

Universidad de Lima
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología



BURNOUT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD

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

Xiomara Aracelly Vargas Tejada

20131392

Asesor

Mónica Fernández Otoyá

Lima – Perú
Marzo de 2021





**BURNOUT AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AMONG HEALTHCARE
PROFESSIONALS**

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	VII
ABSTRACT	VIII
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN1
CAPÍTULO II: MÉTODO5
2.1 Criterios de elegibilidad.....	.5
2.2 Estrategia de búsqueda.....	.5
CAPÍTULO III: RESULTADOS8
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	
..¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.6	
CONCLUSIONES18
REFERENCIAS19

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1. Análisis de los estudios seleccionados9

Tabla 3.2. Continuación del análisis de los estudios seleccionados 1;Error! Marcador no definido.



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.1. Diagrama de flujo.....7



RESUMEN

El burnout es un síndrome que afecta primordialmente a los profesionales de la salud y su compromiso organizacional lo que a su vez puede traer consecuencias negativas en el servicio que brindan. El objetivo de este trabajo es describir la relación entre el burnout y compromiso organizacional en profesionales de la salud a través de una revisión sistemática de artículos científicos. Se realizó una búsqueda sistemática siguiendo las indicaciones de la guía PRISMA (Urrútia & Bonfill, 2010). Las bases de datos consultadas fueron Scopus, Pubmed, Ebsco y Science Direct. Se seleccionaron para el análisis los trabajos que evaluaban burnout y compromiso organizacional en una población de profesionales de la salud (n=7). Las metodologías utilizadas en los estudios seleccionados fueron análisis correlacionales y estudios de diseño transversal no experimental. Se encontró una relación negativa entre burnout y compromiso organizacional, así como también se destacó el rol protagónico del componente afectivo del compromiso, pues resulta ser un factor protector contra el burnout. Investigaciones futuras deben abordar diseños experimentales e incluir a la población latinoamericana.

Palabras clave: Burnout; compromiso organizacional; profesionales de la salud; revisión sistemática.

ABSTRACT

Burnout is a syndrome that mainly affects healthcare professionals and their organizational commitment, which in turn may have negative consequences on the service they provide. The aim of this study is to describe the relationship between burnout and organizational commitment among healthcare professionals through a systematic review of scientific articles. To this end, a systematic review of the literature was conducted, taking in consideration only those that followed PRISMA guidelines (Urrútia & Bonfill, 2010). The following databases were used: Scopus, Pubmed, Ebsco and Science Direct and only articles that addressed burnout and organizational commitment in a study population of healthcare professionals were selected (n=7). The studies performed correlational analyses and a cross-sectional non-experimental design. As a result, a negative correlation was observed between burnout and organizational commitment, as well as the leading role of the affective component of commitment, as it turns out to be a protective factor against burnout. Future studies should take in consideration the use of experimental designs and also include the latinoamerican population.

Keywords: Burnout; organizational commitment; healthcare professionals; systematic review.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Descripción del problema

Uno de los pioneros en estudiar el síndrome de burnout fue el psicólogo Herbert Freudenberger (1974). Al ser un síndrome desarrollado debido a la exposición prolongada a estresores interpersonales en el trabajo, era algo de lo que gran parte del personal dedicado al ámbito clínico y hospitalario padecía. En efecto, el personal médico siempre ha sido la población más afectada por el burnout, así como toda aquella profesión relacionada al cuidado y servicio humano (Maslach, 2009) debido a que están expuestos a largas jornadas de trabajo y alto nivel de exigencia y carga laboral (Silva-Gomes & Silva-Gomes, 2020).

Es así que, gracias a previas investigaciones en la materia se ha encontrado que el burnout puede afectar otras esferas del comportamiento en la organización como pueden ser el compromiso organizacional (Schaufeli & Enzmann, 1998). Si el compromiso organizacional de los profesionales de la salud es muy reducido puede desembocar en una deficiencia en el cuidado de los pacientes (Stimpfel et al., 2012), lo cual puede llegar a ser peligroso y más aún ahora en un contexto de pandemia mundial. Frecuentemente los profesionales de la salud trabajan más horas de las que deberían, lo cual puede llevarlos a desarrollar altos niveles de burnout, este, a su vez tiene consecuencias negativas en el cuidado que estos ofrecen a sus pacientes pasando por alto tareas importantes vinculadas a su profesión tales como mantener una comunicación efectiva y asertiva con los pacientes y controlar sus malestares con premura, la deficiencia en estas tareas ocasiona que los pacientes no se sientan satisfechos ni a gusto con el servicio recibido (Stimpfel et al., 2012).

Asimismo, aquellas personas con mayores niveles de burnout han demostrado ser más propensas a abandonar su trabajo (Chandran et al., 2019), en especial si puntúan alto en la dimensión de agotamiento (Sariisik et al., 2019). A su vez, como se indica en el estudio de Li et al. (2020) aquellas personas con poco compromiso organizacional son más propensas a experimentar agotamiento emocional y síntomas de burnout. Además, se ha encontrado que las personas que poseen un alto compromiso organizacional y además altos niveles de burnout, pero sin las dimensiones de agotamiento y despersonalización demasiado altas, no demuestran grandes cambios en su conducta laboral. Aunque de manera interna puedan

sentirse disconformes con la organización, lo cual podría llegar a desembocar en reducirse en alguna medida el componente afectivo del compromiso (Li et al., 2020). Es así que dicho componente es el que mayor relación evidencia con el burnout y este, a su vez, a través de la dimensión de agotamiento es el que tiene mayor relación con el compromiso organizacional (Enginyurt et al., 2016).

Por otro lado, así como es importante conocer las consecuencias del problema, también lo es conocer qué es lo que lo puede estar causando. La satisfacción laboral está altamente relacionada tanto con el burnout como con el compromiso organizacional, pues si un colaborador presenta altos niveles de burnout, su satisfacción y compromiso con la empresa disminuirán considerablemente, por lo que la satisfacción laboral termina siendo un muy buen predictor de ambos constructos (Nagar, 2012). Además, otro factor importante en su origen puede ser un mal clima laboral, en específico, el que respecta a las relaciones interpersonales desagradables dentro de la organización, ya que estas se encuentran relacionadas a altos niveles de burnout en el colaborador y mientras más alto sea su nivel, menor será el compromiso organizacional de este (Leiter & Maslach, 1988).

Actualmente, en el contexto de una pandemia mundial, la cual ha afectado diversos sectores, muchas empresas se han visto golpeadas y con ello sus empleados, aunque gran parte de las empresas ha intentado retener a su personal con la esperanza de salir airosos de la recesión, un 18% ha optado por prescindir de ellos, 24% por reducir salarios y 32% por reducir horas de trabajo (Blake & Wadhwa, 2020).

En el Perú, el 2020 en comparación al año 2019, la población con empleo disminuyó en 39.6% y un 43.7% de la población desempleada resultó ser menores de 25 años (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2020). Pero, así como muchas personas se vieron afectadas laboralmente por el COVID-19, muchas otras continuaron trabajando, e incluso con una mayor exigencia por la naturaleza de su profesión, como es el caso de los profesionales de la salud, población que será investigada en el presente estudio.

1.2 Descripción de las variables y marco teórico

Ambas variables serán definidas teniendo en cuenta un enfoque multidimensional.

De acuerdo con Maslach y Leiter (2016) el burnout se da como respuesta a la exposición prolongada y crónica a factores emocionalmente estresantes en el trabajo y de

acuerdo con la perspectiva psicosocial del constructo por la que estos autores optan, la manifestación de estos constructos son resultado de la interacción dinámica entre la persona y su entorno de trabajo, es decir que tienen su origen en el trabajo per se y no en el individuo (Merino et al., 2018). Dicho esto, el Modelo Tridimensional del burnout de Maslach cuenta con tres dimensiones: agotamiento, despersonalización y realización personal. El agotamiento es el componente principal del burnout y se refiere a un sentimiento de excesiva demanda y vacío de recursos emocionales y físicos para afrontarlo por lo que las personas se sienten débiles y cansados y sin una fuente de reposición que los alivie (Maslach, 2009).

La despersonalización, componente interpersonal del burnout, se refiere a una respuesta de negatividad, hostilidad y desapego hacia el trabajo. Suele desarrollarse como consecuencia al excesivo agotamiento emocional a modo de auto-protector emocional, el problema con esta defensa es que si las personas empiezan a desapegarse demasiado del trabajo tenderán a la deshumanización lo cual a largo plazo termina en el desarrollo de una actitud negativa hacia la gente y el trabajo mismo, lo cual provoca que busquen trabajar lo mínimo indispensable reduciendo su desempeño (Maslach, 2009). Asimismo, se ha encontrado que esta dimensión tiene un efecto negativo en el trato con clientes (Nesher & Sonnentag, 2019).

Por último, la realización personal, componente de autoevaluación del burnout, alude a los sentimientos de incompetencia, ausencia de logros y productividad laboral. Esta dimensión se ve agravada por una falta de recursos laborales y falta de apoyo social y profesional lo cual hace que la persona afectada termine por desarrollar una concepción negativa de sí misma y de los demás (Maslach, 2009).

Por otro lado, el compromiso organizacional, según el Modelo Tridimensional de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991) se define como un estado psicológico que incorpora una aproximación actitudinal y comportamental, así como su relación complementaria y está caracterizado por la relación de los empleados con la organización para la que trabajan la cual tiene repercusiones respecto a la decisión de continuar o no siendo miembros de la organización y cuenta con tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo. El componente afectivo está relacionado al querer ser parte de la organización, esto es el apego emocional del colaborador hacia su organización, el componente de continuidad está relacionado al necesitar ser parte de la organización, es decir, a la toma de conciencia del colaborador con relación a los costos asociados a dejar la organización y, por

último, el componente normativo se refiere al sentimiento de deber ser parte de la organización o sentimiento de obligación de continuar trabajando para la organización debido a la internalización de presiones normativas. Asimismo, una persona puede experimentar los tres componentes en diferentes niveles lo cual influencia en la conducta de una manera distinta (Meyer & Allen, 1991).

Por último, ambas variables en relación serán abordadas a la luz del mismo modelo teórico de Maslach (Maslach, 2006) explicado a detalle líneas arriba puesto que engloba a ambas debido a que este modelo cuenta con un proceso lineal, el cual empieza por la presencia de estresores laborales como sobrecarga de trabajo, injusticias, incoherencia de valores y ausencia de recompensas. Estos estresores desembocan en burnout y este a su vez desemboca en efectos negativos relacionados al trabajo como ausentismo, baja calidad de trabajo, insatisfacción de pacientes, deterioro en la salud del trabajador y disminuido compromiso organizacional. Así, a modo resumen, se concluye que el burnout se da como consecuencia de estresores interpersonales en el trabajo y tiene impacto, entre otras áreas, en el compromiso organizacional.

1.3 Objetivo

Describir la relación entre burnout y compromiso organizacional en una población de profesionales de la salud.

1.4 Pregunta de investigación

¿Cómo es la relación entre burnout y compromiso organizacional en una población de profesionales de la salud?

CAPÍTULO II: MÉTODO

2.1 Criterios de elegibilidad

Para el presente reporte fueron seleccionados los estudios que cumplieron los siguientes criterios de inclusión: a) estudios que relacionan burnout y compromiso organizacional debido a que son las variables de interés para el presente estudio, b) estudios cuantitativos ya que presentan indicadores de medición con evidencias de validez y de confiabilidad las cuales permiten generalizar y analizar los resultados de manera objetiva, c) estudios que especifiquen el número de participantes debido a que proporciona una idea de la amplitud del estudio, d) estudios que tengan como población a profesionales de la salud debido a que es la población de interés de este estudio, e) estudios que especifiquen los instrumentos utilizados puesto que brindan un acercamiento respecto a la teoría que respalda la evaluación diagnóstica e investigación y f) artículos con no más de 7 años de antigüedad debido a que esto permite acceder a los últimos hallazgos en la materia y así poder identificar el límite del conocimiento.

Por otro lado, como criterios de exclusión, además del incumplimiento de los criterios de inclusión mencionados se tuvo en cuenta que no fueran estudios cualitativos debido a que no presentan resultados medibles ni generalizables, abstracts, actas de congresos, estudios sin datos concluyentes, revisiones sistemáticas, capítulos de libros o manuales debido a que contar con la información completa y detallada de los constructos analizados es primordial, pues le da el carácter científico que se requiere y, por último, tampoco se tuvo en cuenta tesis académicas debido a que se optó por fuentes de revistas científicas las cuales se caracterizan por estar avaladas por la comunidad científica.

2.2 Estrategia de búsqueda

La búsqueda se realizó entre enero y febrero del 2021 en las bases de datos electrónicas Scopus, Pubmed, Ebsco y Science Direct y se utilizaron las siguientes palabras clave: burnout, job burnout y organizational commitment. Dichas palabras

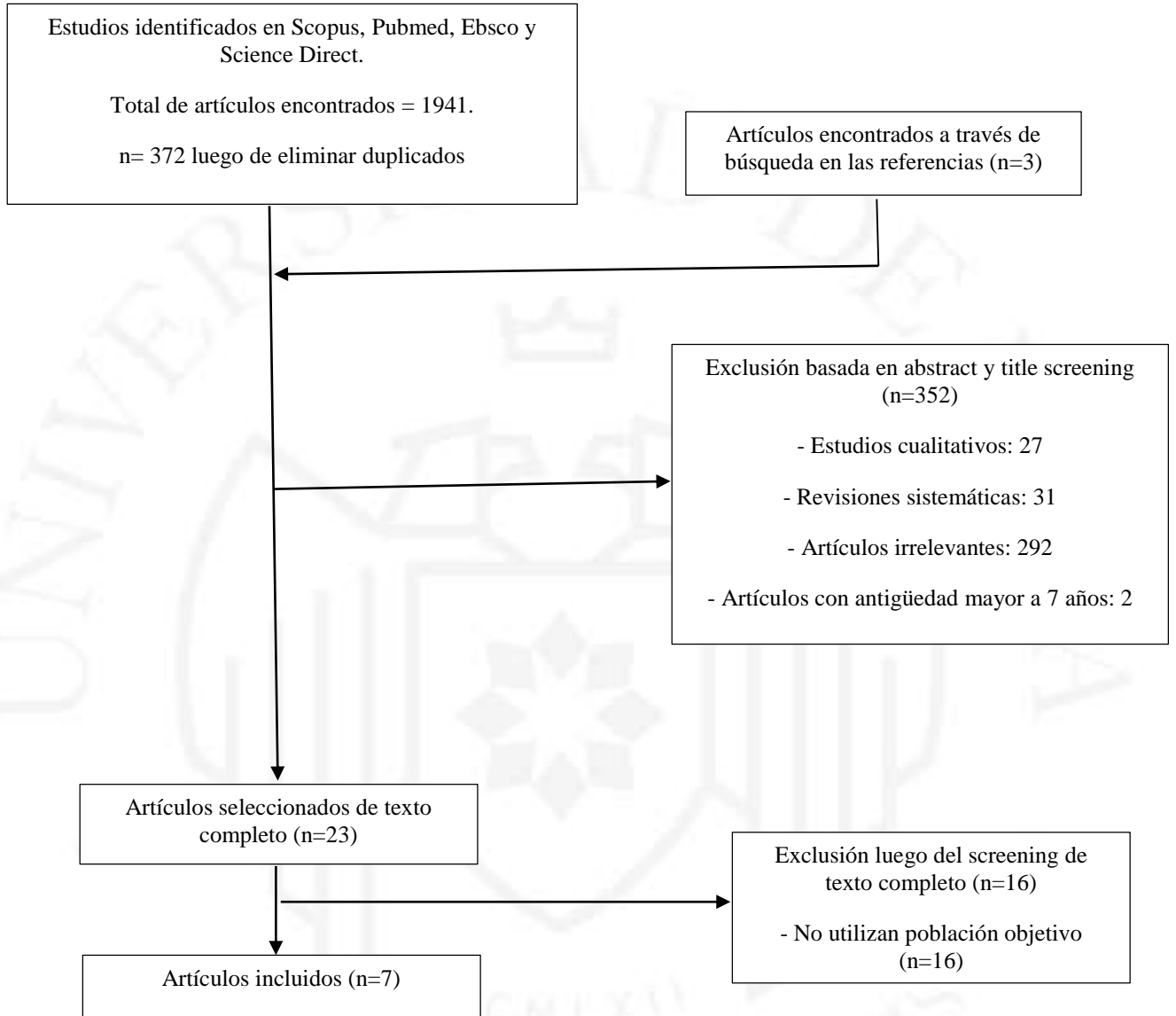
fueron combinadas de la siguiente manera: ("burnout" OR "job burnout") AND ("organizational commitment"). No se utilizó a la población objetivo en la búsqueda booleana debido a que resultó perjudicial, pues al colocarlo no generaba resultados en las bases de datos.

El proceso de búsqueda sistemática se realizó siguiendo las indicaciones de la guía PRISMA (Urrútia & Bonfill, 2010) y dio como resultado un total de 1941 referencias de las cuales se seleccionaron 7 artículos que cumplieran con los criterios de inclusión (ver figura 2.1). En la Figura 2.1 se muestra el diagrama de flujo en el que se muestra de manera sintetizada el proceso de selección de los trabajos analizados.

La primera casilla muestra de qué bases de datos fueron extraídos los artículos, el total de artículos encontrados en las cuatro bases de datos (n=1941) y finalmente el número de artículos que quedaron luego de eliminar los duplicados (n=372). Asimismo, en la siguiente casilla se muestra la cantidad de artículos encontrados al hacer una búsqueda en las referencias bibliográficas de otros estudios (n=3). Seguido de esto, se encuentra la casilla en la que se especifica la cantidad de artículos excluidos (n=352), de los cuales 27 fueron estudios cualitativos, 31 revisiones sistemáticas, 292 artículos irrelevantes y 2 artículos con una antigüedad mayor a 7 años. Finalmente, la antepenúltima casilla muestra la cantidad de artículos de texto completo preseleccionados (n=23). Luego, en la siguiente casilla, se muestra que posterior a la lectura de estos 23 artículos se procedió a eliminar 16 debido a que no utilizaban la población objetivo de profesionales de la salud. Por último, en la última casilla se muestra la cantidad de artículos finalmente seleccionados para el presente estudio (n=7).

Figura 2.1

Diagrama de flujo.



CAPÍTULO III: RESULTADOS

El análisis de los siete artículos seleccionados se ha realizado teniendo como base la Tabla 3.1 y 3.2 presentadas a continuación, las cuales muestran los datos principales de cada artículo revisado.



Tabla 3.1*Análisis de los estudios seleccionados.*

Autor	Año	Título	Idioma	Modelo teórico del burnout	Modelo teórico del compromiso organizacional	Modelo teórico que relaciona ambas variables
Zhou, Y., Lu, J., Liu, X., Zhang, P., & Chen, W.	2014	Effects of core self-evaluations on the job burnout of nurses: the mediator of organizational commitment	Inglés	Psicosocial – Modelo tridimensional del burnout	Modelo tridimensional del compromiso organizacional	Psicosocial – Modelo tridimensional del burnout
Simha, A., Huang, H., & Elloy, D.	2015	Demographic contributors to burnout, and the link between burnout and commitment	Inglés	Psicosocial – Modelo tridimensional del burnout	Modelo tridimensional del burnout	No
Enginyurt, O., Aksay, K., Cankaya, S., & Tunc, T.	2016	Relationship between organisational commitment and burnout syndrome: a canonical correlation approach	Inglés	Psicosocial – Modelo tridimensional del burnout	Modelo tridimensional del compromiso organizacional	Psicosocial – Modelo tridimensional del burnout
Setti, I., Lourel, M., & Argentero, P.	2016	The role of affective commitment and perceived social support in protecting emergency workers against burnout and vicarious traumatization	Inglés	Psicosocial – Modelo tridimensional del burnout	Modelo tridimensional del compromiso organizacional	No

(continúa)

(continuación)

Autor	Año	Título	Idioma	Modelo teórico del burnout	Modelo teórico del compromiso organizacional	Modelo teórico que relaciona ambas variables
Voci, A., Veneziani, C., & Metta M.	2016	Affective organizational commitment and dispositional mindfulness as correlates of burnout in health care professionals	Inglés	Psicosocial – Modelo tridimensional del burnout	Modelo tridimensional del comportamiento organizacional	Modelo de Meyer y Maltin del proceso de los efectos del compromiso en el bienestar
Chang, H., Shyu, Y., Wong, M., Chu, T., & Teng, C.	2017	How does burnout impact the three components of nursing professional commitment?	Inglés	Psicosocial – Modelo tridimensional del burnout	Modelo tridimensional del compromiso organizacional	Psicosocial – Modelo tridimensional del burnout
Ademir, A., Monteiro, G., Sandoval, N., & Ziebell, M.	2019	Predictor variables for burnout among nursing professionals	Inglés	Psicosocial – Modelo tridimensional del burnout	Modelo EBACO	Psicosocial – Modelo tridimensional del burnout

Tabla 3.2*Continuación del análisis de los estudios seleccionados.*

Autor	Diseño del estudio	N	Instrumento de evaluación del burnout	Instrumento de evaluación del compromiso organizacional	Fiabilidad y/o Validez de la evaluación del burnout	Fiabilidad y/o Validez de la evaluación del compromiso organizacional	Relación de burnout y compromiso organizacional
Zhou, Y., Lu, J., Liu, X., Zhang, P., & Chen, W.	Transversal no experimental	445	MBI-GS	OCS	Alpha de Cronbach: .804, .845, .734 para cada dimensión	Alpha de Cronbach: .779, .825, .794 para cada dimensión	Relación negativa significativa entre cada dimensión del compromiso organizacional y el burnout
Simha, A., Huang, H., & Elloy, D.	Transversal no experimental	169	MBI	OCS	Alpha de Cronbach: .862, .745, .755 para cada dimensión	Alpha de Cronbach: .76, .84 para cada dimensión	Relación positiva entre burnout y el componente de continuidad del compromiso organizacional.
Enginyurt, O., Aksay, K., Cankaya, S., & Tunc, T.	Transversal no experimental	486	MBI	OCQ	Alpha de Cronbach: .858, .724, .755 para cada dimensión	Alpha de Cronbach: .906, .705, .846 para cada dimensión	Relación negativa entre compromiso organizacional y agotamiento y despersonalización (dimensiones del burnout)
Setti, I., Lourel, M., & Argentero, P.	Transversal no experimental	782	MBI-GS	OCQ	Alpha de Cronbach: .86, .75, .81 para cada dimensión	Alpha de Cronbach: .89	Relación negativa significativa entre el compromiso afectivo y el burnout y sus tres dimensiones.

(continúa)

(continuación)

Autor	Diseño del estudio	N	Instrumento de evaluación del burnout	Instrumento de evaluación del compromiso organizacional	Fiabilidad y/o Validez de la evaluación del burnout	Fiabilidad y/o Validez de la evaluación del compromiso organizacional	Relación de burnout y compromiso organizacional
Voci, A., Veneziani, C., & Metta M.	Transversal no experimental	98	MBI	OCS	Alpha de Cronbach: .87, .70, .84 para cada dimensión	Alpha de Cronbach: .86	El compromiso afectivo contrarresta las experiencias negativas propias del burnout.
Chang, H., Shyu, Y., Wong, M., Chu, T., & Teng, C.	Transversal no experimental	571	MBI-HSS	OCQ	Alpha de Cronbach: .92, .84, .86 para cada dimensión de la escala	Alpha de Cronbach: entre .73 y .87	Relación inversa entre burnout y el compromiso afectivo y normativo.
Ademir, A., Monteiro, G., Sandoval, N., & Ziebell, M.	Transversal no experimental	246	BCS	SOCB	Alpha de Cronbach: .94, .88, .80 para cada dimensión	Alpha de Cronbach: .84, .87, .77, .80, .59, .65, .73 para cada dimensión	El compromiso organizacional predice el burnout

Todos los artículos analizados se publicaron entre los años 2014 y 2019 y toman como referencia un enfoque multidimensional de las variables, el modelo tridimensional del burnout bajo un enfoque psicosocial y el modelo tridimensional del compromiso organizacional para definir y evaluar las variables estudiadas. Además, la mayoría de ellos usan el modelo teórico de Maslach (2006) para explicar la relación e interacción de ambas variables.

Tomando ello en cuenta, se analizará cada uno a partir de los siguientes elementos principales: objetivo del estudio, participantes y conclusiones alcanzadas.

Voci et al. (2016) hicieron un estudio con 98 profesionales de la salud de dos centros de salud privados del sur de Italia. Este tuvo como finalidad analizar la relación entre el compromiso organizacional y el síndrome de burnout y se encontró que el compromiso organizacional posee una relación negativa con el burnout y que, además, el componente afectivo del compromiso es capaz de contrarrestar las experiencias negativas propias del burnout.

Por su lado, Chang et al. (2017) hicieron un estudio con 571 enfermeros de un centro médico de Taiwan. Este tuvo como finalidad analizar cómo el burnout impacta en los tres componentes del compromiso organizacional y encontró que aquellos sujetos que se encontraban experimentando burnout en sus tres dimensiones sienten un nivel reducido de compromiso afectivo hacia su trabajo y profesión, pero no de continuidad, por lo que estos enfermeros por más que experimenten burnout no consideran realizar un cambio en su carrera. Por otro lado, se encontró que aquellos enfermeros con altos niveles de agotamiento emocional presentan un bajo nivel de compromiso normativo, pero no dejan su trabajo solo si es que gracias a él son partícipes de experiencias gratificantes de realización personal.

En la misma línea, Zhou et al. (2014) en su investigación con 445 enfermeras de cuatros hospitales de China halló que aquellas con un alto nivel de compromiso organizacional poseían un menor nivel de burnout, es así que se concluyó que existe una relación negativa entre los tres componentes del compromiso organizacional con el síndrome de burnout. Por otro lado, también encontró que mientras que el compromiso afectivo predice de manera negativa el agotamiento emocional, despersonalización y bajo sentido de realización personal, el componente de continuidad predice de manera positiva el bajo sentido de realización personal.

Por su lado, el estudio de Ademir et al. (2019) fue el único que evaluó el burnout con una herramienta distinta al MBI, este estudio utilizó el Burnout Characterization Scale (BCS) el cual mide de la misma manera el constructo en sus tres dimensiones y para la evaluación del compromiso organizacional utilizó el Scale of Organizational Commitment Bases (SOCB) el cual concibe el constructo no solo con los tres componentes que consideran Meyer y Allen (1991) si no con otras más que hacen un total de siete: afectivo (equivalente al componente afectivo de Meyer y Allen), obligación a mantenerse en el trabajo (equivalente al componente normativo de Meyer y Allen), obligación a desempeñarse bien en el trabajo, afiliativo, ausencia de reconocimientos y oportunidades, línea de actividad consciente y escasez de alternativas. En esta línea, Ademir et al. (2019) en un estudio con 246 profesionales de enfermería de tres hospitales del sur de Brasil encontró que la variable que más predice el burnout es el compromiso organizacional y que los componentes afectivo, obligación a mantenerse en el trabajo y escasez de alternativas correlacionan negativamente con el burnout, mientras que los componentes obligación de desempeñarse bien en el trabajo y ausencia de reconocimientos correlacionan positivamente con burnout.

En relación al componente afectivo del compromiso, en un estudio con 782 emergencistas de ambulancia de Italia, Setti et al. (2016) hallaron que este posee una influencia inversa respecto a las tres dimensiones del burnout y además resulta ser un factor protector contra efectos nocivos para la salud como el burnout, pues le da a los profesionales de emergencia un sentimiento de estabilidad emocional y pertenencia, los cuales fortalecen la habilidad de estos de resistir estresores ocupacionales de alta demanda. Además, en el estudio de Enginyurt et al. (2016) con 486 miembros del staff médico de un hospital de Turquía detectó que el compromiso afectivo es el principal factor que explica el inicio del síndrome de burnout en los profesionales de la salud, por lo que se presume que si hay una menor presencia de este hacia la organización es más probable que se desarrolle burnout. Asimismo, cuando el compromiso organizacional aumenta, el agotamiento emocional y la despersonalización disminuyen, mientras que por otro lado y de manera simultánea la realización personal aumenta.

Por último, Simha et al. (2015) en su estudio tuvieron como muestra a 169 participantes profesionales de enfermería de Taiwan y al analizar las dimensiones del burnout, encontraron que el agotamiento emocional y el reducido sentimiento de

realización personal tienen una relación negativa con el componente afectivo del compromiso. Por otro lado, el agotamiento emocional y el reducido sentimiento de realización personal tienen una relación positiva con el componente de continuidad del compromiso.



CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

Las investigaciones que relacionan el burnout con diversos factores del comportamiento organizacional son bastas, en especial, si se trata de profesionales de la salud, pues como ya se ha indicado es la población más vulnerable y susceptible a desarrollar este síndrome (Maslach, 2009). Así, en el presente estudio se optó por tomar al compromiso organizacional como variable a ser correlacionada con el burnout en una población de profesionales de la salud.

Existen ciertas coincidencias en los artículos analizados en el presente estudio.

Con respecto al objetivo de los estudios analizados, todos buscan correlacionar el burnout y el compromiso organizacional en una población de profesionales de la salud.

Con respecto al diseño de los estudios, todos hacen uso de un diseño transversal no experimental y, además, con relación al modelo teórico, como se indicó en el apartado de resultados, seis de siete de las investigaciones revisadas tienen en común que toman de referencia un enfoque psicosocial del burnout haciendo uso de la escala o derivados del MBI de Maslach y Jackson (1981) y el modelo tridimensional del compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991). La única investigación que no evalúa con estas dos escalas utiliza otras del mismo corte y que miden similares componentes, pero con nombres distintos, por lo que se consideró pertinente incluirla en el análisis. En esta línea, los principales hallazgos encontrados resultan en una relación y predicción negativa entre burnout y compromiso organizacional, es decir, a mayor compromiso organizacional menores niveles de burnout encontrados en los profesionales de la salud y viceversa.

Asimismo, el componente afectivo del compromiso organizacional juega el papel principal en su relación con el burnout, pues hace de factor protector importante contra el desarrollo de este síndrome además de contrarrestar sus manifestaciones, así, mientras el compromiso afectivo se mantenga alto, las tres dimensiones del burnout se mantendrán bajas (Enginyurt et al., 2016; Setti et al., 2016; Zhou et al., 2014; Voci et al., 2016).

Dados los hallazgos encontrados en los estudios analizados y quedando confirmada la existencia de una relación negativa entre burnout y compromiso organizacional, además del protagonismo del componente afectivo del compromiso organizacional sobre el burnout, investigaciones como esta pueden servir para mostrar la importancia de contar con ambientes de trabajo que promuevan un sentimiento de pertenencia con la organización para así reducir las probabilidades de desarrollar burnout y ver la salud mental de los colaboradores sanitarios afectada, pues, a su vez, esta podría repercutir de manera negativa en la calidad de atención que brindan a sus pacientes. Es así que actividades de integración realizadas por la organización para los colaboradores de esta y mantener una coherencia entre los valores organizacionales y personales serían acciones fundamentales a tomar en cuenta.

Por último, en cuanto a las limitaciones encontradas cabe destacar que en todos los estudios analizados se utilizaron cuestionarios autoadministrados lo cual podría ocasionar sesgos en los resultados obtenidos. Además, todas las investigaciones utilizadas en el presente estudio, así como la mayoría de las encontradas en las distintas bases de datos, son de corte transversal no experimental lo cual limita la inferencia de relaciones causales entre variables por lo cual se considera que futuras líneas de investigación opten también por un diseño experimental a fin de conocer más a fondo la causalidad entre las variables de interés. Por último, aunque existe cierta variedad de investigaciones que relacionan burnout y compromiso organizacional, como se puede ver en el apartado de resultados, la mayoría son provenientes del continente asiático seguido del europeo, y solo se encontró una referente a Latinoamérica (Brasil). Debido a las diferencias culturales existentes, esto podría suponer un obstáculo al momento de la generalización de resultados a nuestro contexto peruano por lo que para futuras líneas de investigaciones sería recomendable que se aborden más investigaciones con población latinoamericana.

CONCLUSIONES

El objetivo del presente trabajo es describir la relación entre burnout y compromiso organizacional en una población de profesionales de la salud a través de una revisión sistemática de estudios científicos que relacionan ambos constructos. En esta línea, las conclusiones encontradas fueron las siguientes:

- En los siete artículos revisados se identificó que existe una relación inversa entre burnout y compromiso organizacional, lo que significa que a mayor compromiso organizacional menor burnout y viceversa.
- El compromiso afectivo, uno de los componentes del compromiso organizacional, posee un efecto protector contra el burnout y además es el componente que mayor relación tiene con las tres dimensiones de este síndrome, lo que significa que mientras el compromiso afectivo sea alto el burnout se mantendrá bajo.
- Existe una gran variabilidad cultural en cuanto a los hallazgos encontrados, pero muy pocos estudios hechos en Latinoamérica, lo cual podría dificultar generalizar los resultados a la población peruana.

REFERENCIAS

- Ademir, A., Monteiro, G., Sandoval, N., & Ziebell, M. (2019). Predictor variables for burnout among nursing professionals [Variables predictoras del burnout entre profesionales de enfermería]. *Revista de Psicología*, 37(1), 319-348. <https://doi.org/10.18800/psico.201901.011>
- Blake, P., & Wadhwa, D. (14 de diciembre de 2020). Resumen anual 2020: El impacto de la COVID-19 (coronavirus) en 12 gráficos. *Banco Mundial Blogs*. <https://blogs.worldbank.org/es/voices/resumen-anual-2020-el-impacto-de-la-covid-19-coronavirus-en-12-graficos>
- Chandran, N., Subramaniam, A., & Binti, M. (2019). Impact of job burnout, job security and organizational commitment on turnover intention among credit counseling and debt management agency employees in Kuala Lumpur [Impacto del burnout laboral, seguridad laboral y compromiso organizacional en la intención de rotación entre los empleados de agencias de asesoría crediticia y gestión de deudas en Kuala Lumpur]. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 7(5), 389-397. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i2.5906>
- Chang, H. Shyu, Y., Wong, M. Chu, T., Lo, Y., & Teng, C. (2017). How does burnout impact the three components of nursing professional commitment? [¿Cómo impacta el burnout los tres componentes del compromiso profesional de enfermería?]. *Scandinavian Journal of Caring Science*, 31(4), 1003-1011. <https://doi.org/10.1111/scs.12425>
- Enginyurt, O., Aksay, K., Cankaya, S., Tunc, T., Koc, B., Bas, O., & Ozer, E. (2016). Relationship between organisational commitment and burnout síndrome: a canonical correlation approach [Relación entre compromiso organizacional y síndrome de burnout: un enfoque de correlación canónica]. *Australian Health Review*, 40(2), 181-187. <http://dx.doi.org/10.1071/AH14177>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020). *Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a Nivel Nacional*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-n03_empleo-nacional-abr-may-jun-2020.pdf
- Li, N., Zhang, L., Li, X., & Lu, Q. (2020). The influence of operating room nurses job stress on burnout and organizational commitment: the moderating effect of over-commitment [La influencia del estrés laboral de enfermeras de quirófano en el burnout y compromiso organizacional: el efecto moderador del exceso de compromiso]. *Journal of Advanced Nursing*, 1-11. <https://doi.org/10.1111/jan.14725>
- Maslach, C. (2006). Understanding job burnout. En A. Rossi, P. Perrewe y S. Sauter (Eds), *Stress and quality of working life: current perspectives in occupational*

- health* [Estrés y calidad de vida laboral: perspectivas actuales en salud ocupacional] (pp. 351-357). Information Age Publishing.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Ciencia & Trabajo*, 11(32), 37-43. <https://cutt.ly/6kqiiKu>
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). *Maslach Burnout Inventory Manual* [Manual del Inventario de Burnout de Maslach]. Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. (2016). Burnout. En G. Fink (Ed.), *Stress: Concepts, Cognition, Emotion and Behavior* [Estrés: Conceptos, Cognición, Emoción y Conducta] (1ª ed., pp. 351-357). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- Merino, M., Carrera, F., Arribas, N., Martínez, A., Vázquez, P., Vargas, A., & Fikri, N. (2018). Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. *Reports in Public Health*, 34(11), 1-18. <https://doi.org/10.1590/0102-311x00189217>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment [Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional]. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Nagar, K. (2012). Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout [Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores durante tiempos de burnout]. *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*, 37(2), 43-60. <https://doi.org/10.1177/0256090920120205>
- Nesher, H., & Sonnentag, S. (2019). The effects of employee burnout on customers: an experimental approach [Los efectos del burnout en los clientes: una aproximación experimental]. *Work & Stress*, 34(2), 1-21. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1577312>
- Sariisik, M., Zengin, B., Bogan, E., & Bora, B. (2019). The impact of burnout on organizational commitment: a study of public sector employees in Turkey [El impacto del burnout en el compromiso organizacional: un estudio en empleados del sector público de Turquía]. *Journal of Global Business Insights*, 4(2), 106-118. <https://doi.org/10.5038/2640-6489.4.2.1066>
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: a critical analysis*. Taylor & Francis.
- Setti, I., Lourel, M., & Argentero, P. (2016). The role of affective commitment and perceived social support in protecting emergency workers against burnout and vicarious traumatization [El rol del compromiso afectivo y el apoyo social percibido en la protección de emergencistas contra el burnout y la traumatización vicaria]. *Traumatology*, 22(4), 261-270. <https://doi.org/10.1037/trm0000072>

- Silva-Gomes, R., & Silva-Gomes, V. (2020). Pandemia de la COVID-19: síndrome de burnout en profesionales sanitarios que trabajan en hospitales de campaña en Brasil [Artículo en prensa]. *Enfermería Clínica*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.10.011>
- Simha, A., Chung, H., & Elloy, D. (2015). Demographic contributors to burnout, and the link between burnout and commitment [Contribuidores demográficos del burnout, y la relación entre burnout y compromiso]. *Journal of Organizational Psychology*, *15*(1), 24-33. http://www.na-businesspress.com/JOP/SimhaA_Web15_1_.pdf
- Stimpfel, A., Sloane, D., & Aiken, L. (2012). The longer the shifts for hospital nurses, the higher the levels of burnout and patient dissatisfaction [Mientras más largos sean los turnos de las enfermeras de hospital, mayores serán los niveles de burnout e insatisfacción del paciente]. *Health Affairs*, *31*(11), 2501-2509. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2011.1377>
- 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>
- Voci, A., Veneziani, C., & Metta, M. (2016). Affective organizational commitment and dispositional mindfulness as correlates of burnout in health care professionals. [Compromiso organizacional afectivo y mindfulness disposicional como correlatos del burnout en profesionales de la salud]. *Journal of Workplace Behavioral Health*, *31*(2), 63-70. <http://dx.doi.org/10.1080/15555240.2015.1047500>
- Youssef, F. (2016). Medical student stress, burnout and depression in Trinidad and Tobago [Estrés, burnout y depresión en estudiantes de medicina de Trinidad y Tobago]. *Academic Psychiatry*, *40*(6), 69-75. <https://doi.org/10.1007/s40596-015-0468-9>
- Zhou, Y, Lu, J., Liu, X., Zhang, P., & Chen, W. (2014). Effects of core self-evaluations on the job burnout of nurses: the mediator of organizational commitment [Efectos de las autoevaluaciones básicas en el burnout de enfermeros: el mediador del compromiso organizacional]. *Plos One*, *9*(4), 1-4. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0095975>