

# Influence of Work Autonomy on Work-Life Balance of Medical Care Personnel

Campoverde Ronald, PhD<sup>1</sup>, Paredes Aguirre Milton, MSc<sup>2</sup>, Barriga Medina Holger, PhD<sup>3</sup>, Carpio Carlos, PhD<sup>4</sup>, Bastidas Lucín Ammy, Ing.<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,5</sup> Escuela Superior Politécnica del Litoral, ESPOL, Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas - FCSH, Campus Gustavo Galindo Km. 30.5 Vía Perimetral, P.O. Box 09-01-5863, Guayaquil, Ecuador, recampov@espol.edu.ec, ispared@espol.edu.ec, hbarriga@espol.edu.ec, adbastid@espol.edu.ec

<sup>4</sup> Universidad de Lima, Grupo Desarrollo Empresarial, Gestión del Conocimiento e Innovación, Perú, raulcarpio72@yahoo.com

*Abstract— Workers can get labour well-being based on autonomy and work-life balance. This well-being reduces exposure to negative factors that affect their physical and psychological health. Therefore, this research determines the relationship between autonomy and work-life balance in emergency area's professionals. A cross-sectional study was carried out from January to June 2021 in a public hospital in Guayaquil. To determine the relationship, autonomy questionnaire proposed by Kuratko and the work-life balance questionnaire proposed by Taşdelen y Bakalum were used. The results show a significant relationship between autonomy and work-life balance. In conclusion, promoting work autonomy positively affects the work-life balance, which improves the quality of life of the staff.*

*Keywords—Autonomy, work-life balance, health professional, well-being*

Digital Object Identifier (DOI)564  
<http://dx.doi.org/10.18687/LACCEI2022.1.1.564>  
ISBN: 978-628-95207-0-5 ISSN: 2414-6390

# Influencia de la Autonomía Laboral en el Balance Vida-Trabajo del Personal de Atención Médica

Campoverde Ronald, PhD<sup>1</sup>, Paredes Aguirre Milton, MSc<sup>2</sup>, Barriga Medina Holger, PhD<sup>3</sup>, Carpio Carlos, PhD<sup>4</sup>, Bastidas Lucín Ammy, Ing.<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,5</sup> Escuela Superior Politécnica del Litoral, ESPOL, Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas - FCSH, Campus Gustavo Galindo Km. 30.5 Vía Perimetral, P.O. Box 09-01-5863, Guayaquil, Ecuador, recampov@espol.edu.ec, isparede@espol.edu.ec, hbarriga@espol.edu.ec, adbastid@espol.edu.ec

<sup>4</sup> Universidad de Lima, Grupo Desarrollo Empresarial, Gestión del Conocimiento e Innovación, Perú, raulcarpio72@yahoo.com

**Resumen**— *Los trabajadores pueden alcanzar el bienestar laboral a partir de la autonomía y el balance vida-trabajo. Este bienestar, reduce la exposición a factores negativos que afectan su salud física y psicológica. Por ello, esta investigación determina la relación que existe entre autonomía y balance vida-trabajo en los profesionales de salud del área de emergencia. Se realizó un estudio de corte transversal de enero a junio del 2021 en un hospital público de Guayaquil. Para determinar la relación se utilizó el cuestionario de autonomía propuesto por Kuratko y de balance vida-trabajo propuesto por Taşdelen y Bakalum. Los resultados muestran una relación significativa entre autonomía y balance vida-trabajo. En conclusión, promover la autonomía laboral afecta positivamente el balance vida-trabajo, lo cual mejora la calidad de vida del personal.*

**Palabras Claves**—Autonomía, balance vida-trabajo, personal de salud, bienestar laboral.

**Abstract**— *Workers can get labour well-being based on autonomy and work-life balance. This well-being reduces exposure to negative factors that affect their physical and psychological health. Therefore, this research determines the relationship between autonomy and work-life balance in emergency area's professionals. A cross-sectional study was carried out from January to June 2021 in a public hospital in Guayaquil. To determine the relationship, autonomy questionnaire proposed by Kuratko and the work-life balance questionnaire proposed by Taşdelen and Bakalum were used. The results show a significant relationship between autonomy and work-life balance. In conclusion, promoting work autonomy positively affects the work-life balance, which improves the quality of life of the staff.*

**Keywords**—Autonomy, work-life balance, health professional, well-being

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, debido a la pandemia, la salud mental y el bienestar laboral del personal médico ha sido comprometido severamente, observándose que más del 90% de los profesionales de la salud a nivel mundial son afectados por factores de riesgo laboral como el síndrome de burnout [1]. En el contexto ecuatoriano se ha realizado diversos estudios para determinar este puede afectar al personal de salud. De acuerdo

a Ramírez et al. [2], antes de la pandemia del COVID 19 tan solo el 2.6% del personal presentó el Síndrome del Burnout. Torres et al. [3] realizó un estudio durante la crisis sanitaria, y evidenció que un 8,59% del personal médico presento burnout en su totalidad.

Resulta principalmente alarmante en el personal médico del área de emergencia, pues allí se derivaron a la mayoría de los pacientes complicados adicionalmente fue el área más saturada durante toda la pandemia. Según Delgado et al [4] el 21% del personal médico del área de emergencia presenta un alto nivel de estrés. Una de las principales causas del estrés de los profesionales de salud del área de emergencia es su jornada laboral en la que se encuentra en un constante luchar contra dos situaciones, como lo son el sufrimiento humano y la muerte. Esto causa una gran angustia sobre el personal encargado de la atención del mismo [5]. A su vez produce una disminución en la calidad de vida del personal de la salud, trayendo como consecuencia una deficiencia en la asistencia al paciente. De acuerdo con Soto et al [6] estas amenazas en el área de la salud son prevalente en mujeres (67.5%), en comparación con los hombres (32.5%).

El estrés de los trabajadores propició que Organización Mundial de la Salud (OMS) se pronunciara ante esta problemática, por lo que desarrolló el documento Estrategia Global de Salud Ocupacional para todos. La intervención de la OMS en la salud de los trabajadores dio paso a que se promulgaran decretos que mejoren el bienestar laboral, como lo son: (a) la Declaración de estrés sobre la Salud de los Trabajadores (2006), (b) el Marco Promocional de Convención sobre la Salud Ocupacional y Seguridad de la OIT (2006) y (c) el Plan Global de Acciones para la Salud de los Trabajadores (2008 y 2015). Todo ello con la finalidad de promover y proteger la salud en el lugar de trabajo [7].

La Asociación Americana de Psicología desarrolló criterios fundamentales para designar un espacio de trabajo saludable. Esta indica que los trabajadores pueden desarrollar bienestar laboral a partir de: (a) Participación de los empleados en decisiones laborales conocido también como autonomía laboral, (b) Balance vida-trabajo, (c) Desarrollo y crecimiento del empleado, (d) Salud y seguridad y (e) Reconocimiento al empleado. Por lo que estos criterios pueden contrarrestar los

problemas de los empleados que se encuentran expuestos en constante estrés y así desarrollar un mayor bienestar laboral.

De acuerdo a Ryff [8] los indicadores que mayormente pueden satisfacer al empleado y generar bienestar laboral es la autonomía y al balance vida-trabajo. Por lo que son dos de los pilares fundamentales que contribuyen a que los empleados presenten un mayor bienestar laboral. El objetivo de esta investigación es determinar el efecto de la autonomía laboral en el balance de vida-trabajo de los profesionales de salud del área de emergencia.

La relevancia del estudio se da a notar cuando observamos lo importante que es que el personal de salud del área de emergencia cuente con un bienestar óptimo para desempeñar su función. Esto puede lograrse al brindarle a los profesionales de la salud autonomía laboral, y desarrollar un mejor balance vida-trabajo. El desarrollo de autonomía y balance vida-trabajo puede reducir el estrés laboral del personal de salud, y mejorar su calidad de vida. Primordialmente, esta investigación tiene como finalidad enfocarse en cómo mejorar el bienestar laboral en los trabajadores de la salud, por lo que se estudia la relación de autonomía laboral y balance vida-trabajo del Personal de Salud Emergencia. Así también se espera que en futuras investigaciones se relacione los resultados obtenidos y entender como estos pueden contrarrestar las dolencias físicas y emocionales de los trabajadores.

## II. MARCO TEÓRICO

### A. Autonomía

Ryff [8] destaca en su investigación que una persona puede tener un mayor bienestar cuando ha desarrollado interacciones positivas en su vida. Una de ellas es la autonomía, la cual puede ayudar a las personas a obtener un mayor bienestar laboral y felicidad en su vida personal. La autonomía se define como la capacidad del individuo de decidir por sí mismo ante situaciones de su vida personal y laboral [9]. Con respecto al ámbito laboral la autonomía es la libertad que posee el empleado para influir sobre eventos que puedan ocurrir dentro de sus actividades profesionales [10]. Schein [11], menciona que la autonomía e independencia permite a los trabajadores desarrollar competencias que les permite ser más productivos y buscar situaciones laborales en las que se sientan libres de limitaciones impuestas por la organización [12].

### B. Balance vida-trabajo

El trabajo para las personas es una gran responsabilidad la cual es necesaria cumplir, ya que es una fuente de ingresos que permite vivir plenamente. Es por ello que, los trabajadores brindan su mayor esfuerzo en realizar correctamente las tareas asignadas y lograr los objetivos empresariales [13]. Sin embargo, existen trabajadores que se encuentran expuestos a jornadas laborales intensas, como consecuencia puede repercutir negativamente en su vida personal. Esto conlleva a que los trabajadores tengan un menor tiempo para compartir

con sus familiares [14]. Y de realizar diversas actividades personales como el ocio y cuidado personal [15].

De acuerdo a Muñoz [16] la responsabilidad laboral no deberían ser un limitante que interfiera en la vida personal de un individuo. Ya que, es necesario que el trabajador tenga un equilibrio en la estabilidad personal, y en sus las actividades laborales, este concepto es conocido como Balance vida-trabajo. De acuerdo a Parada et al. [17] los trabajadores que presentan un mayor balance vida-trabajo se desempeñan de una mejor manera y presentan un mayor nivel de productividad, bienestar y satisfacción personal. Así también este concepto está relacionado con una mayor felicidad [18]. De igual manera Ryff [8] propone que una de las dimensiones que contribuye a que una persona tenga un mayor Balance trabajo vida es la autonomía.

### C. Autonomía y Balance Vida Trabajo en el Personal de la Salud

Se ha constatado que uno de los factores más relevantes para que los profesionales de la salud desarrollen calidad de vida laboral es la posibilidad de participar en la toma de decisiones en conjunto con otros profesionales. Esto permite que el personal manifieste su opinión, lo cual comprende a la autonomía del trabajo [19]. En la práctica la autonomía laboral juega un papel determinante en un incremento de confianza, creatividad, proactividad, prevención del estrés y le provee una implicación más significativa al trabajador para con la entidad que este presta sus servicios [20]. De acuerdo a Frates & Kalckman [21] existe una mayor autonomía por parte del personal de salud en las unidades de urgencia y emergencia, siendo principalmente visible en presencia de un buen trabajo por parte del personal.

Paralelamente, un correcto balance vida-trabajo en los profesionales médicos aumenta la efectividad y desempeño. Esto es corroborado por el autor Kaliannan [22], quien aboga que un equilibrio entre la vida laboral y personal fomenta el compromiso de los empleados y la satisfacción laboral. Aun así, es importante destacar que debido a que los médicos trabajan día y noche en salvar vidas humanas, puede comprometer sus obligaciones personales. Esto puede ser explicado por la Teoría de Spilover, la cual menciona como un estímulo positivo o negativo que viene de la familia o el trabajo, terminara afectando al otro dominio [23].

Por medio del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familiar (SWING), realizado a médicos familiares de consulta externa, se puede constatar distintos beneficios propios del balance vida-trabajo como: (a) El cumplir de sus responsabilidades laborales en casa ayuda a los médicos a comprometerse con sus actividades laborales, (b) Les permite tomar responsabilidades laborales muy seriamente debido a que lo aplican en casa, (c) Les resulta más agradable su trabajo después de haber pasado un fin de semana divertido con sus

seres queridos, (d) Ser ordenados en casa ayuda a que aprendan a organizar mejor su tiempo y tener más autoconfianza en el trabajo [24].

De acuerdo a Andrade [24] los profesionales de la salud que trabajan sus ocho horas correspondientes y que tienen un mayor nivel de libertad también llamada autonomía, son más propensos a desarrollar un balance vida-trabajo positivo. Adicionalmente, existe una relación positiva de la autonomía y el balance vida trabajo en los profesionales de enfermería [25]. Esta relación positiva entre estos dos constructos se ha evidenciado en otras investigaciones de bienestar laboral como el contexto de los profesores y de los trabajadores dependientes [26], [27]. En la actualidad, existen escasos estudios que han desarrollado esta relación teórica en profesionales del área de la salud [24], [25] por lo que esta investigación tiene como finalidad a la literatura en explorar cómo la autonomía puede propiciar un balance vida trabajo en el personal de salud.

### III. METODOLOGÍA

#### A. Participantes

La muestra estuvo conformada por el personal de Emergencias de un Hospital de la Ciudad de Guayaquil. La Unidad de Emergencias en este Hospital está conformada por un total de 103 trabajadores, de las cuales la encuesta se aplicó a la totalidad de la población del personal de emergencias. La recolección de los datos a toda la población es importante, debido a que es una muestra pequeña y la finalidad es obtener la representatividad de la población [28].

El promedio de edad de la muestra fue de 40 años (SD=9,93), compuesta por un 73,8% (n=76) del sexo femenino y 23,3% (n=24) masculino. Con respecto al grado de estudios, el 36,9% (n=38) tiene especialidad médica en emergencias, el 8,7% (n=9) posee una maestría, y el 39,8% (n=41) título universitario. El personal médico en promedio tiene experiencia en emergencias 13 años (SD= 8,67), de los cuales 9 años (SD=7,50) han pertenecido al hospital estudiado. El 40,8% (n=42) del personal tiene una modalidad rotativa en el área de emergencias, mientras 25,2% (n=26) pertenece al área de emergencias especializada en cuadro clínico, y 11,7% (n=12) área de observación, y el 17,47% (n=18) a choque, triaje, box quirúrgico y cirugías. Con respecto a la especialidad del personal de emergencias el 37,06% (n=43) es médico tratante, posgradista y residente, el 31,05% (n=36) es Licenciado en enfermería y terapia respiratoria, y el 11,7% (n=12) es auxiliar de enfermería.

#### B. Recolección de datos

La recolección de datos de la encuesta se llevó a cabo en los meses de enero a junio de 2021, esta se realizó a través de la plataforma virtual encuesta fácil. Para asegurar la calidad de respuesta de los participantes, se aseguró que la encuesta sea

realizada de manera anónima. Los participantes accedieron a participar en la encuesta voluntariamente y aceptaron un consentimiento informado dónde se expuso el objetivo de la investigación y confidencialidad de los datos.

#### C. Instrumentos utilizados

Para desarrollar el estudio se utilizó la escala de autonomía y balance vida-trabajo. El instrumento de autonomía fue obtenido a partir del estudio de Kuratko et al. [29], dónde una de las dimensiones propuestas para medir un entorno corporativo eficaz fue la libertad en el trabajo o autonomía. Esta dimensión ha sido estudiada en otros campos, como el emprendimiento y la salud en el contexto ecuatoriano [30], [31] por lo que su importancia para que los profesionales desarrollen la autonomía ha tomado relevancia en los últimos años.

El instrumento balance vida-trabajo fue desarrollado por Taşdelen y Bakalım [32] como una escala unidimensional, que tenía la finalidad de que sea positivamente relacionado al trabajo y al bienestar de vida [33]. El desarrollo y estudio de este instrumento es importante ya que las personas que desarrollan balance vida-trabajo pueden prevenir problemas como la depresión, ansiedad, y estrés [34], así también incrementar su satisfacción laboral y personal [35].

De esta manera, se conformó el cuestionario que estuvo conformado por 11 ítems, 3 de ellos pertenecen a la escala de autonomía laboral y 8 a la de balance vida-trabajo, los cuales se pueden observar en la Tabla 1. En este estudio los participantes debían responder los ítems en una escala de Likert del 1 al 5, donde 1 representa totalmente en desacuerdo y 5 corresponde a totalmente de acuerdo.

TABLA I  
ITEMS BALANCE VIDA TRABAJO Y AUTONOMÍA

Escala	Items
Autonomía Laboral  Kuratko et al. [29]	Mi trabajo me da la oportunidad de utilizar mi iniciativa personal o mi criterio para realizar mi trabajo
	Mi trabajo me permite tomar muchas decisiones por mí mismo
	Mi trabajo me ofrece un nivel de autonomía importante para tomar decisiones
Balance vida-trabajo Taşdelen y Bakalım [32]	Puedo satisfacer mis propias necesidades y las necesidades de las personas que son importantes en mi vida
	Puedo gestionar mis roles familiares y profesionales de una manera equilibrada
	Puedo sacar suficiente tiempo para mí manteniendo el balance entre mi vida profesional y mi vida familiar
	Me siento comprometido con los roles que desempeño en mi vida profesional y familiar.
	Gestiono mi vida profesional y familiar de manera controlada
	Soy bueno creando un balance entre mis múltiples roles de vida (empleado / cónyuge / madre, padre, etc.)
	Puedo lidiar con las situaciones que ocurren a causa del conflicto entre los roles que desempeño en mi vida profesional y familiar
	Estoy igualmente contento con los roles que desempeño en mi vida profesional y familiar

#### D. Análisis de Datos

Para realizar el análisis de datos se evaluó la calidad de la muestra, por medio del índice de Kaiser Meyer Olkin (KMO) y esfericidad de Bartlett. El valor de KMO debe ser mayor a .8 y la esfericidad de Bartlett debe ser diferente de 1 de acuerdo al criterio de Kaiser [36]. La estimación del modelo se realizó a través del método de ecuaciones estructurales, el método de estimación aplicado fue el de máxima verosimilitud. Para evaluar los índices de ajuste se utilizó: Chi cuadrado/Grados de libertad ( $\chi^2/gl$ ), el índice comparativo de ajuste (CFI), índice de Tucker-Lewis (TLI), índice incremental de ajuste (IFI), error de aproximación cuadrático medio (RMSEA). De acuerdo con los valores críticos de uso  $\chi^2/gl$  debe ser menor a 3. Los valores de GFI, CFI y TLI deben ser mayor a 0.90 y los valores de RMSEA menor a 0.08 [37]. Para evaluar la confiabilidad de la escala, se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach, cuyo valor debe ser mayor a 0.70 [38]. Se evaluó la validez convergente por medio de la Varianza Media Extraída (AVE) y la validez discriminante por medio del criterio Fornell y Larcker. Los análisis descritos en este estudio fueron realizados usando el software AMOS versión 24.

### IV. RESULTADOS

#### A. Adecuación Muestral

De acuerdo con los indicadores de adecuación muestral de Kaiser Meyer Olkin y de la prueba de esfericidad de Bartlett es factible aplicar realizar el modelo. Ya que el valor de KMO es 0,89, y el test de esfericidad de Bartlett tiene un nivel de significancia menor a 0.0001. Por lo que cumplen con los valores críticos necesarios para realizar el análisis.

#### B. Validez Convergente

La consistencia interna de la escala autonomía y balance vida-trabajo fue realizada por medio del coeficiente del Alfa de Cronbach, y las cargas factoriales. Se consideró como ratio crítico de 0.70 propuesto por Hair et al. [37]. Se puede observar en la tabla 2 que la autonomía y el balance vida-trabajo presentan una consistencia interna superior al valor crítico de Alfa de Cronbach. Así también las cargas factoriales oscilan entre 0,71 y 0,96 para la escala de autonomía y 0,68 y 0.87 para balance vida-trabajo.

TABLA II  
CONFIABILIDAD Y VARIANZA EXTRAÍDA A MEDIAS

	$\alpha$ (95% C.I.)	AVE
Autonomía	0.85	0.62
Balance vida-trabajo	0.93	0.69

$\alpha$ = Cronbach Alpha; AVE= Variance Extracted Average

Para evaluar la validez convergente se tomó en cuenta la varianza extraída a medias (AVE) y se tomó como valor crítico

a 0.50 propuesto por Hair et al [37]. La tabla 2 muestra que la varianza extraída a media de la escala autonomía y balance vida-trabajo es mayor a 0.50.

#### C. Validez Discriminante

Estos constructos teóricamente son independientes, debido a que la autonomía mide que tanta libertad, autoridad y responsabilidad poseen los trabajadores para tomar decisiones y tolerar errores [39] mientras que balance vida-trabajo estima el equilibrio que tiene un trabajador entre sus actividades laborales y personales. Para asegurar su pertinencia se la realiza a través de la validez discriminante por medio del criterio de Fornell y Larcker [40]. En la tabla 3 se evidencia que la raíz cuadrada de la varianza media extraída de cada uno de los constructos es mayor que la correlación entre autonomía y balance vida-trabajo. Por lo que, se comprueba que existe validez discriminante y que estos constructos son independientes teórica y estadísticamente.

TABLA III  
CRITERIO DE FORNELL Y LARCKER

	Autonomía	Balance vida-trabajo
Autonomía	0.83	
Balance vida-trabajo	0.51	0.79

#### D. Prueba de Hipótesis

Para evaluar la hipótesis propuesta de que la autonomía tiene una influencia positiva sobre el balance vida-trabajo, se utilizó el modelo de ecuaciones estructurales. El resultado de este análisis evidenció que la autonomía tiene una asociación positiva y estadísticamente significativa sobre el balance vida-trabajo ( $\beta = 0.51, p < 0.001$ ), este resultado se muestra en la tabla 4. Mientras que la figura 1, muestra la relación de la autonomía y balance vida trabajo, y sus caras factoriales.

TABLA IV  
RELACIÓN ENTRE AUTONOMÍA Y BALANCE VIDA-TRABAJO

	Coficiente estandarizado	P-value	Hipótesis
Autonomía → Balance Vida Trabajo	0.51	***	H1 comprobada

De igual manera, los índices de bondad de ajuste fueron satisfactorios ya que presentan resultados mayores o iguales a los ratios críticos propuestos por Hair et al. [37]: CFI = 0,918; IFI = 0,919; TLI = 0,895; RMSEA = 0,121 [IC del 90%: 0,092-0150], por lo que el modelo presenta una buena estimación y bondad de ajuste. Este resultado es similar a otras investigaciones de bienestar laboral relacionado con la salud como el contexto de los profesores y de los trabajadores dependientes [26], [27].

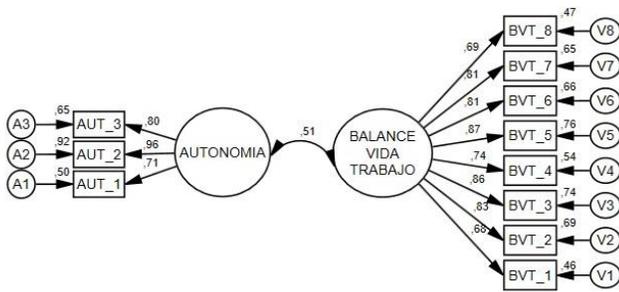


Fig. 1 Cargas de los Factores del Modelo de Autonomía y Balance Vida Trabajo.

V. CONCLUSIONES

El entorno médico-laboral actual requiere que los hospitales y organizaciones enfocadas en la salud busquen nuevas formas de aumentar la eficiencia de su personal, disminuir factores de riesgo laboral como el estrés y síndrome de burnout [41]. Así como adaptarse a las nuevas situaciones sanitarias o adversidades médicas de la población. La autonomía laboral y el balance vida-trabajo toman relevancia al permitir que los profesionales de la salud mantengan un ambiente óptimo de trabajo, así como permitirles explotar sus capacidades. En el presente trabajo, se comprobó que la autonomía laboral tiene una influencia positiva y significativa en el balance vida-trabajo en el personal de salud del área de emergencia.

La importancia de los resultados obtenidos radica en que estudios previos han demostrado que el balance vida-trabajo contribuyen a la mejora de la calidad de vida del personal y a la mejora del ambiente laboral y desempeño [42], [43]. En la revisión de literatura se encontraron pocos estudios que analizan la relación de autonomía laboral y balance vida-trabajo, con lo que se ha contribuido a demostrar la validez externa de este modelo teórico en un contexto poco estudiado como es el de personal de servicios médicos de emergencia. Por otro lado, este estudio se realizó durante uno de los picos de contagio durante la pandemia por Covid 19.

Los resultados obtenidos podrían contribuir como antecedente en la generación de acciones y planes de organización y dirección de personal médico que se ve enfrentado a altos niveles de demanda y estrés laboral que a su vez puede afectar no solo al desempeño en su trabajo sino que también a la armonía familiar.

Destacando las limitaciones, nuestra investigación se realizó en un hospital de la ciudad de Guayaquil, por lo que se sugiere que en próximos estudios evalúen la validez externa del modelo en otros tipos de hospitales públicos y privados. Además, para profundizar el conocimiento en el estudio de bienestar laboral del personal médico se sugiere incluir como incluir como variable respuesta al burnout.

[1] Vinuesa-Veloz, A. F., Aldaz-Pachacama, N. R., Mera-Segovia, C. M., Pino-Vaca, D. P., Tapia-Veloz, E. C., & Vinuesa-Veloz, M. F. (2020). Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. *SciELO Preprints*. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.708>

[2] Ramírez, M. R., Otero, P., Blanco, V., Ontaneda, M. P., Díaz, O., & Vázquez, F. L. (2018). Prevalence and correlates of burnout in health professionals in Ecuador. *Comprehensive Psychiatry*, 82, 73-83. <https://doi.org/10.1016/j.comppsy.2017.11.011>

[3] Torres Toala, F. G., Irigoyen Piñeiros, V., Moreno, A. P., Ruilova Coronel, E. A., Caseres Tamayo, J., & Mendoza Mallea, M. (2021). Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. *Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 126-136.

[4] Delgado, M. T. B., Quijije, W. F. D., Flores, B. I. P., & Velázquez, M. del R. H. (2020). Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID-19. *UNESUM-Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria*. ISSN 2602-8166, 4(3), 41-50. <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v4.n1.2021.308>

[5] Prieto Albino, L., Robles Agüero, E., Salazar Martínez, L. M., & Daniel Vega, E. (2002). Burnout en médicos de atención primaria de la provincia de Cáceres. *Atención Primaria*, 29(5), 294-302. [https://doi.org/10.1016/S0212-6567\(02\)70567-2](https://doi.org/10.1016/S0212-6567(02)70567-2)

[6] Soto, G. C., Romero, L. R., Vasco, P. C., & Segovia, K. F. E. (2019). Identificación del Síndrome de Burnout en personal médico del área de emergencias en un hospital de segundo nivel en Machala-Ecuador. *Ciencia y Salud Virtual*, 11(2), 79-89. <https://doi.org/10.22519/21455333.1282>

[7] World Health Organization. (2010). Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. WHO healthy workplace framework and model: background and supporting literature and practices. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44466>

[8] Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>

[9] Cosac, D. C. dos S. (2017). Autonomia, consentimento e vulnerabilidade do participante de pesquisa clínica. *Revista Bioética*, 25(1), 19-29. <https://doi.org/10.1590/1983-80422017251162>

[10] Beckmann, M. (2016). Working-time autonomy as a management practice. *IZA World of Labor*. <https://doi.org/10.15185/izawol.230>

[11] Schein, E. H. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, 45(2), 109-119.

[12] Faya Salas, A., Venturo Orbegoso, C., Herrera Salazar, M., & Hernández, R. M. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 8(3), 43-56.

[13] Vera, I. (2017). Balance Vida-Trabajo. [https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/111951/Balance\\_Vida\\_Trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/111951/Balance_Vida_Trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[14] Larraín Videla, C., & Fuentes, A. (2022). Tiempos de traslado y jornada laboral: Análisis para el Gran Valparaíso.

[15] Organización para la cooperación y el desarrollo Económico. (2021). Tu Índice para una Vida Mejor. <https://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/work-life-balance-es/>

[16] Muñoz, C. P. (2022). El teletrabajo como estrategia para equilibrar la vida profesional y personal en el siglo XXI. <http://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/3274>

[17] Parada Ruiz, E. G., Soto Flores, M. D. R., & González Lomelí, D. (2021). El balance vida-trabajo en las organizaciones de diferentes países del mundo. *EPISTEMUS*; Vol. 10 No. 20 (2016): Engineering Issues: Education, Transportation, Sustainable Management; 90-94. <https://doi.org/10.36790/epistemus.v10i20.28>

[18] Ugarte, J. M., Alegría, J. D., Huapaya, H., Arica, M., & Ortiz, G. (2021). Balance Vida-Trabajo y Felicidad En Trabajadores De Lima Metropolitana. <https://www.proquest.com/openview/1d32b707a8e8bc1f585427d961f42a2/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>

- [19]Rodríguez-Marín, J. (2010). Calidad de vida laboral en profesionales de la salud. *Revista de Calidad Asistencial*, 25(6), 318-320. <https://doi.org/10.1016/j.cali.2010.09.002>
- [20]Gumbau, R. G., Soria, M. S., & Silla, J. M. P. (2012). Efectos moduladores de la autoeficacia en el estrés laboral. 30, 11.
- [21]Frates, F., & Kalckman, S. (2018). Evaluación del ambiente de trabajo entre profesionales de enfermería en una unidad de urgencia y emergencia. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412018000200361](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200361)
- [22]Kaliannan, M., Perumal, K., & Dorasamy, M. (2016). DEVELOPING A WORK-LIFE BALANCE MODEL TOWARDS IMPROVING JOB SATISFACTION AMONG MEDICAL DOCTORS ACROSS DIFFERENT GENERATIONS. *The Journal of Developing Areas*, 50(5), 343-351.
- [23]Warde, C. M., Moonesinghe, K., Allen, W., & Gelberg, L. (1999). Marital and Parental Satisfaction of Married Physicians with Children. *Journal of General Internal Medicine*, 14(3), 157-165. <https://doi.org/10.1046/j.1525-1497.1999.00307.x>
- [24]Andrade, R. (2020). Interacción trabajo familia y su asociación con factores sociodemográficos y laborales en médicos familiares y médicos generales de la unidad de medicina.
- [25]Rashmi, K., & Kataria, A. (2021). The mediating role of work-life balance on the relationship between job resources and job satisfaction: Perspectives from Indian nursing professionals. *International Journal of Organizational Analysis*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2021-2722>
- [26]Emre, O., & De Spiegelaere, S. (2019). The role of work-life balance and autonomy in the relationship between commuting, employee commitment and well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 32, 1-25. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1583270>
- [27]Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107-120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- [28]Saunders, M. (2014). *Research Methods for Business Students* (6th edn).
- [29]Kuratko, D. F., Montagno, R. V., & Hornsby, J. S. (1990). Developing an Intrapreneurial Assessment Instrument for an Effective Corporate Entrepreneurial Environment. *Strategic Management Journal*, 11, 49-58.
- [30]Campoverde, R. E. (2018). Desempeño Exportador de Pymes: Caso Ecuador. 220
- [31]Pérez Batista, R., & Suazo, M. (2009). El consentimiento informado, autonomía y beneficencia en la consulta hospitalaria de la Ciudad de Santo Domingo. Instituto Tecnológico de Santo Domingo. <https://repositoriobiblioteca.intec.edu.do/handle/123456789/1318>
- [32]Taşdelen Karçkay, A., & Bakalım, O. (2017). The mediating effect of work-life balance on the relationship between work-family conflict and life satisfaction. *Australian Journal of Career Development*, 26, 3-13. <https://doi.org/10.1177/1038416216682954>
- [33]Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- [34]Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888-895. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.888>
- [35]Hill, E., Hawkins, A., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding An Extra Day A Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. *Family Relations*, 50, 49-58. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x>
- [36]Kaiser, H. F. (1970). A second generation little jiffy. *Psychometrika*, 35(4), 401-415. <https://doi.org/10.1007/BF02291817>
- [37]Hair, J., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Black, W. C. (2018). *Multivariate Data Analysis*. <https://www.cengage.co.uk/books/9781473756540>
- [38]Kline, R. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. 554.
- [39]Zahra, S. A., Jennings, D. F., & Kuratko, D. F. (1999). The Antecedent and Consequences of Firm-Level Entrepreneurship: T
- [40]Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- [41]Marcelino, C. F., Alves, D. F. dos S., & Guirardello, E. de B. (2018). Autonomia e controle do ambiente de trabalho por profissionais de enfermagem reduzem índices de exaustão emocional. *Revista Mineira de Enfermagem*, 22(0), 1-6. <https://doi.org/10.5935/1415-2762.20180029>
- [42]Bustamante, M. A., Álvarez, A. J., Villalobos, M. E., Lucero, M. I., Bustamante, M. A., Álvarez, A. J., Villalobos, M. E., & Lucero, M. I. (2020). Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile. *Información tecnológica*, 31(3), 65-74. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000300065>
- [43]López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., Tornell-Castillo, I., López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>