

Impacto del burnout en el compromiso y sostenibilidad de las organizaciones: un análisis empírico

Impact of burnout on organizational commitment and sustainability: an empirical analysis

Surimana Esthefania Morocho Idrovo

Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-5221-6044>
cnoboam2@unemi.edu.ec

Alexandra Mariela Tumbaco Galarza

Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador
<https://orcid.org/0009-0005-9758-5766>

RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la influencia que genera el Síndrome de Burnout en el compromiso organizacional de los profesionales de salud del Centro de Salud tipo C Venus de Valdivia, por medio de un estudio estadístico para la propuesta de un plan de mejoras. La metodología se basó en enfoque cuantitativo, método deductivo, tipo no experimental, descriptiva y correlacional. Se comprobó que el síndrome Burnout se relaciona negativa y significativamente con el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del Centro de Salud tipo C Venus de Valdivia con un coeficiente de correlación de Pearson de -0.764 , $\alpha < 0.01$. Los resultados mostraron que las dimensiones del Síndrome de Burnout con mayores problemas fueron despersonalización y cansancio emocional, mientras que por el lado de compromiso organizacional fue el compromiso normativo. La propuesta se encontró dirigida a los colaboradores, dentro de las estrategias estuvieron las pausas laborales, recomendaciones de prevención, evaluación y charlas informativas, con un costo total de \$ 786.25.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Compromiso organizacional, sostenibilidad, desarrollo sostenible.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the influence of Burnout Syndrome on the organizational commitment of health professionals at the type C Venus Health Center in Valdivia, by means of a statistical study for the proposal of an improvement plan. The methodology was based on a quantitative approach, deductive method, non-experimental, descriptive and correlational. It was found that Burnout syndrome is negatively and significantly related to the organizational commitment of the health professionals of the Health Center type C Venus de Valdivia with a Pearson correlation coefficient of -0.764 , $\alpha < 0.01$. The results showed that the Burnout Syndrome dimensions with greater problems were depersonalization and emotional exhaustion, while on the organizational commitment side it was normative commitment. The proposal was directed to the collaborators, among the strategies were work breaks, prevention recommendations, evaluation and informative talks, with a total cost of \$ 786.25.

Keywords: Burnout Syndrome, Organizational Commitment, sustainability, sustainable development.

INTRODUCCIÓN¹

El Síndrome de Burnout se refiere a las consecuencias de niveles elevados de estrés en profesionales que interactúan constantemente con otras personas, como médicos y enfermeras. Este síndrome se asocia con el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal, afectando tanto la productividad laboral como el bienestar del individuo, pudiendo provocar depresión y ansiedad (García et al., 2016). Las exigencias laborales actuales, como largas jornadas, ambientes de trabajo estresantes y la ausencia de equilibrio entre la vida laboral y personal, son factores que contribuyen a la aparición de problemas físicos y mentales en los trabajadores (Consejo General de la Psicología de España, 2016).

El compromiso organizacional, definido como la lealtad y pertenencia que los individuos sienten hacia su organización, es vital para el buen funcionamiento de las instituciones. Este compromiso suele ser mayor en aquellos con más años de servicio, quienes han contribuido al crecimiento y éxito de la empresa (Peña et al., 2016). El Centro de Salud tipo C Venus de Valdivia, a pesar de contar con tecnología avanzada y personal calificado, ha enfrentado problemas que han afectado el rendimiento y compromiso laboral de sus profesionales. Esta investigación busca determinar la influencia del Síndrome de Burnout en el compromiso organizacional de los profesionales de salud de esta institución mediante un análisis estadístico que fundamentará un plan de mejora.

La relevancia de este estudio radica en abordar un problema de salud pública que afecta a los profesionales de la salud y, por ende, a la calidad del servicio ofrecido a los pacientes. A través de una metodología cuantitativa y un diseño no experimental, descriptivo y correlacional, se identificó que el Síndrome de Burnout se relaciona negativamente con el compromiso organizacional, presentando un coeficiente de correlación de Pearson de -0.764 ($\alpha < 0.01$). Las estrategias

¹ Este manuscrito corresponde a una versión modificada de una tesis, luego de revisión por pares y se puede encontrar en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16392>

propuestas para abordar este problema incluyen pausas laborales, recomendaciones preventivas y charlas informativas, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y, consecuentemente, el compromiso organizacional de los profesionales de salud del centro de estudio.

MATERIALES Y MÉTODOS

Enfoque de la Investigación

Se utilizó un enfoque cuantitativo para este estudio, permitiendo la recolección de datos numéricos. El objetivo era medir los niveles del Síndrome de Burnout y el compromiso organizacional entre los colaboradores del Centro de Salud tipo C "2 Venus de Valdivia".

Tipo de Investigación

La investigación fue de tipo no experimental y transversal. Se empleó el método deductivo, el cual nos permitió analizar principios generales de teorías existentes para aplicarlos a casos particulares. Este método fue utilizado para analizar teorías relacionadas con el Síndrome de Burnout y el compromiso organizacional, deduciendo su aplicación en el contexto del centro de salud.

Alcance de la Investigación

El estudio tuvo un alcance descriptivo y correlacional. Se describieron las características de los profesionales de la salud en relación con las variables de interés y se exploró la relación entre el Síndrome de Burnout y el compromiso organizacional, utilizando la correlación de Pearson para evaluar posibles asociaciones.

Procesamiento de Datos

Para el procesamiento de datos se aplicó la estadística inferencial, incluyendo medidas de tendencia central, frecuencia relativa, y gráficos estadísticos. La estadística inferencial permitió inducir propiedades de la población basada en la muestra seleccionada. Se emplearon medidas de tendencia central como la media, moda y mediana para resumir los datos. El coeficiente de correlación de Pearson se utilizó para medir la covariación entre las variables del estudio, oscilando entre -1 y +1 para determinar la fuerza y dirección de la correlación. Además, se calcularon frecuencias relativas para expresar porcentajes de padecimiento del Síndrome de Burnout y compromiso organizacional. Los resultados se representaron mediante diagramas circulares para facilitar la interpretación.

Población y Muestra

La población a estudiar son los profesionales de la salud que laboran en el Centro de Salud Tipo C Venus de Valdivia que son 85 trabajadores entre personal médico, de enfermería, administrativos, entre otros. Debido a que se tiene acceso al personal, se procedió a realizar un censo a la totalidad de la población; sin embargo, se pudo encuestar a 84 colaboradores, ya que uno se encontraba bajo permiso médico por enfermedad.

Técnica de Recolección de Datos

La técnica de recolección de datos en la investigación es la encuesta, la cual se efectúa mediante dos cuestionarios uno para medir el Síndrome de Burnout y otro para el compromiso organizacional. El cuestionario sobre el Burnout fue tomado del trabajo de García et al. (2007) el cual está compuesto por 22 preguntas, cuyas dimensiones son cansancio emocional (ítem uno al nueve), despersonalización (ítem diez al 14) y realización personal (ítem 15 al 22). Las respuestas fueron formuladas con base en la escala de Likert con cinco opciones que fueron Totalmente en desacuerdo (Td), en desacuerdo (d), ni de acuerdo ni en desacuerdo (NaNd), de acuerdo (a) y totalmente de acuerdo (Ta).

Por otra parte, el cuestionario sobre el compromiso organizacional se basó a los trabajos Neves et al. (2018) y de la investigación de López (2018) acoplándolos para conseguir un cuestionario de 18 preguntas que dispone de tres dimensiones que son el compromiso afectivo (ítem uno al siete), compromiso de continuidad (ítem ocho al 12) y compromiso normativo (ítem 13 al 18).

Estos instrumentos usados tienen una confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach de 0.987; además, cuenta con respuestas de cinco opciones de la escala de Likert que son Totalmente en desacuerdo (Td), en desacuerdo (d), ni de acuerdo ni en desacuerdo (NaNd), de acuerdo (a) y totalmente de acuerdo (Ta).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Figura 1. Edad

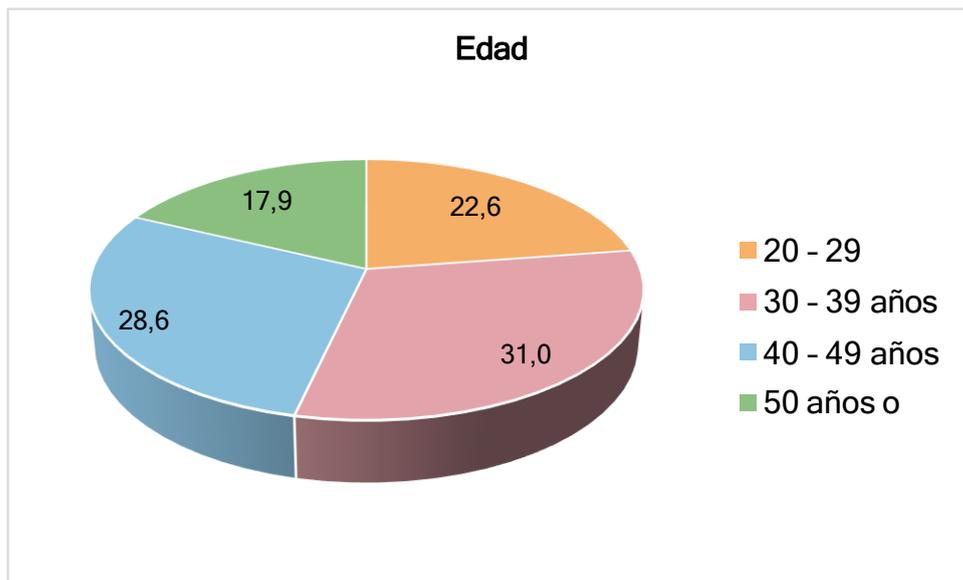


Figura 2. Sexo

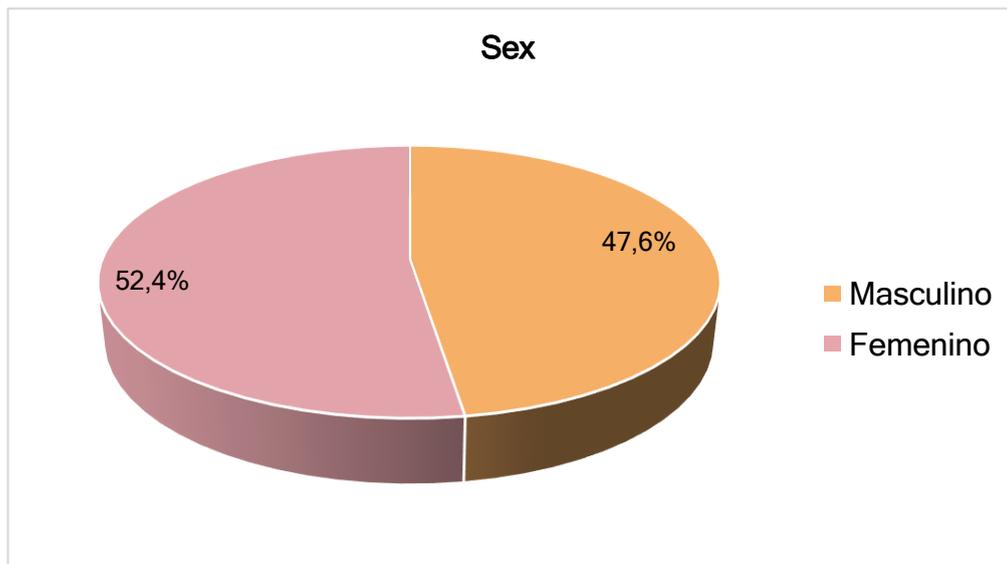
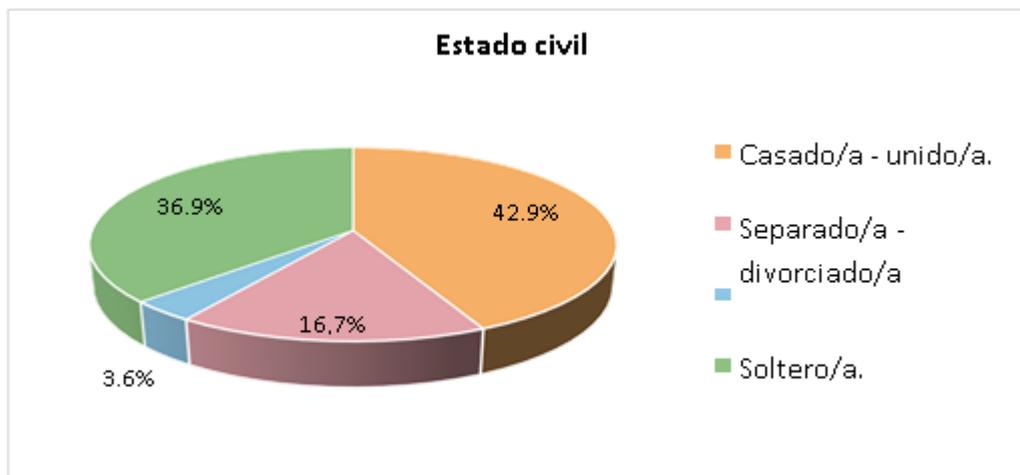


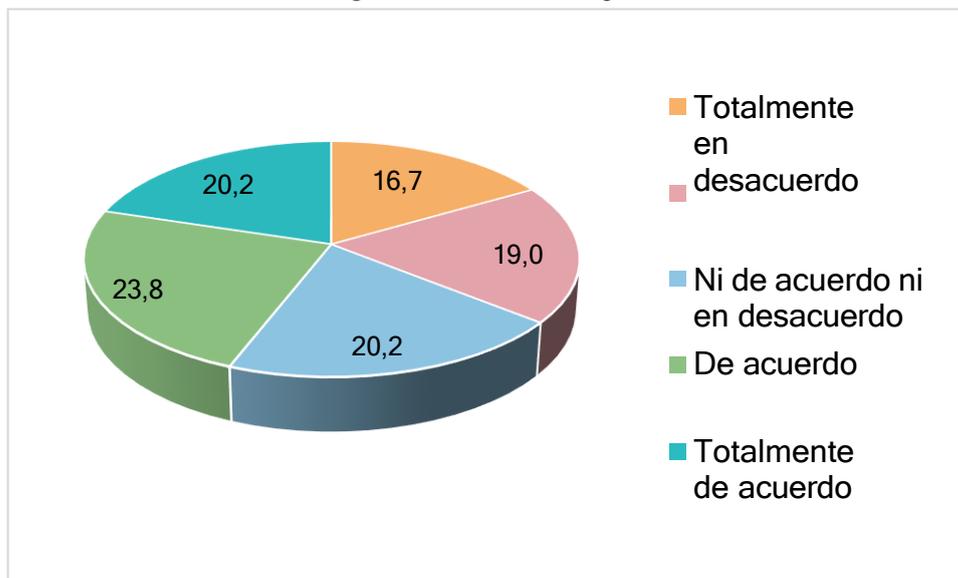
Figura 3. Estado civil



Variable Síndrome de Burnout

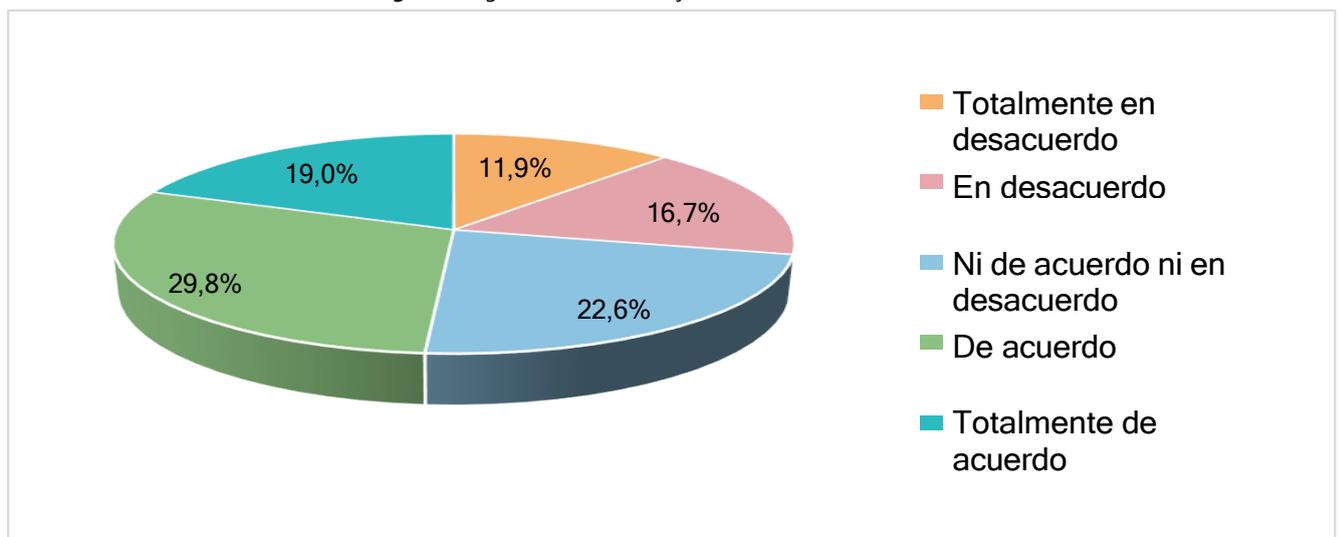
Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo

Figura 4. Emocionalmente agotado



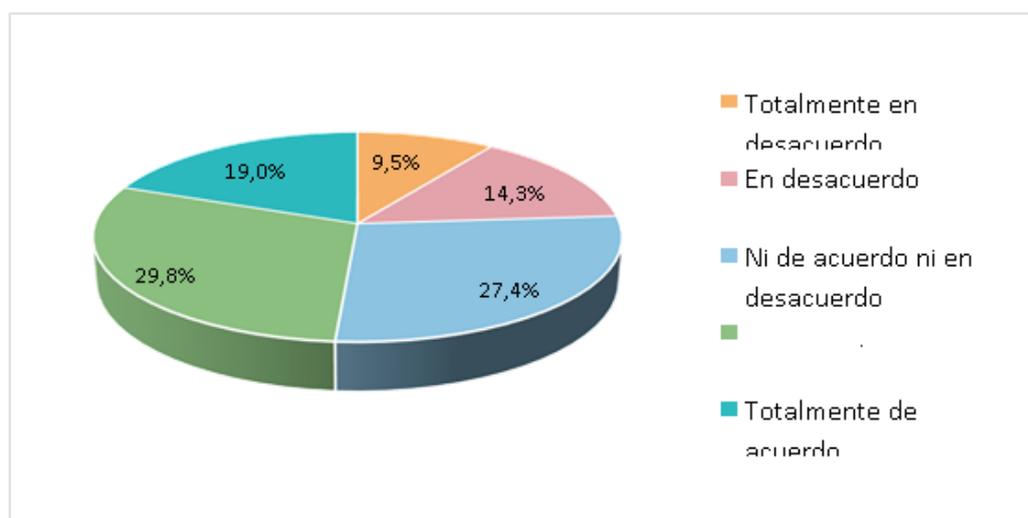
Me siento agotado al final de la jornada de trabajo

Figura 5. Agotado al final de la jornada laboral



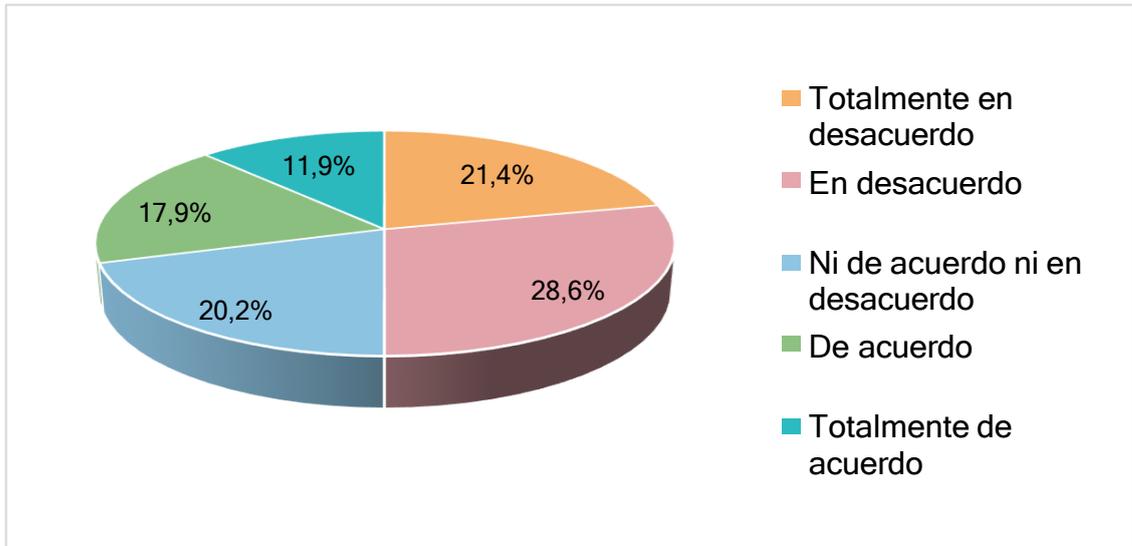
Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo

Figura 6. Fatigado por las mañanas



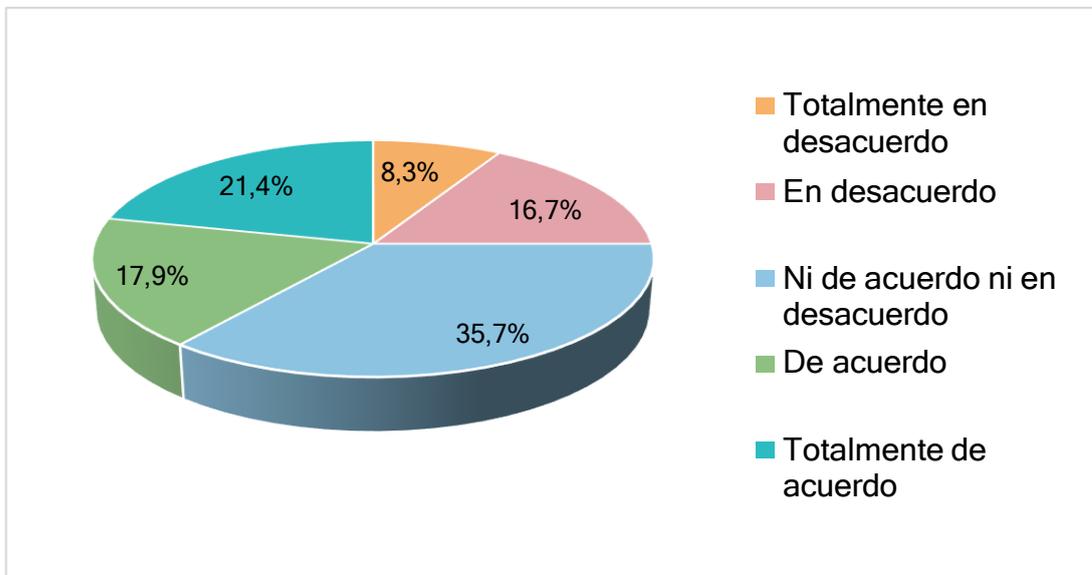
Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.

Figura 7. Es un esfuerzo trabajar con mucha gente



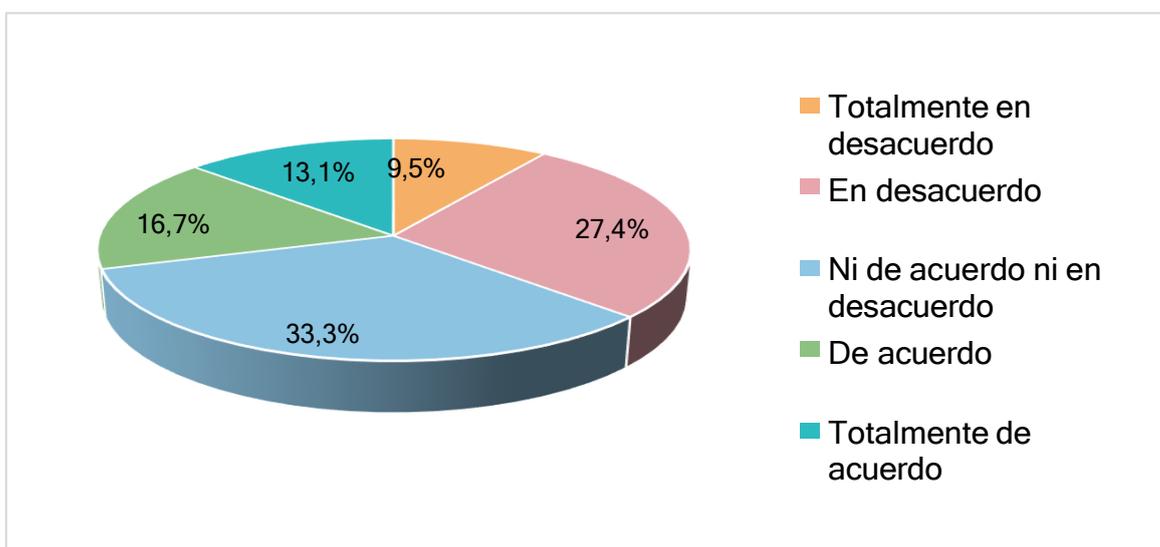
Me siento quemado por mi trabajo.

Figura 8. Quemado por el trabajo



Me siento frustrado en mi trabajo.

Figura 10. Frustrado por el trabajo



Fiabilidad y correlaciones

La fiabilidad se demostró por medio del alfa de Cronbach, el cual para el Síndrome de Burnout fue de 0.952, mientras que para compromiso organizacional fue de 0.954; esto refleja la consistencia interna de los instrumentos y validez de sus resultados. En la siguiente tabla se muestran los alfas de Cronbach por cada dimensión:

Tabla 1. Alfa de Cronbach

Dimensiones	Alfa de Cronbach
Dimensión cansancio emocional	0.990
Dimensión despersonalización	0.990
Dimensión realización personal	0.993
Variable Síndrome de Burnout	0.952
Dimensión Compromiso Afectivo	0.992
Dimensión Compromiso de Continuidad	0.991
Dimensión Compromiso Normativo	0.992
Variable compromiso organizacional	0.954

En cuanto al promedio de las dimensiones y variables, se observó una media de 3.01 para el Síndrome de Burnout, lo cual se ubica en una posición intermedia; la dimensión con la puntuación más baja (2.89) fue realización personal, mientras que la más alta fue despersonalización, siendo la más afectada. Con respecto a la variable compromiso organización el promedio fue de 3.14, situándose ligeramente por arriba de la posición intermedia; la dimensión con mayores problemas fue compromiso normativo (2.94), seguido de compromiso afectivo (3.18)

Tabla 2. Promedio dimensiones

Dimensiones	Promedio (escala Likert 1-5).
Dimensión cansancio emocional	3.01
Dimensión despersonalización	3.13
Dimensión realización personal	2.89
Variable Síndrome de Burnout	3.01
Dimensión Compromiso Afectivo	3.18
Dimensión Compromiso de Continuidad	3.28
Dimensión Compromiso Normativo	2.94
Variable compromiso organizacional	3.14

Hipótesis: El síndrome Burnout se relaciona negativa y significativamente con el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del Centro de Salud tipo C.

Se comprueba la hipótesis de investigación, con un coeficiente de correlación de Pearson de -0.764 ($\alpha < 0.01$). Se refleja además que la dimensión más correlacionada fue cansancio emocional (-0.665 , $\alpha < 0.01$), mientras que la que mostró menor asociación fue despersonalización (-0.416 , $\alpha < 0.01$) (ver tabla 10). En cambio, dentro de las dimensiones de compromiso organizacional, las que más se correlacionan con síndrome de burnout son compromiso afectivo y compromiso de continuidad, ambas con -0.627 con $\alpha < 0.01$

Tabla 3. Correlaciones dimensiones Síndrome de Burnout - compromiso organizacional

Dimensión	Coefficiente de correlación de Pearson
Dimensión cansancio emocional	-0.665**
Dimensión despersonalización	-0.416**
Dimensión realización personal	-0.544**
Variable síndrome de burnout	-0.764**

Nota. ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 4. Correlaciones dimensiones compromiso organizacional - Síndrome de Burnout

Dimensiones	Promedio (escala Likert 1-5).
Dimensión Compromiso Afectivo	-0.627**
Dimensión Compromiso de Continuidad	-0.627**
Dimensión Compromiso Normativo	-0.497**
Variable compromiso organizacional	-0.764**

Edad, Sexo y Estado Civil

Los datos demográficos revelan que la mayoría de los participantes tienen entre 30 y 39 años (31.0%), seguidos por aquellos en el rango de 40 a 49 años (28.6%). La representación de género estuvo equilibrada, con una ligera mayoría de mujeres (52.4%). En cuanto al estado civil, el 42.9% está casado o unido, mientras que el 36.9% está soltero, lo que sugiere una diversidad en las etapas de vida de los participantes.

Síndrome de Burnout

Las respuestas al cuestionario de Burnout evidencian que un número significativo de profesionales experimenta agotamiento emocional y físico. Un 23.8% se siente emocionalmente agotado y el 29.8% se siente agotado al final de la jornada laboral, reflejando una alta carga de trabajo. Además, el 29.8% menciona sentirse fatigado al comenzar el día, indicando una falta de recuperación adecuada entre las jornadas.

Respecto al "agotamiento laboral", el 21.4% se siente quemado por su trabajo, lo que sugiere un nivel considerable de estrés laboral. En cuanto al trato con los pacientes, un porcentaje significativo (25.0% y 23.8%) admitió tratarlos como objetos impersonales, lo que puede estar relacionado con la sobrecarga laboral y la despersonalización como mecanismo de defensa.

Relación con el Trabajo

Un aspecto positivo es que la mayoría de los profesionales no presenta pensamientos depresivos severos, ya que el

41.7% está totalmente en desacuerdo con la afirmación de sentirse "acabado". Sin embargo, el 28.6% no encuentra trabajar con mucha gente como un esfuerzo, indicando cierta adaptación o tolerancia a la carga de trabajo.

A pesar de estos hallazgos, un 31.0% siente que trabaja demasiado, y un 21.4% considera que el contacto directo con las personas genera estrés. Esto puede ser una señal de alerta sobre la posible insatisfacción laboral o la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo.

Compromiso Organizacional

El compromiso con la institución muestra una variedad de percepciones. Aunque un 29.8% trabaja más por gusto que por necesidad, un porcentaje considerable (32.1%) indica que una de las razones para permanecer es la remuneración. Esto sugiere que, si bien existe un nivel de satisfacción laboral, también hay una dependencia económica que influye en la retención de empleados.

En términos de lealtad y pertenencia, los resultados son mixtos. Un 34.5% no está seguro sobre su nivel de pertenencia a la institución, y solo un 21.4% siente fuertemente que la entidad merece su lealtad. Esto puede ser indicativo de un compromiso organizacional moderado, donde la motivación intrínseca podría ser una herramienta efectiva para mejorar el ambiente laboral y fortalecer el vínculo entre el personal y la institución.

Estos resultados reflejan un escenario donde el agotamiento laboral y la carga de trabajo son desafíos evidentes. Aunque la mayoría de los profesionales mantienen un compromiso con la institución, existe una tensión entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo actuales. El bienestar emocional y la calidad de la relación con los pacientes son áreas que podrían beneficiarse de intervenciones focalizadas, como la promoción de estrategias de afrontamiento y la mejora de las condiciones laborales para reducir el riesgo de Burnout.

CONCLUSIONES

La revisión bibliográfica evidenció que el Síndrome de Burnout afecta principalmente a quienes enfrentan cargas laborales excesivas y llevan un ritmo de vida acelerado, manifestándose a través de la despersonalización, el agotamiento emocional y la reducción de la realización personal, según el modelo teórico de Vidotti et al. (2018). El compromiso organizacional, basado en el apego del individuo a su entorno laboral, sigue el modelo de Estrada y Mamani (2020). Estudios previos indican que los profesionales de la salud, especialmente aquellos con trato directo con pacientes y mayor carga familiar, son más propensos a experimentar el Síndrome de Burnout, siendo la despersonalización la dimensión más afectada. A su vez, el compromiso organizacional se ve mermado por la falta de motivación, insatisfacción con los objetivos, rotación de personal y ausentismo injustificado. Se confirmó una relación negativa y significativa entre el Síndrome de Burnout y el compromiso organizacional en los profesionales de la salud del Centro de Salud tipo C Venus de Valdivia, con un coeficiente de correlación de Pearson de -0.764 ($\alpha < 0.01$), destacando la correlación más fuerte en el cansancio emocional (-0.665 , $\alpha < 0.01$) y la menor en la despersonalización (-0.416 , $\alpha < 0.01$).

Las estrategias propuestas incluyen pausas laborales, recomendaciones para prevenir el estrés, evaluaciones periódicas y charlas informativas, orientadas a mejorar tanto la prevención del Síndrome de Burnout como el compromiso organizacional.

Se sugiere realizar más estudios para prevenir el Síndrome de Burnout y mejorar el compromiso organizacional, analizar investigaciones nacionales para identificar problemas y soluciones aplicables, e implementar estrategias para mejorar el bienestar laboral en el Centro de Salud tipo C Venus de Valdivia. Futuras investigaciones podrían centrarse en evaluar la efectividad de las intervenciones propuestas, explorar factores individuales y organizacionales que influyen en la aparición del Burnout, y estudiar su impacto en diferentes contextos sanitarios. Entre las limitaciones metodológicas, se encuentran el enfoque transversal de la investigación, que no permite establecer relaciones causales, y la posible falta de representatividad de la muestra, que podría afectar la generalización de los resultados.

REFERENCIAS

- Aldrete, M., Navarro, C., González, R. C. y Pérez, J. (2015). Factores psicosociales y Síndrome de Burnout en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud. *Revista Ciencia y Trabajo*, 17(52), 32-36.
- Allen, N. y Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Alotni, A. (2019). The Relationship between Organisational Commitment and Burnout: A Comparative Study of Nurses from a Health Care Service. *American Journal of Nursing Research*, 7(5), 732-750. doi:10.12691/ajnr- 7-5-7
- Alves, J. (2016). El modelo Burnout-engagement en enfermeros: el factor protector de la resiliencia. Salamanca: Ediciones Universidad Salamanca.
- Alves, J. (2016). El modelo Burnout-Engagement en enfermeros: el factor protector de la resiliencia. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.
- Asamblea Nacional Constituyente (2008). Constitución de la República del Ecuador. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf.

- Asamblea Nacional Constituyente (2012). Código del Trabajo. <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>. Obtenido de <https://informacionecuador.com/codigo-de-trabajo-ecuador-actualizado-2017-descargar-pdf/>
- Ávila, R. (2018). Síndrome de Burnout, prevalencia en médicos generales dedicados a la atención primaria en el MSP de Cuenca. (Tesis de Maestría). Repositorio Universidad de Cuenca.
- Baez, R., Zayas, P., Velázquez, R. y Lao, Y. (2017). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14-23.
- Barberán, M. y Fierro, I. (2016). Análisis de la influencia del Burnout sobre el desempeño laboral en aviación comercial. Repositorio digital de la Universidad de Especialidades Espíritu Santo, 1-28.
- Barradas, M., Delgadillo, R., Gutiérrez, L., Posadas, M., García, J., López, J. y Rodríguez, E. (2018). Estrés y Burnout. Enfermedades en la vida actual. Bloomington: Palibrio.
- Barrios, S. (2017). Conoce y supera la despersonalización y la desrealización. Michigan: Independently Published.
- Bedoya, E. (2017). Prevalencia del Síndrome de Burnout en trabajadores de un hospital público colombiano. *Medisan*, 21(11), 3172-3179.
- Bridgeman, P., Bridgeman, M. y Barone, J. (2018). Burnout syndrome among healthcare professionals. *American Journal of Health-System Pharmacy*, 75(3), 147-152. doi:<https://doi.org/10.2146/ajhp170460>
- Calduch, R. (2014). Métodos y técnicas de investigación internacional. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Campos, H., Espinoza, W., Espinoza, R. y Zambrano, M. (2016). El comportamiento organizacional y su influencia en la calidad y productividad de la organización. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, marzo 2016.
- Cárdenas, D., Conde, J. y Perales, J. (2017). La fatiga como estado motivacional subjetivo. *Revista Andaluza de Medicina del Deporte*, 10(1), 31-41.
- Consejo General de la Psicología de España. (2016). Informe sobre Estrés en el trabajo de la OIT- Día de la Salud y Seguridad en el Trabajo, 2016. Obtenido de http://www.infocop.es/view_article.asp?id=6166
- Cruz, D. y Puentes, A. (2017). Relación entre las diferentes dimensiones del Síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja. *Revista Psicogente*, 20(38), 268-281.
- Díaz, F. y Gómez, I. (2016). La investigación sobre el Síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe*, 33(1), 113-131. doi:<http://dx.doi.org/10.14482/psdc.33.1.8065>
- Estrada, E. y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones de educación básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146.
- Flores, S. y Ruiz, A. (2018). Burnout en profesionales de la salud y personal administrativo en una unidad médica de primer nivel. *Revista de Psicología y Salud*, 28(1), 63-72.
- García, J., Herrero, S. y León, J. (2007). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory (MBI) en una muestra de trabajadores del Hospital Psiquiátrico Penitenciario de Sevilla. *Apuntes de Psicología*, 25(2), 157-174.
- García, P., Gatica, M., Cruz, E., Luis, K., Vargas, R., Hernández, J., . . . Macías, D. (2016). Factores que detonan el síndrome de burn-out. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 5(9), 1-24.
- Gaviria, C. y Márquez, C. (2019). Estadística descriptiva y probabilidad. Medellín: Universidad de San Buenaventura Medellín.
- González, F., Escoto, M. y Chávez, J. (2017). Estadística aplicada en Psicología y Ciencias de la salud. México D.F.: onzález, Fabiola; Escoto, María; Chávez, Joanna.
- Grisales, H., Muñoz, Y., Osorio, D. y Robles, E. (2016). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de referencia Ibagué, Colombia, 2014. *Revista Enfermería Global*(41), 1-14.
- Guardalo, S. (2017). Burnout: la enfermedad silenciosa de la organización. *Revista Iberoamerican Business Journal*, 1, 55-71.
- Gutiérrez, E. y Vladimirovna, O. (2016). Estadística inferencial 1 para ingeniería y ciencias. México: Grupo Editorial Patria.
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S. y Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 1- 27.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw-Hill.
- Hernández, T. (2018). Burnout en Médicos de un Hospital del Sector Público en el Estado de Hidalgo. *Agricultura, Sociedad y Desarrollo*, 15(2), 161-172.
- Ibañez, J. y Fuentes, J. (2017). Actas del VII Congreso Internacional de Filosofía de la Educación. Madrid: Editorial Dykinson.
- Llinás, H. -B. (2017). Estadística descriptiva y distribuciones de probabilidad. Barranquilla: Universidad del Norte.
- López, J. (2018). Compromiso organizacional y Síndrome de Burnout en tecnólogos médicos del Instituto Nacional de Oftalmología, Lima-2018. Repositorio Universidad César Vallejo.
- Maldonado, A., Camacho, R., Valadez, S., García, J. y Limón, J. (2015). Determination of Burnout Syndrome among Middle and Senior Managers in Manufacturing Industry in Ciudad Juarez. *Procedia Manufacturing*(3), 6459-6466.
- Martínez, P. (2019). Una revisión bibliográfica: El Síndrome de Burnout. *Revista Médica y de Enfermería*, junio 2019.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). The measurement of experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- materno-infantil-venus-de-valdivia/+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=ec&client=firefox-b-d
- Mathieu, J. y Zajac, D. (1990). Review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Medina, R. (2018). El Síndrome de Burnout y el compromiso organizacional en el personal administrativo en los centros de educación superior. (Tesis de Maestría). Repositorio Universidad Técnica de Ambato.
- Menéndez, T., Calle, A. D., Espinel, J. y Cedeño, Y. (2018). Síndrome de Burnout y calidad de atención del personal de enfermería de un hospital general en la provincia de Manabí, Ecuador. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 1-23.
- Ministerio de Salud Pública (2020). Santa Elena cuenta con el moderno centro Materno Infantil Venus de Valdivia. Obtenido de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ly8u3bRc2LAJ:h> <https://www.salud.gob.ec/santa-elena-cuenta-con-el-moderno-centro->
- Muñoz, N., Campaña, N. y Campaña, G. (2018). Prevalencia del Síndrome de Burnout en los residentes de cirugía general de Chile y sus factores asociados. *Revista Chilena de Cirugía*, 70(6), 544-550.

- Navinés, R., Martín, R., Olivé, V. y Valdés, M. (2016). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Medicina Clínica*, 146(8), 359- 366. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.medcli.2015.11.023>
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J. y Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*(26), 1-11. doi:<http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>
- Noriega, M. (2017). Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en los docentes tiempo completo de una Universidad Privada de Lima Norte, 2017. Repositorio Universidad César Vallejo.
- Pedraz, B. (2018). Fatiga: historia, neuroanatomía y características psicopatológicas. Una revisión de la Literatura. *Revista de Neuro- Psiquiatría*, 81(3), 174-182.
- Peña, M., Díaz, M., Chávez, A. y Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105.
- Pereda, S. y Berrocal, F. (2018). Dirección y gestión de recursos humanos por competencias. Madrid: Editorial Universitaria.
- Presidencia República del Ecuador (2012). Inauguración Del Centro Materno Infantil "Venus De Valdivia". Obtenido de <https://www.presidencia.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/12/2012-12-17-CENTRO-MATERNO- INFANTIL-VENUS-DE-VALDIVIA-LA-LIBERTAD.pdf>
- Prieto, B. (2017). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. *Cuadernos de Contabilidad*, 18(46), 1-27.
- Ramírez, V. y Mapén, F. (2019). Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 4(8), 166-189.
- Redolar, D. (2015). El estrés. Catalunya: Editorial UOC.
- Saborío, L. y Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 1-7.
- Sáez, J. (2017). Investigación educativa. Fundamentos teóricos, procesos y elementos prácticos. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122.
- Sarisik, M., Bogan, E., Zengin, B. y Dedeoglu, B. (2019). The Impact of Burnout on Organizational Commitment: A Study of Public Sector Employees in Turkey. *Journal of Global Business Insights*, 4(20), 106-118. doi:10.5038/2640-6489.4.2.1066
- Serrano, M., Ávila, A., Vidal, C., Ureña, Y., Lora, H. y Angulo, G. (2017). Burnout: Síndrome silencioso que afecta el desempeño laboral de los docentes universitarios. *Revista Espacios*, 38(55), 1-13.
- Silva, J. (2018). La gestión y el desarrollo organizacional. Alcoy: 3Ciencias.
- Suárez, N., Saénz, J. y Mero, J. (2016). Elementos esenciales del diseño de la investigación. Sus características. *Ciencias Sociales y Políticas*, 2, 72-85.
- Veletanga, J. (2017). El Burnout está presente en el 30% de los sanitarios ecuatorianos. Obtenido de <https://www.edicionmedica.ec/secciones/profesionales/el-Burnout-est- presente-en-el-30-de-los-sanitarios-ecuatorianos-90910>
- Vidotti, V., Perfeito, R., Quina, M. y Trevisan, J. (2018). Síndrome de Burnout y trabajo en turnos en el equipo de enfermería. *Revista Latino-Americana de Enfermería*, 26, 1-10.
- Vilalta, C. (2016). Análisis de datos. México D.F: Centro de Investigación y Docencia Económicas.
- Zamora, G. (2009). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41(3), 445-460.