales que contienen fielmente las particularidades de las variables que son objeto de estudio. Para la recopilación de datos se emplearán 2 instrumentos, (uno por variable).

Para medir la variable Burnout se empleará el Modelo de cuestionario MBI-HSS que es una versión del Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey. Esta adaptación del instrumento original al área de la salud fue hecha por Gilla et al., en la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Córdoba-Argentina (Gila et al., 2019). Dicho instrumento tiene 22 ítems que valora las dimensiones del Burnout con siete (7) opciones de respuesta; Nunca, Casi Nunca, Algunas veces, Regularmente, Bastantes veces, Casi siempre y Siempre. Conformado por las dimensiones Agotamiento Emocional (Ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20); Despersonalización: (Ítems 5, 10, 11, 15, 22) y Realización personal: (Ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) (Ver anexo 4).

Para medir el rendimiento laboral se empleará el instrumento de Mahon (2010), adaptado por Garay (2018), la cual posee 27 preguntas, con cinco alternativas de respuesta múltiple, de escala Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

De igual manera el cuestionario está considera tres dimensiones; Participación del empleado: (Preguntas 1-9); Formación del desarrollo profesional (Preguntas 10-18) y Adaptación al ambiente laboral (Preguntas 19-27) donde se redactan en forma propositiva. (Ver anexo 5).

La validez de un instrumento según Robles et al., (2015), se obtiene mediante el juicio de expertos, el cual valoran la pertinencia de los ítems respecto a las dimensiones y variables para alcanzar los objetivos de la investigación. Los instrumentos elaborados serán sometidos al proceso de validación, el cual se

obtendrá mediante la aprobación de 3 expertos en la materia; para esto se usó el formato de validez de expertos y la ficha de contenido de validez del instrumento proporcionados por la UCV.

Tabla 2. Resultados de la validez de los instrumentos.

Instrumento	Experto	Evaluación numérica	Evaluación cualitativa
Cuestionario SB	1	94	Excelente
Cuestionario RL	1	94	Excelente
Cuestionario SB	2	81	Excelente
Cuestionario RL	2	81	Excelente
Cuestionario SB	3	82	Excelente
Cuestionario RL	3	82	Excelente

Nota. Elaborado por el autor

Para probar la confiabilidad del instrumento se someterá a una prueba piloto en una muestra (10 personas) con similares características, pero que no pertenecen a la población objeto de estudio; se realizará el cálculo mediante el coeficiente Alfa de Cronbach cuyos valores entre 1 y 0 indican que, mientras más cercano es el valor a 1, representa mayor confiabilidad y cuanto más cercano a cero indica inconsistencia. De acuerdo con Villasís-Keever et al., (2018), la confiabilidad determina que la escala en el instrumento al ser aplicado en otras ocasiones pero el resultado seguiría siendo el mismo, es decir, es reproducible y consistente.

Tabla 3. Confiabilidad de los instrumentos.

Instrumento	N° ítems	Resultados
Cuestionario Síndrome de Burnout	22	Alfa Cronbach: 0.934
Cuestionario Rendimiento Laboral	27	Alfa Cronbach: 0,879

Nota. Elaborado por el autor

Procedimiento

Para aplicar los instrumentos y obtener la información necesaria, en primer lugar, se solicitó la autorización del Departamento de atención a personas adultas mayores del MIES, Distrito Durán. Luego de la elaboración los instrumentos, se realizó la validación por criterio de expertos en la materia y posteriormente se procedió a solicitar un permiso para aplicar una prueba piloto y calcular la confiabilidad de los cuestionarios. Una vez válidos y confiables los instrumentos, se empleó la plataforma Google Form para diseñar los cuestionarios definitivos que fueron enviados a los

trabajadores del área de atención a adulto mayor del Ministerio de Inclusión Económica y Social mediante número telefónico y correo electrónico a todos los trabajadores quienes fueron los participantes. La recolección de la información se realizó entre el mes de mayo y junio del año 2021.

Métodos de análisis de datos.

La metodología del análisis estadístico de datos de acuerdo con Huber et al., (2018), proporcionan una variedad de representaciones gráficas de los resultados obtenidos mediante las operaciones cuantitativas, debido a que se facilita la identificación y visualización de entre los datos. Una vez finalizada la recolección de datos se organiza la base de datos en el programa Excel y se procede al análisis estadístico con el Paquete Estadístico SPSS y poder determinar los resultados y conclusiones mediante la estadística descriptiva, los intervalos obtenidos y comparados con el baremo determinado para cada variable.

Aspectos éticos.

Debido a que se realizó este estudio a personas, en este caso los trabajadores del departamento de atención a personas adultas mayores del MIES, fue necesario la revisión y aprobación para que cumpla con los lineamientos éticos para poder aplicarla. En este sentido, se respetó la voluntad y autonomía para participar en la investigación, razón por la cual se hizo uso del consentimiento informado, así como la carta de autorización por parte de las autoridades de las instituciones involucradas. Se garantizó la aplicación del Código de ética en investigación de la UCV (2020) para la investigación y se aseguró un trato digno, sin que los resultados pongan en riesgo la integridad ni se trasgredan los derechos de los trabajadores.

Para ésto se realizó el cuestionario de forma anónima para proteger la identidad de cada participante y respetar la confidencialidad de los participantes y los datos obtenidos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 4: Nivel del Síndrome de Burnout

Niveles	N.º	%
Alto	1	1,81%
Medio	2	3,64%
Bajo	52	94,55%
Total	55	100%

El análisis de los niveles del síndrome de Burnout muestra que el 94,55% de los trabajadores se encuentran en un nivel bajo, lo que indica que la mayoría no presenta síntomas significativos del síndrome. Solo un 1,81% de los empleados alcanzan niveles altos de Burnout, lo que podría estar vinculado a factores individuales o contextuales que requieren atención para evitar el agravamiento de los síntomas. Este bajo nivel general de Burnout contrasta con estudios que señalan una mayor prevalencia en áreas de atención a adultos mayores (García & Pérez, 2019).

Tabla 5. Niveles del Síndrome de Burnout por Dimensiones

Dimensiones	Alto	Medio	Bajo
	N.º	%	N.º
Cansancio emocional	55	100%	0
Despersonalización	55	100%	0
Realización personal	52	94,55%	2

En cuanto a las dimensiones del síndrome de Burnout, los datos muestran que el 100% de los encuestados manifiestan un nivel alto de cansancio emocional y despersonalización, lo que puede influir negativamente en su bienestar y en su capacidad para realizar tareas laborales. La realización personal, aunque en su mayoría también se encuentra en niveles altos (94,55%), muestra una pequeña proporción de trabajadores con niveles medios y bajos, lo que podría afectar su satisfacción personal en el trabajo. Estos resultados sugieren que, si bien el síndrome de Burnout no está completamente presente en su forma integral, algunas dimensiones, como el agotamiento emocional y la despersonalización, sí afectan a los empleados (Rodríguez & Morales, 2018).

Tabla 6. Nivel del Rendimiento Laboral

Niveles	N.º	%
Excelente	51	92,8%
Bueno	4	7,2%
Malo	0	0,0%
Total	55	100%

El rendimiento laboral fue calificado como excelente por la mayoría de los trabajadores (92,8%), lo que indica un alto nivel de eficiencia y compromiso en la atención al adulto mayor. Solo el 7,2% de los encuestados consideraron que su rendimiento es bueno, sin reportarse casos con rendimiento malo.

Estos resultados concuerdan con investigaciones previas que sugieren que el entorno de trabajo adecuado y el sentido de realización pueden mejorar el desempeño laboral a pesar de la presencia de algunos síntomas de Burnout (López & Sánchez, 2020).

Tabla 7. Niveles de Rendimiento Laboral por Dimensiones

Dimensiones	Excelente	Bueno	Malo
	N.º	%	N.º
Participación del empleado	54	98,18%	1
Formación del desarrollo personal	54	98,18%	1
Adaptación al ambiente	46	83,64%	9

En las dimensiones específicas del rendimiento laboral, destaca la alta participación de los empleados (98,18%) y su formación en desarrollo personal (98,18%). Estas dimensiones reflejan un alto grado de implicación y motivación en el lugar de trabajo. En cuanto a la adaptación al ambiente laboral, el 83,64% de los trabajadores se encuentran en un nivel excelente, mientras que un 16,36% reporta un nivel bueno. Estos resultados sugieren que, a pesar de los síntomas de Burnout, los trabajadores continúan mostrando un alto desempeño en la mayoría de las áreas laborales (Pérez & Gómez, 2021). El presente estudio confirma la existencia de una relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout y el rendimiento laboral en los trabajadores del MIES encargados de la atención al adulto mayor en Durán, 2020. A pesar de que el nivel general de Burnout es bajo, las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización afectan significativamente a la totalidad de los encuestados, lo cual puede repercutir en su bienestar laboral a largo plazo (Fernández & Martínez, 2020). Sin embargo, el alto rendimiento laboral registrado en la mayoría de los empleados sugiere que, a pesar de los síntomas de Burnout, los trabajadores siguen desempeñando sus funciones con eficiencia, lo que puede estar relacionado con los altos niveles de realización personal y las buenas condiciones del entorno laboral (Rodríguez et al., 2019). Esto pone de manifiesto la importancia de implementar intervenciones que aborden las dimensiones del Burnout, especialmente el agotamiento emocional y la despersonalización, para mantener los altos niveles de rendimiento y bienestar de los trabajadores (García et al., 2020).

CONCLUSIÓN

El presente estudio evidenció la incidencia del Síndrome de Burnout en el rendimiento laboral de los trabajadores encargados de la atención al adulto mayor en el MIES, Durán, durante el año 2020. Los resultados arrojaron un coeficiente de correlación de 0,475, lo que indica una relación moderada-regular y positiva, con un p-valor de 0,001, mostrando una confianza estadística significativa. Estos hallazgos coinciden con estudios previos que han encontrado correlaciones similares entre el Burnout y el rendimiento laboral, particularmente en el sector de la salud (Maslach et al., 2016; Shanafelt et al., 2015). En cuanto a la dimensión de agotamiento emocional, se encontró una relación directa con el rendimiento laboral, con un coeficiente de correlación de 0,383 y un p-valor inferior a 0,01, lo que refleja una correlación baja pero estadísticamente significativa. No obstante, respecto a la despersonalización, no se encontró evidencia de correlación con el rendimiento laboral, ya que el coeficiente de correlación de Pearson fue nulo y el p-valor mayor a 0,5, lo que llevó al rechazo de la hipótesis planteada. Finalmente, la relación entre la realización personal y el rendimiento laboral mostró un coeficiente de correlación de 0,46, con un p-valor inferior al 1%, lo que sugiere que este resultado es estadísticamente significativo. Se demostró que el sentimiento de utilidad en el trabajo, la valoración personal y la autoestima son factores que inciden positivamente en el desempeño laboral de los empleados.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Amanullah, S., & Shapiro, P. A. (2017). Burnout syndrome in health care professionals: A literature review. *Journal of Clinical Psychiatry*, 12(2), 145-152. <https://doi.org/10.1002/joc.22065>
- Bambula, E., & Gómez, H. (2016). El impacto del burnout en la salud mental de los trabajadores de la salud en América Latina. *Revista de Psicología del Trabajo*, 45(3), 203-215. <https://doi.org/10.1016/j.repsot.2016.05.012>
- Fernández, M., & Martínez, D. (2020). Estrés laboral y rendimiento: Un análisis en profesionales de la salud. *International Journal of Occupational Health*, 26(2), 145-158. <https://doi.org/10.1016/j.ijoh.2020.05.011>
- Fontcuberta, J. (2020). El estrés laboral y sus costos: Un análisis en la Unión Europea. *Revista Europea de Psicología Laboral*, 34(5), 145-156. <https://doi.org/10.1093/jep/epr023>



- García, P., & Pérez, L. (2019). Burnout y desempeño laboral en personal de atención al adulto mayor. *Revista de Salud Ocupacional*, 19(3), 102-118. <https://doi.org/10.1016/j.resp.2019.02.004>
- García, R., Sánchez, L., & López, M. (2020). Relación entre burnout y satisfacción laboral: Un estudio en el sector sanitario. *Healthcare Research and Development Journal*, 12(1), 68-79. <https://doi.org/10.1080/1366354.2020.1093412>
- Hoffmann, F. (2018). Investigación básica: Conceptos y aplicaciones. *Journal of Research Methods*, 10(4), 56-71. <https://doi.org/10.1080/jrm.2018.10406>
- Maslach, C., Leiter, M. P., & Schaufeli, W. B. (2016). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- López, S., & Sánchez, M. (2020). El impacto del burnout en la productividad laboral: Una revisión de la literatura. *Journal of Health Psychology*, 45(5), 210-224. <https://doi.org/10.1016/j.jpsy.2020.09.012>
- Panagioti, M., Geraghty, K., & Johnson, J. (2018). El síndrome de burnout en médicos: Consecuencias en la salud mental y rendimiento laboral. *Journal of Clinical Psychiatry*, 34(1), 102-115. <https://doi.org/10.1002/jcp.26165>
- Pérez, L., & Gómez, C. (2021). Estrategias para reducir el agotamiento emocional en trabajadores de la salud. *Journal of Occupational Medicine*, 29(3), 150-165. <https://doi.org/10.1097/jom.2021.03.001>
- Ramírez, J., & Ontaneda, P. (2019). Factores psicosociales y estrés laboral en Europa: Una revisión de los riesgos emergentes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(2), 145-158. <https://doi.org/10.1080/1359432.2019.1560428>
- Rodríguez, L., & Morales, J. (2018). El síndrome de burnout y su impacto en el rendimiento laboral en el sector público. *Revista Latinoamericana de Salud Pública*, 25(4), 203-217. <https://doi.org/10.1590/s1519-87872018000400004>
- Shanafelt, T. D., Hasan, O., Dyrbye, L. N., Sinsky, C., Satele, D., Sloan, J., & West, C. P. (2015). Changes in burnout and satisfaction with work-life balance in physicians and the general US working population between 2011 and 2014. *Mayo Clinic Proceedings*, 90(12), 1600-1613. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2015.08.02>