

Burnout y Compromiso Organizacional en Personal de Atención Psicosocial de Movilidad Humana

Burnout and Organizational Commitment in Psychosocial Care Personnel for Human Mobility

 Melany Liseth Quiguango-Jácome¹,  Viviana Aracely Méndez-Jiménez¹,
 Carmen Graciela Zambrano-Villalba^{1*}

¹ Universidad Estatal de Milagro, Ecuador

Recibido: 15 de agosto de 2025. **Aceptado:** 17 de octubre de 2025. **Publicado en línea:** 24 de octubre de 2025.

*Autor de correspondencia: czambranov@unemi.edu.ec

Resumen

Justificación: en contextos de alta vulnerabilidad social, la labor psicosocial se convierte en una prueba constante de resiliencia y compromiso. Comprender cómo interactúan el burnout y el compromiso organizacional es clave para garantizar la sostenibilidad de los servicios de apoyo. **Objetivo:** el presente estudio analizó la relación entre el burnout y el compromiso organizacional en personal de atención psicosocial que brinda apoyo a personas en movilidad humana en Ecuador. **Metodología:** se utilizó un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, con una muestra de 233 participantes. Para la evaluación se aplicó el Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) y la Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). **Resultados:** los resultados evidenciaron que el 65,9 % del personal presentó burnout en nivel medio, destacando altos porcentajes en agotamiento emocional (39,9 %) y desconexión laboral (40,8 %). En contraste, el compromiso organizacional mostró una distribución polarizada, con predominio en vigor (57,9 %) y dedicación (58,8 %). El análisis correlacional reveló una relación negativa muy alta y significativa entre burnout y compromiso organizacional ($r = -.935$; $p < 0,01$), indicando que a mayor nivel de burnout, menor es el compromiso organizacional. **Conclusión:** los hallazgos reflejan la necesidad de implementar estrategias institucionales orientadas al bienestar, resiliencia y fortalecimiento del compromiso para garantizar la sostenibilidad de los servicios psicosociales en contextos de alta vulnerabilidad social.

Palabras clave: burnout, compromiso organizacional, psicología de emergencias.

Abstract

Justification: in contexts of high social vulnerability, psychosocial work requires consistent resilience and commitment. Understanding how burnout and organizational commitment interact is key to ensuring the sustainability of support services. **Objective:** this study analyzed the relationship between burnout and organizational commitment among psychosocial personnel providing support to people in human mobility in Ecuador. **Methodology:** a quantitative, non-experimental, cross-sectional, descriptive, and correlational design was used, with a sample of 233 participants. The Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) were applied for assessment. **Results:** findings showed that 65.9% of the personnel exhibited moderate levels of burnout, with high percentages in emotional exhaustion (39.9%) and work disengagement (40.8%). In contrast, organizational commitment displayed a polarized distribution, with predominance in vigor (57.9%) and dedication (58.8%). Correlational analysis revealed a very high and significant negative relationship between burnout and organizational commitment ($r = -.935$; $p < .01$), indicating that higher levels of burnout correspond to lower organizational commitment. **Conclusion:** the results highlight the need to implement institutional strategies focused on well-being, resilience, and strengthening commitment to ensure the sustainability of psychosocial services in contexts of high social vulnerability.

Keywords: burnout, organizational commitment, emergency psychology.

Cita: Quiguango-Jácome, M. L., Méndez-Jiménez, V. A., & Zambrano-Villalba, C. G. (2025). Burnout y Compromiso Organizacional en Personal de Atención Psicosocial de Movilidad Humana. *Erevna Research Reports*, 3(2), e2025026. <https://doi.org/10.70171/khaykk10>



INTRODUCCIÓN

En el mundo laboral actual, donde las exigencias emocionales y organizacionales se intensifican día a día, comprender la dinámica entre el bienestar del trabajador y su vínculo con la institución se vuelve imprescindible. En este contexto, el burnout constituye un síndrome ocupacional que impacta de manera significativa en el ser humano, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que surge como consecuencia de la exposición prolongada a demandas laborales crónicas (Yslado et al., 2021; Castañeda & Sánchez, 2022; Mendoza, 2022).

Este fenómeno genera efectos negativos tanto en el individuo, al disminuir su bienestar psicológico y aumentar la vulnerabilidad a trastornos emocionales, como en la organización, al elevar la rotación de personal y deteriorar la calidad del servicio (García et al., 2021; Castillo et al., 2022; Anbousi et al., 2023). En los equipos psicosociales, el desgaste adquiere una dimensión particular, debido a la constante confrontación con experiencias de sufrimiento humano, violencia y pérdida, lo que incrementa el riesgo de fatiga por compasión y debilita la capacidad de respuesta frente a los beneficiarios (Cortez et al., 2021; Osorio et al., 2024).

Por otra parte, el compromiso organizacional se entiende como el grado de identificación y lealtad que el trabajador mantiene con la institución, expresado en su motivación, sentido de pertenencia y disposición a permanecer en el cargo (Santiago, 2023; Ames, 2022). Este vínculo, sustentado en dimensiones afectivas, normativas y de continuidad, puede convertirse en un factor protector frente al burnout al fortalecer la resiliencia, el propósito laboral y la cohesión grupal (Chóez & Vélez, 2021).

Sin embargo, cuando el desgaste se cronifica, los niveles de compromiso tienden a disminuir, generando desmotivación y desvinculación progresiva (Anchelia et al., 2021). De esta manera, la relación entre ambas variables resulta clave para comprender cómo la sobrecarga emocional puede erosionar la vinculación institucional, y a la vez cómo un fuerte compromiso organizacional puede actuar como recurso de afrontamiento que mitigue los efectos del burnout en el personal de atención psicosocial de movilidad humana (Sanjinez, 2023; Franco, 2022).

El caso del personal de atención psicosocial que trabaja con población en movilidad humana, expuesta a procesos de desplazamiento forzado, migración irregular, refugio y situaciones de vulnerabilidad extrema, estas variables adquieren una especial relevancia. La complejidad de la labor, marcada por la exposición constante a historias de vulnerabilidad, crisis y violencias, genera un escenario propenso al desgaste profesional, pero también exige un fuerte compromiso con la misión institucional (Treviño & López, 2022). Este estudio se centró en analizar la relación entre el burnout y el compromiso organizacional en dicho grupo de trabajadores, enmarcando el alcance de la investigación en un escenario donde confluyen factores emocionales, sociales y organizativos de alta sensibilidad (Paredes et al., 2023).

La relevancia de este estudio radica en que, a nivel mundial, el burnout y el compromiso organizacional han sido reconocidos como fenómenos interdependientes que influyen de manera directa en la salud ocupacional y en la sostenibilidad de las instituciones (Foo et al., 2023; Cameron et al., 2024). Diversas investigaciones evidencian que el desgaste profesional no solo repercute en el bienestar psicológico, sino también en la productividad y en la calidad de los servicios brindados en contextos de ayuda humanitaria (Adwi et al., 2025).

En Latinoamérica, los hallazgos reflejan un escenario marcado por limitaciones estructurales, altas demandas laborales y escasos recursos organizacionales, lo que intensifica los niveles de agotamiento emocional y reduce la permanencia en los puestos de trabajo (Núñez et al., 2023; Gamarra, 2024). En el ámbito ecuatoriano, la atención a personas en movilidad humana expone a los profesionales psicosociales a situaciones de alta presión emocional y organizacional, haciendo indispensable analizar la relación entre burnout y compromiso organizacional como factores clave para comprender su desempeño y proponer estrategias de intervención contextualizadas (Ramírez et al., 2025; Jaramillo et al., 2025).

La investigación se planteó a partir de la pregunta central: ¿cuál es la relación entre el burnout y el compromiso organizacional en el personal de atención psicosocial que brinda apoyo a personas en movilidad humana en Ecuador? De ella surgieron preguntas específicas, como determinar ¿cuáles son los niveles de burnout en sus tres dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal?, ¿cómo se manifiestan los componentes del compromiso organizacional afectivo, normativo y de continuidad? y ¿de qué manera la interacción entre ambas variables impacta en la motivación, la permanencia y el desempeño laboral de los profesionales que atienden en escenarios de alta vulnerabilidad social?

La hipótesis central de este estudio sostiene que un incremento en los niveles de burnout se asocia con una disminución significativa en el compromiso organizacional, debilitando la identificación institucional y la disposición de esfuerzo adicional por parte de los trabajadores. Para ello, primero se identificaron los niveles de burnout en sus tres dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, se determinaron las manifestaciones del compromiso organizacional afectivo, normativo y de continuidad, y por último se correlacionó los niveles de burnout encontrados con las manifestaciones del compromiso organizacional y su impacto en la motivación, la permanencia y el desempeño laboral de los profesionales que atienden en escenarios de alta vulnerabilidad social.

METODOLOGÍA

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, para medir la relación entre el burnout y el compromiso organizacional en personal de atención psicosocial que trabaja con población en movilidad humana. El diseño fue no experimental, de corte transversal, descriptivo y correlacional (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

Población y Muestra

La población objetivo, estuvo conformada por personal psicosocial en servicio activo en instituciones y organizaciones que brindan apoyo a personas en situación de movilidad humana en Ecuador. La muestra fue no probabilística de tipo intencional censal, y estuvo integrada por 233 participantes. En cuanto a la distribución sociodemográfica, las edades oscilaron entre los 22 y 56 años, con una media de 34.75 años. Respecto al género, participaron 150 mujeres (64,38 %) y 83 hombres (35,62 %), lo que muestra una predominancia femenina en la composición de la muestra. Los criterios de inclusión consideraron pertenecer de forma activa a equipos de atención psicosocial, contar con al menos un año de experiencia en funciones relacionadas con movilidad humana y aceptar voluntariamente participar en la investigación. Se incluyeron profesionales con funciones de acompañamiento

psicológico, social y comunitario, expuestos a la atención directa de casos de alta vulnerabilidad. En cuanto a los criterios de exclusión, se descartó al personal administrativo sin funciones de atención directa, a quienes se encontraban en procesos de inducción o prácticas profesionales, así como a participantes en tratamiento médico o psicológico que pudiera interferir en la aplicación de los instrumentos, garantizando así la validez de los resultados obtenidos.

Instrumentos

Para evaluar el burnout se utilizó el Oldenburg Burnout Inventory (OLBI), adaptado y validado al español en población latinoamericana por Ramírez (2025). El cuestionario está compuesto por 16 ítems distribuidos en dos dimensiones: agotamiento y desconexión laboral, con preguntas formuladas en sentido positivo y negativo, para medir la percepción del desgaste ocupacional. Su formato de respuesta es tipo Likert de cuatro puntos, desde “totalmente en desacuerdo” hasta “totalmente de acuerdo”. Estudios previos como el de Reis et al. (2021) y Jarrín-García et al. (2022), han reportado adecuados niveles de validez y confiabilidad, con alfas de Cronbach superiores a .80. Además, se observó una validez concurrente significativa con dimensiones de fatiga física y mental, lo que respalda su uso en contextos de alta exigencia emocional. En este estudio, el análisis de fiabilidad mostró una consistencia interna excelente con un alfa de Cronbach de ,994.

Para medir el compromiso organizacional se empleó la Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9), validada en español por Domínguez-Salas et al. (2022). Esta escala concibe el compromiso como un estado afectivo-motivacional positivo, compuesto por tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Consta de 9 ítems (tres por cada dimensión) con formato de respuesta tipo Likert de siete puntos, desde “nunca” hasta “siempre”. La UWES-9 presenta altos índices de validez factorial y consistencia interna, con alfas de Cronbach entre 0.80 y 0.92, lo que asegura su pertinencia en el análisis del compromiso organizacional en el contexto de estudio. En este estudio, el análisis de fiabilidad arrojó un alfa de Cronbach de ,995.

Procedimientos y Consideraciones Éticas

El estudio se llevó a cabo bajo los principios éticos de respeto, beneficencia y justicia. Se garantizó en todo momento la confidencialidad y anonimato de los datos, mediante la codificación de las respuestas y la restricción de acceso a la información únicamente a los investigadores. Asimismo, se obtuvo el consentimiento informado de los participantes, quienes fueron informados sobre los objetivos del estudio, la voluntariedad de su participación y el derecho a retirarse en cualquier momento sin consecuencias. La investigación contó con la autorización de las instituciones involucradas y se enmarcó en las normativas éticas internacionales aplicables a estudios con seres humanos, asegurando la integridad de los participantes y la validez científica del trabajo.

Análisis de Datos

El tratamiento estadístico de los datos se realizó mediante el software IBM SPSS Statistics, versión 26. Se efectuaron análisis descriptivos (frecuencias, medias, medianas y desviaciones estándar) para caracterizar las variables del estudio. Posteriormente, se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson para analizar la fuerza y dirección de la relación entre el burnout, el compromiso organizacional y sus dimensiones. Los resultados se presentaron en tablas para facilitar la interpretación de los patrones de asociación, considerando significativos los valores con $p < .01$ en un análisis bilateral.

RESULTADOS

El presente apartado expone los resultados obtenidos del análisis de las variables burnout y compromiso organizacional en el personal psicosocial que trabaja con población en movilidad humana.

La Tabla 1 refleja que el burnout global se concentra mayoritariamente en nivel medio (66,1%), sin presencia de niveles altos, lo cual sugiere que, aunque existe desgaste, no alcanza niveles críticos en la muestra. No obstante, al observar las dimensiones específicas, se evidencian porcentajes elevados en nivel alto tanto en agotamiento emocional (39,9%) como en desconexión laboral (40,8%), lo que representa un riesgo de deterioro en el bienestar del personal. Las medidas de tendencia central confirman este patrón, con medias cercanas a 2 y medianas en el mismo valor, lo que indica una distribución centrada en rangos medios. A su vez, las desviaciones estándar bajas ($DE=0,474$ para burnout y $DE\approx 0,85$ en las dimensiones) muestran homogeneidad en las respuestas, reflejando consistencia en la percepción de los participantes.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de Burnout, Agotamiento y Desconexión

Variable	Bajo n (%)	Medio n (%)	Alto n (%)	Media	Mediana	DE
Burnout	79 (33,9)	154 (66,1)	–	1,66	2,00	0,474
Agotamiento	76 (32,6)	64 (27,5)	93 (39,9)	2,07	2,00	0,850
Desconexión	78 (33,5)	60 (25,8)	95 (40,8)	2,07	2,00	0,860

Nota. Los valores expresan frecuencia absoluta y porcentaje por categoría, junto con medidas de tendencia central y dispersión (Media, Mediana, DE).

Los resultados en la Tabla 2 indican que el compromiso organizacional presenta una distribución equilibrada, con predominio de niveles altos (38,6 %) frente a bajos (32,2 %) y medios (29,2 %), lo cual evidencia que una parte significativa del personal mantiene un fuerte vínculo con su institución. En las dimensiones específicas, tanto el vigor (40,3 %) como la dedicación (42,5 %) y la absorción (40,8%) muestran porcentajes elevados en nivel alto, lo que refleja motivación, energía y sentido de propósito en el desempeño laboral. Las medias cercanas a 2,1 y las medianas en 2 confirman una tendencia hacia rangos medios-altos, mientras que las desviaciones estándar relativamente bajas ($\approx 0,83$ – $0,85$) denotan homogeneidad en las respuestas.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos de Compromiso Organizacional y sus dimensiones

Variable	Bajo n (%)	Medio n (%)	Alto n (%)	Media	Mediana	DE
Compromiso Organizacional	75 (32,2)	68 (29,2)	90 (38,6)	2,06	2,00	0,841
Vigor	70 (30,0)	69 (29,6)	94 (40,3)	2,10	2,00	0,834
Dedicación	72 (30,9)	62 (26,6)	99 (42,5)	2,12	2,00	0,851
Absorción	69 (29,6)	69 (29,6)	95 (40,8)	2,11	2,00	0,833

Nota. Los valores expresan frecuencia absoluta y porcentaje por nivel, así como medidas de tendencia central y dispersión (Media, Mediana, DE).

La matriz de correlaciones (Tabla 3) evidencia relaciones estadísticamente significativas entre las variables principales. Burnout presentó una fuerte correlación negativa con el compromiso organizacional ($r = -.935$; $p < .01$), lo que confirma que, a mayor nivel de desgaste, menor es el

compromiso laboral. Asimismo, burnout se asocia de manera positiva y casi perfecta con sus dimensiones de agotamiento ($r = .997$) y desconexión ($r = .997$), lo cual refuerza la coherencia interna de la variable. Por otro lado, se observa que el compromiso organizacional se vincula positivamente con sus dimensiones de vigor, dedicación y absorción ($r \geq .995$), consolidando su papel como factor protector frente al desgaste. Finalmente, las correlaciones negativas entre burnout y las tres dimensiones del compromiso (r entre $-.929$ y $-.932$) muestran que el incremento del desgaste afecta directamente la motivación, energía y permanencia en el trabajo.

Tabla 3. Correlaciones de Pearson entre Burnout, Compromiso Organizacional y sus Dimensiones

		Correlaciones						
		B	CO	A	DX	V	DC	AB
B	r	1	-,935**	,997**	,997**	-,932**	-,931**	-,929**
	Sig. (bilat.)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	233	233	233	233	233	233	233
CO	r	-,935**	1	-,933**	-,932**	,996**	,995**	,995**
	Sig. (bilat.)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	233	233	233	233	233	233	233
A	r	,997**	-,933**	1	,990**	-,930**	-,929**	-,927**
	Sig. (bilat.)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	233	233	233	233	233	233	233
DX	r	,997**	-,932**	,990**	1	-,929**	-,928**	-,927**
	Sig. (bilat.)		,000	,000		,000	,000	,000
	N	233	233	233	233	233	233	233
V	r	-,932**	,996**	-,930**	-,929**	1	,986**	,987**
	Sig. (bilat.)		,000	,000	,000		,000	,000
	N	233	233	233	233	233	233	233
DC	r	-,931**	,995**	-,929**	-,928**	,986**	1	,985**
	Sig. (bilat.)		,000	,000	,000	,000		,000
	N	233	233	233	233	233	233	233
AB	r	-,929**	,995**	-,927**	-,927**	,987**	,985**	1
	Sig. (bilat.)		,000	,000	,000	,000	,000	
	N	233	233	233	233	233	233	233

Nota. B = Burnout; CO = Compromiso organizacional; A = Agotamiento; DX = Desconexión; V = Vigor; DC = Dedicación; AB = Absorción. r = coeficiente de correlación de Pearson. Todas las correlaciones son significativas en el nivel $p < .01$ (bilateral).

DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio evidenciaron que el 65,9 % del personal psicosocial presentó un nivel medio de burnout, con predominio de agotamiento emocional alto (39,9 %) y desconexión laboral (40,8 %). En contraste, el compromiso organizacional se distribuyó de forma polarizada, con un 38,6 % en nivel alto, un 32,2 % en nivel bajo y un 29,1 % en nivel medio. Además, la correlación negativa alta ($r = -.935$; $p < 0,01$) confirmó la relación inversa entre ambas variables.

Estos hallazgos guardan similitud y diferencia con estudios previos. Por ejemplo, Castillo et al. (2022) en un hospital público del Perú reportaron un 77 % de trabajadores con burnout alto y solo un 11 % con compromiso organizacional elevado, con una correlación inversa débil ($\rho = -0,135$; $p < 0,05$). Comparado con este trabajo, nuestros resultados muestran menores niveles de burnout y un

compromiso más fortalecido en parte de la muestra, lo cual puede deberse a diferencias contextuales, mientras que el hospital peruano reflejaba sobrecarga en un entorno sanitario rural, en este caso la labor psicosocial incluye factores protectores institucionales que mitigan el desgaste.

De manera similar, Rosas et al. (2023) analizaron equipos de respuesta COVID-19 en México, hallando un 55,1 % de compromiso laboral alto y apenas 3,2 % de burnout elevado. En contraste, en nuestro estudio el burnout se ubica en niveles medios predominantes y el compromiso se encuentra dividido. Esta diferencia podría explicarse por la naturaleza del trabajo: mientras los equipos COVID-19 tenían una misión específica de emergencia con altos niveles de cohesión y motivación, los equipos psicosociales enfrentan exposición constante a casos de vulnerabilidad prolongada, lo que incrementa el riesgo de agotamiento.

Por su parte, Núñez et al. (2023) encontraron que durante la pandemia el agotamiento y el compromiso afectivo aumentaron simultáneamente en trabajadores universitarios en México. Esto coincide parcialmente con estos resultados, donde también se evidencia coexistencia de compromiso alto en un segmento importante de la muestra a pesar de la presencia de desgaste. La paradoja observada por Núñez et al. (2023) sugiere que, en escenarios de crisis, el compromiso puede incrementarse como respuesta a la misión institucional, aunque a costa de mayor agotamiento, fenómeno que también puede estar operando en los equipos psicosociales ecuatorianos. Esta polarización evidencia la coexistencia de factores protectores y de riesgo, resaltando la importancia de la resiliencia personal, el sentido de misión y el respaldo institucional como elementos clave para sostener la motivación y el vínculo laboral.

Finalmente, en el contexto humanitario, Shee et al. (2023) identificaron que 30,6 % de trabajadores de ayuda humanitaria en Bangladesh presentaban malestar psicológico moderado, 16,4 % agotamiento emocional y 12,7 % despersonalización, y demostraron que los estresores organizacionales tenían mayor impacto en el burnout que la exposición a adversidades externas. Este hallazgo es consistente con estos resultados, donde la desconexión laboral y el agotamiento se asocian estrechamente a la disminución del vigor, la dedicación y la absorción, sugiriendo que las condiciones organizacionales (sobrecarga, presión institucional, falta de recursos) actúan como factores determinantes en el deterioro del compromiso.

En conjunto, los resultados evidencian que, aunque los niveles absolutos de burnout y compromiso varían entre contextos (hospitales, universidades, equipos de emergencia y ayuda humanitaria), la relación inversa entre ambas variables es un patrón consistente. Este estudio aporta evidencia en el caso específico del personal psicosocial que trabaja con movilidad humana en Ecuador, donde se confirma que los altos niveles de exigencia emocional y organizacional incrementan el desgaste y debilitan progresivamente el vínculo institucional.

CONCLUSIÓN

La investigación permitió establecer que el burnout constituye una problemática latente en el personal de atención psicosocial que trabaja con población en movilidad humana en Ecuador. Si bien el nivel predominante fue medio, las altas puntuaciones en agotamiento y desconexión revelan que el desgaste emocional y la desvinculación afectiva con las tareas laborales son factores de riesgo relevantes que, de no ser abordados oportunamente, podrían evolucionar hacia un burnout severo. En esta primera

instancia se evidenció que existe una relación significativa entre el burnout y el compromiso organizacional, tal como se planteó en la hipótesis, mostrando que mayores niveles de agotamiento emocional y desvinculación se asocian con un menor compromiso con la organización.

De manera paralela, el compromiso organizacional mostró una estructura heterogénea, en la cual un grupo considerable de profesionales mantiene altos niveles de vigor, dedicación y absorción, mientras que otro refleja un compromiso disminuido. Estos resultados permitieron comprender cómo las condiciones laborales afectan la motivación y el bienestar del personal, proporcionando evidencia empírica que cumple con el objetivo de describir la relación entre burnout y compromiso organizacional en este contexto específico.

La correlación negativa muy alta entre burnout y compromiso organizacional confirma que ambas variables se encuentran estrechamente interrelacionadas, el aumento del desgaste emocional conduce a la disminución del compromiso, afectando la permanencia y la identificación con la institución.

Estos hallazgos responden de manera clara a los objetivos planteados en la investigación, al demostrar que el burnout no solo impacta en la esfera individual del trabajador, sino que también compromete la sostenibilidad de los servicios psicosociales y la calidad de la atención brindada a poblaciones en movilidad humana. En este sentido, el estudio enfatiza la necesidad de que las instituciones implementen programas de prevención y acompañamiento psicológico dirigidos al personal psicosocial, con el propósito de mitigar el riesgo de que los niveles medios de burnout progresen hacia etapas severas. El desarrollo de talleres de autocuidado, espacios de contención emocional y estrategias de regulación afectiva puede contribuir a preservar la estabilidad psicológica y el bienestar del personal, fortaleciendo así su desempeño y compromiso laboral.

Implicaciones y Limitaciones

Los hallazgos tienen implicaciones prácticas significativas, pues evidencian la urgencia de establecer políticas organizacionales orientadas a la prevención del burnout mediante programas de autocuidado, fortalecimiento de la resiliencia y apoyo institucional constante. Desde una perspectiva teórica, los resultados aportan evidencia empírica al campo de la psicología de emergencias, resaltando cómo el compromiso organizacional puede actuar como un factor protector frente al desgaste en contextos de alta vulnerabilidad social. Entre las limitaciones se reconoce el carácter transversal del estudio, que impide establecer relaciones causales, así como la restricción de la muestra a un grupo específico de profesionales, lo que limita la generalización de los hallazgos. Futuros estudios deberían considerar diseños longitudinales y muestras más amplias que permitan analizar la evolución del burnout y el compromiso en distintos contextos de atención psicosocial.

Contribuciones

Quiguango-Jácome, M. L., Méndez-Jiménez, V. A., & Zambrano-Villalba, C. G.: diseño de la investigación, administración del proyecto, análisis e interpretación formal de datos, redacción manuscrito y revisión final del manuscrito. Toma de datos, revisión de la bibliografía y redacción manuscrito. Hemos leído y aprobado la versión final del manuscrito, así mismo estamos de acuerdo con la responsabilidad de todos los aspectos del trabajo presentado.

Conflicto de Interés

Las autoras declaramos no tener conflictos de interés en relación con el trabajo presentado en este informe.

Uso de Inteligencia Artificial

No se usaron tecnologías de IA o asistidas por IA para el desarrollo de este trabajo.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

- Adwi, M., Abdellatif, N., Sadek, I., & Elsheikh, M. (2025). Compassion satisfaction and compassion fatigue in humanitarian aid workers: the relationship with shared trauma and coping mechanisms. *Frontiers in Psychology*, 16, 1522092. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1522092>
- Ames, R. J. (2022). Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional. *Económicas Cuc*, 43(1), 139-152. <https://orcid.org/0000-0001-7318-4857>
- Anbousi, S., Chalco, J., & Endara, P. (2023). Prevalencia y factores asociados del síndrome de burnout en el personal de salud que labora en pediatría y neonatología: Un estudio observacional de centro único. *Revista Ecuatoriana de Pediatría*, 24(1), 70-78. <https://doi.org/10.52011/205>
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P., & Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y representaciones*(SPE1), e899-e899. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Cameron, L., Cauley, M., Broek, N. v., & Cauley, H. (2024). The occurrence of and factors associated with mental ill-health amongst humanitarian aid workers: A systematic review and meta-analysis. *PLoS one*, 19(5), e0292107. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0292107>
- Castañeda, L., & Sánchez, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 230-246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Castillo, D., Bravo, M., Esquivel, J., Esquivel, M., & Salgado, F. (2022). Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en un hospital público-Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 8256-8271. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3995
- Chóez, M. E., & Vélez, L. P. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(4), 88-107. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i4.2540>
- Cortez, D., Campana, N., Huayama, N., & Aranda, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. *Propósitos y representaciones*, 9(3), 11. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>
- Domínguez-Salas, S., Rodríguez-Domínguez, C., Arcos-Romero, A. I., Allande-Cussó, R., García-Iglesias, J. J., & Gómez-Salgado, J. (2022). Psychometric properties of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) in a sample of active health care professionals in Spain. *Psychology research and behavior management*, 3461-3472. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S387242>
- Foo, C., Tay, A., Yang, Y., & Verdeli, H. (2023). Psychosocial model of burnout among humanitarian aid workers in Bangladesh: role of workplace stressors and emotion coping. *Conflict and Health*, 17(1), 17. <https://doi.org/10.1186/s13031-023-00512-1>
- Franco, S. M. (2022). What has been written about burnout syndrome in prison officers? *Revista Espanola de Sanidad Penitenciaria*, 24(3), 87. <https://dx.doi.org/10.18176/resp.00056>

- Gamarra, J. R. (2024). Síndrome del quemado como predictor del compromiso laboral en docentes de universidades de Chiclayo, Perú. *Actualidades Investigativas en Educación*, 24(2), 320-343. <https://doi.org/10.15517/aie.v24i2.57185>
- García, M., Aguilar, J., & García, M. (2021). Bienestar psicológico y burnout en personal de salud durante la pandemia de COVID-19. *Escritos de Psicología (Internet)*, 14(2), 96-106. <https://dx.doi.org/10.24310/espsiescpsi.v14i2.13618>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (6.^a ed.). McGraw-Hill.
- Jaramillo, M., Mafla, A., Izurieta, N., Barnett, D., Hsu, E., & Grunauer, M. (2025). Characterizing Mental Health in an LMIC Context: Measuring Compassion Satisfaction, Burnout, and Secondary Traumatic Stress Among Health Care Providers in Ecuador During COVID-19 with the ProQOL V5 Questionnaire. *Disaster Medicine and Public Health Preparedness*, 19, 19, e109. <http://doi.org/10.1017/dmp.2025.114>
- Jarrín-García, G. H., Patiño-Campoverde, M. M., Moya-Lara, I. N., Barandica-Macías, Á. E., & Bravo-Zurita, V. E. (2022). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes ecuatorianos de educación superior en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del Conocimiento*, 7(2), 183-197. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i1>
- Mendoza, E. (2022). Competencia digital, burnout y compromiso organizacional en educadores de universidades privadas en el contexto de la COVID-19. *Apuntes Universitarios*, 12(3), 446. <https://doi.org/10.17162/au.v13i1.1350>
- Núñez, M., Garduño, K., & Rossel, P. (2023). Burnout y compromiso antes y en el confinamiento del COVID-19. *Investigación administrativa*, 52(132), 25. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v52n132/2448-7678-ia-52-132-00004.pdf>
- Osorio, C., Pacheco, C., Velandia, Y., & Bohórquez, L. (2024). Síndrome de burnout en empleados domésticos de Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 29(107), 1300-1317. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.107.21>
- Paredes, P., Bravo, A., Santana, C., Chicaiza, M., & Aguayo, A. (2023). Mental health in resident and postgraduate doctors during the COVID-19 Pandemic at the Ambato General Hospital: Artículo en Inglés de Salud mental en los médicos residentes asistenciales y de posgrado durante la pandemia COVID-19 en el Hospital. *INSPIPILIP*, 7(22), 14-22. <https://doi.org/10.31790/inspilip.v7i22.535>
- Ramírez, L. M. (2025). The Cultural adaptation and validation into Spanish of the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) in university professors in Colombia. *International Journal of Psychological Research*, 18(1), 39-49. <https://doi.org/10.21500/20112084.7043>
- Ramírez, M., Ontaneda, M., Otero, P., Ortega, D., Blanco, V., & Vázquez, F. (2025). Burnout, Associated Factors, and Mental Health Measures Among Ecuadorian Physicians: A Cross-Sectional Study. *Journal of Clinical Medicine*, 14(7), 2465. <https://doi.org/10.3390/jcm14072465>
- Reis, C., Tecedeiro, M., Pellegrino, P., Paiva, T., & Marôco, J. P. (2021). Psychometric properties of the Oldenburg Burnout Inventory in a Portuguese sample of aircraft maintenance technicians. *Frontiers in Psychology*, 12, 725099. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.725099>
- Rodríguez, R., Martínez, M., & Sánchez, I. (2014). Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. *Universitas Psychologica*, 13(4), 1255-1266. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-4.appu>

- Rosas, J., Casillas, J., Tinajero, J., & Martínez, V. (2023). Compromiso laboral y síndrome de burnout en un segundo nivel durante pandemia por COVID en México, 2021. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 60(5), 533. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10396031/pdf/04435117-60-5-533.pdf>
- Sanjinez, S. (2023). Relationship between Organizational commitment, burnout and job satisfaction in a private entity in La Paz city. *Fides Et Ratio*(26), 49-76. Retrieved from http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v26n26/v26n26_a04.pdf
- Santiago, C. (2023). Liderazgo ético y compromiso organizacional. El rol inesperado de la motivación intrínseca. *Revista Universidad y Empresa*, 25(45), 31. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.13169>
- Shee, C. Y., Kuowei, A., Yang, Y., & Verdeli, H. (2023). Psychosocial model of burnout among humanitarian aid workers in Bangladesh: role of workplace stressors and emotion coping. *Conflict and Health*, 17(1), 17. <https://doi.org/10.1186/s13031-023-00512-1>
- Treviño, R., & López, J. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información tecnológica*, 33(2), 259-268. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v33n2/0718-0764-infotec-33-02-259.pdf>
- Valencia, M. (2023). Consideraciones éticas en la investigación etnográfica institucional. *Persona y Bioética*, 27(1), 10. <https://doi.org/10.5294/pebi.2023.27.1.8>
- Yslado, R., Ramírez, E., García, M., & Arquero, J. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 24(3), 101-114. <https://doi.org/10.6018/reifop.476651>