
Bienestar y productividad: Legado del enfoque humanista de la administración.

Well-being and productivity: Legacy of the humanistic approach to management.

Fecha de presentación: 27/01/2023, Fecha de Aceptación: 20/03/2023, Fecha de publicación: 01/05/2023



Marcela Zuluaga-Buriticá

E-Mail: marcelazb7@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3129-1942>

Orlando Carmelo Castellanos-Polo

E-Mail: occastellanosp@ucn.edu.co

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3129-1942>

Fundación Universitaria Católica del Norte, Colombia.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Zuluaga-Buriticá, M. & Castellanos-Polo, O. C. (2023). Bienestar y productividad: Legado del enfoque humanista de la administración. *Revista Ciencia & Sociedad*, 3(2), 178-185.

RESUMEN

El objetivo de esta investigación determinar el enfoque humanista de la Administración y su relación con el bienestar y la productividad. Por consiguiente, se analiza la comprensión del fenómeno a lo largo de la historia realizando un breve recorrido por los precursores de la administración científica los cuales instauran nuevas ideas teóricas para mejorar la productividad y el bienestar laboral, finalmente se analiza la experiencia de la ESE Hospital San Juan de Dios El Carmen de Viboral en relación con las gestiones realizadas para incrementar el bienestar social y el desempeño laboral de sus colaboradores.

Palabras claves: Humanista, administración, entidad, teorías, bienestar laboral.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the humanistic approach to management and its relationship with welfare and productivity. Therefore, the understanding of the phenomenon throughout history is analyzed by making a brief tour of the precursors of scientific administration which establish new theoretical ideas to improve productivity and labor welfare. Finally, the experience of the ESE Hospital San Juan de Dios El Carmen de Viboral is analyzed in relation to the efforts made to increase the social welfare and labor performance of its collaborators.

Keywords: Humanistic, administration, entity, theories, labor welfare.

INTRODUCCIÓN

Los enfoques administrativos actuales son el resultado de una historia que comenzó a forjarse desde la época primitiva, en donde la búsqueda de la satisfacción de las necesidades básicas creó nuevas formas de organización que han ido evolucionando a través del tiempo, convirtiéndose actualmente en sistemas económicos integrados por recursos humanos, financieros y materiales que trabajan sinérgicamente con el fin de prestar un servicio u ofrecer un producto. Para entender la dinámica actual de las organizaciones es importante conocer la influencia de los primeros enfoques administrativos en el desarrollo de las orientaciones administrativas actuales (Poma & Granda, 2020).

La escuela científica de la administración pauta el inicio de la concepción de la administración como ciencia, su principal precursor fue el ingeniero Estadounidense Frederick Winslow Taylor (1856-1915), junto con otros ingenieros norteamericanos.

“El enfoque típico de la escuela de la administración científica se basa en el énfasis puesto en las tareas. El nombre de esta escuela obedece al intento de aplicar los métodos de la ciencia a los problemas de la administración para alcanzar elevada eficiencia industrial. Los principales métodos científicos aplicables a los problemas de la administración son la observación y la medición”. (Chiavenato, 2007, p. 48)

En este sentido, los aportes de los precursores de la administración científica contribuyeron en el desarrollo de nuevas ideas, las cuales ayudaron a resolver los problemas de las organizaciones y preparar el terreno para la profesionalización de la disciplina.

Sus contribuciones evidenciaron la necesidad de humanizar las condiciones laborales para obtener mayores niveles de productividad, aspectos que hasta entonces no eran estimados (Acosta et al., 2022). El posterior desarrollo del enfoque administrativo humanista surge como respuesta a la importancia de comprender las relaciones humanas en el entorno laboral “hombre social” y oponerse así a la concepción de “hombre racional” que guía su actuar únicamente por la satisfacción de necesidades físicas y económicas, desconociendo la trascendencia del componente afectivo-emocional (Serrano et al., 2021). Los aportes realizados por Elton Mayo, quien es considerado el padre de la Escuela del Comportamiento abren un nuevo camino para estudiar la incidencia de las relaciones humanas en el entorno laboral y de cómo estas afectan la productividad empresarial.

MÉTODO Y MATERIALES

El presente estudio corresponde a un tipo de investigación descriptiva, sustentado en los métodos de revisión bibliográfica y analítico sintético, así como la utilización de la técnica del análisis de contenido (Piza-Burgos et al, 2019)

Los métodos de revisión bibliográfica, el análisis síntesis y el análisis de contenido, permitieron realizar el análisis, resumen y comparaciones de los contenidos teóricos sistematizados producto de la revisión bibliográfica a partir de diferentes bases de datos, así como libros y artículos científicos.

Para facilitar el análisis de los textos y contenidos, se agruparon el criterio de Espinoza (2020), considerando las siguientes categorías de análisis: Antecedentes de la administración, las relaciones humanas y el enfoque humanista.

DESARROLLO

Las empresas de la actualidad enfrentan muchos desafíos entre ellos la globalización, la cual es entendida como “[...] un proceso que ha favorecido el desarrollo de la tecnología, de manera tal que las empresas han intensificado su capacidad productiva con la finalidad de competir y de rentabilizarse en el mercado” (Murillo, 2003, p. 1). Estos desafíos exigen de las empresas formas más innovadoras de gestión y motivación para mantener

estándares de productividad y orientar a los empleados como el eje central en el desarrollo y el mejoramiento empresarial.

Precusores de la administración científica y su relación con el bienestar laboral

La humanidad ha sido administrada desde los tiempos de la prehistoria, aun en las tribus más remotas y simples se reconocía la importancia de seguir a un líder o grupo responsable de tomar decisiones colectivas, ejerciendo así la administración de forma intuitiva. Sin embargo, cuando nos referimos a la administración científica, hacemos alusión a un saber relativamente reciente que inicio su desarrollo durante la revolución industrial de los siglos XVIII y XIX.

El contexto que antecede las ideas de la administración científica está relacionado con difíciles condiciones laborales, extensas jornadas de trabajo, bajos salarios, ambientes de insalubridad, dureza de la labor, explotación de mujeres y niños, entre muchas otras situaciones que afectaban a la clase trabajadora (Ortiz et al., 2010). Para ese entonces, el énfasis estaba orientado a la masificación de la ganancia y el bienestar laboral era algo impensado (Zambrano et al., 2017). Desde este enfoque la fuerza de trabajo se compraba como otra mercancía cualquiera, olvidando que detrás hay hombres con necesidades, pero eso poco importaba, el proletariado simplemente representaba dinero y, por lo tanto, la ganancia era lo verdaderamente importante, el trabajador era deshumanizado y se convertía en un usufructo (Marx & Engels, 1848). En síntesis, en el sistema capitalista el proletariado deja de ser hombre y se convierte en mercancía, en una máquina al servicio del capital. "En el capitalismo la autoridad es el mercado y el sujeto queda reducido a un consumidor de objetos producidos por la tecnología, brazo ejecutor de la ciencia" (Rovira, 2013, p. 2).

Las teorías son fuente de nuevas ideas, las cuales permiten considerar de otras formas las situaciones cotidianas y así mismo responder a las necesidades del entorno. En este sentido, gran parte de la construcción de la teoría de la administración científica nace de la necesidad de incrementar la productividad (Murillo, 2013). Puesto que, a principios del siglo XX los procesos no eran sistematizados y escaseaba la mano de obra calificada, lo cual repercutía de forma directa en las utilidades. Por lo tanto, desde esta concesión se podría decir que la administración científica surge como enfoque administrativo que pretende determinar en forma científica los mejores métodos para realizar cualquier tarea, seleccionar, capacitar y motivar a los trabajadores (Quiroz, 2010).

El bienestar según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1998) es entendido como una manifestación de salud en todos los ámbitos de la vida. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) aborda el bienestar en el trabajo como "un estado de salud y bienestar (tanto individual como colectivo) en el que los trabajadores desarrollan sus propias capacidades, trabajan de forma productiva y contribuyen a su comunidad" (p. 36). Por lo tanto, se podría afirmar que el bienestar laboral es un concepto asociado a la calidad de vida en todos los ámbitos y no es específico del espacio físico del trabajo. En este sentido el bienestar laboral Hermosa-Rodríguez (2018) "comprende aspectos objetivos (salud, vida familiar, trabajo) y subjetivos, en donde estos últimos son determinados por la percepción que se tenga de los primeros" (p.3)

Uno de sus precursores Robert Owen consideraba que los administradores debían desempeñar el rol de *Reformadores*, por lo cual, concentró sus esfuerzos en mejorar las condiciones de vida de los empleados; mientras otros administradores de la época concentraban sus inversiones en innovaciones técnicas, Owen invertía en los trabajadores o "maquinas vitales" como él les llamaba, estaba absolutamente convencido que invertir en el bienestar laboral incrementaba la producción y con esto las utilidades. En definitiva, Owen comprendía muy bien que la relación empleador-empleado durante el siglo XX estaba marcada por el ejercicio del poder de forma autoritaria, sin que existiera una preocupación real del Estado o del empresario por las necesidades del trabajador (Vásquez, 2018).

Por su parte, la obra de Taylor (1856-1915) introdujo nuevos conceptos y novedades teorías para pensar la administración, ideas que desarrolló a comienzos del siglo XX, época caracterizada "por la búsqueda de la eficiencia, la racionalidad, la organización del trabajo,

la productividad y la ganancia como premisas básicas de las nacientes plantas industriales herederas de los talleres fabriles del siglo XIX". (Álvarez, 2017, p. 17).

Por consiguiente, las ideas de Taylor surgieron de un contexto caracterizado por el interés de la productividad y la ganancia (Ortiz, 2010). En este sentido, sus estudios instauraron un nuevo sistema administrativo orientado al análisis del tiempo en la línea de ensamble (Mazzotti & Constantino, 2010), estableciendo así, el desarrollo de una verdadera ciencia de la administración, que permitió la generación de nuevas fuentes de empleo y mejores pagos para los trabajadores más productivos, Taylor consideró que de esta manera se estimulaba a los trabajadores a superar sus niveles de rendimiento para obtener un mejor pago.

En contraposición, Gantt (1861-1919) reconsideró el sistema de tarifas diferenciales de Taylor, en razón a que la experiencia le había permitido considerar que tenía poco impacto motivacional, por consiguiente, creó una nueva forma de estimular tanto a los empleados como a los supervisores a través de un bono de cumplimiento, lo cual sintoniza y motiva a todo el personal al logro de una meta. Posteriormente, según Moreno y Godoy (2012) Henry Fayol inició el estudio de la conducta humana en el entorno laboral; y Münsterberg ahondó en la psicología y la eficiencia industrial.

Los precursores de la administración científica desarrollaron nuevas ideas entorno a la eficiencia y la productividad en los procesos, mejorando así, las prácticas y los métodos de producción, al igual que una preocupación hasta entonces desatendida por el bienestar de los trabajadores, "Dos décadas después (1921-1942) Henry Fayol, Elton Mayo y Fritz Rothlisberger, concluyeron que una organización es un sistema social y el trabajador es sin duda el recurso más importante". (Moreno & Godoy, 2012, p. 58).

En definitiva, los aportes de los precursores de la administración científica fueron la base sobre la cual se edificó el bienestar laboral, sin embargo, sus construcciones se vieron limitadas por asuntos inherentes a la especie humana. El modelo de la conducta humana popular en ese entonces, consideraba que los individuos eran agentes racionales cuya motivación principal estaba orientada por la satisfacción de necesidades físicas y económicas, omitiendo así, el deseo humano y las necesidades sociales como grupo. El ser humano es un ser sociable por naturaleza y la vida en sociedad es fundamental e indispensable para el posterior desarrollo del individuo, para la especie es transcendental establecer relaciones y vínculos afectivos, por consiguiente, la convivencia entra a jugar un papel determinante en las relaciones laborales, elementos que no fueron tenidos en cuenta por los precursores, su modelo se centraba en la persona y no en el colectivo. En consecuencia, más trabajadores se afiliaron a los sindicatos reclamando derechos colectivos y superponiéndose a los abusos. Por lo tanto, Castellanos et al. (2022). se propone que en las empresas es necesario que los empleados del departamento de control interno tengan los conocimientos y habilidades necesarios en el área de auditoría para los períodos en curso la ejecución de auditorías específicas.

Según Ouchi (1982) "Las condiciones de trabajo humanizadas no solo aumentan la productividad y las utilidades de la compañía, sino también la auto estimación de los empleados" (p. 215). Para ilustrar lo mencionado retomo la experiencia de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan El Carmen de Viboral, una institución prestadora de Salud (IPS) dedicada a la atención de servicios de primer nivel de complejidad para la población carmelitana, esta institución cuenta con un plan de bienestar social estímulos e incentivos, el cual además de cumplir con la normatividad legal vigente, busca generar condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral, cumpla con los objetivos previstos, así como para reconocer o premiar los resultados del desempeño en el nivel sobresaliente, tanto a nivel individual como por equipos de trabajo y fortalecer la cultura del reconocimiento, la solidaridad y el trabajo grupal. Este plan sufrió una modificación significativa para el año 2016 y siguientes, el resultado de todas estas acciones se ven reflejadas en el indicador de desempeño laboral anual el cual durante el año 2015 fue del 93% y para el año 2016 incremento el 2% dando como resultado una evaluación del desempeño del 95% resultado que se ha mantenido durante los siguientes dos años.

Aunque este incremento no fue tan representativo para estos años, se ha logrado mantener la línea del indicador y superar la meta, la cual para el desempeño laboral está fijada en el 90%.

Tabla 1. Desempeño laboral

Evaluación	Desempeño	Laboral	
2015	2016	2017	2018
93%	95%	95%	95%

FUENTE: Base de datos de la investigación

En aras de propiciar un clima laboral agradable, en donde el colaborador “crezca armónicamente en las áreas cognitivas, éticas, sociales, mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y la eficacia y eficiencia en el desempeño laboral”. (ESE Hospital San Juan de Dios El Carmen de Viboral, 2017). El plan de Incentivos Institucional de la ESE Hospital San Juan de Dios El Carmen de Viboral para, cuenta con las siguientes actividades: Reconocimiento de Auxilio estudiantil para el personal y sus hijos, cuatro tardes recreativas las cuales se realizan en horario laboral y deben asistir todos los colaboradores, jornada de capacitación e integración, celebración de fechas especiales tales como: día del género, día de la salud, amor y amistad y fiesta de navidad, todas estas celebraciones son exclusivas para el personal que labora en la entidad, adicional a esto se realiza la celebración del día del niño y la familia, en la cual asiste el empleado y su familia. Además de contar con un plan de Incentivos Institucional, la entidad cuenta con un plan de capacitación adecuado a las necesidades de conocimiento del personal, un plan de seguridad y salud en el trabajo liderado por el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST, y cuenta con un área de Talento Humano consciente de que más allá de cumplir con la normatividad legal vigente se deben conocer, analizar y gestionar las necesidades del personal con el fin de crear un vínculo fuerte entre la entidad y el empleado, que le permita sentirse cómodo y desempeñarse efectivamente en su lugar de trabajo.

Este es un ejemplo claro de que el énfasis en la productividad debe ir acompañados de acciones que propicien condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan la creatividad, el sentido de pertenencia, así como la eficacia y eficiencia en su desempeño laboral.

Movimiento de las relaciones humanas

La escuela de la ciencia del comportamiento nace como respuesta a la teoría clásica, la cual no lograba obtener armonía entre la producción y el bienestar laboral, por consiguiente, el movimiento de las relaciones humanas en el entorno laboral surge a raíz de la necesidad de conocer los factores sociales y psicológicos que aportan bienestar y generan relaciones humanas efectivas.

El enfoque de las relaciones humanas surge entre 1924 y 1933 (Hellriegel, Jackson & Slocum, 2006) siendo uno de sus precursores el sociólogo Elton Mayo, sus estudios contribuyeron a la comprensión de la motivación individual, comportamiento de grupo, relaciones interpersonales y las necesidades sociales en el entorno laboral. En este sentido, el movimiento de las relaciones humanas mejoró la perspectiva clásica que consideraba la productividad casi exclusivamente como un problema de ingeniería, desconociendo así el recurso humano y sus motivaciones.

Sin lugar a duda, los aportes de la ciencia del comportamiento evidenciaron que la administración guiada desde un enfoque integral combinando la naturaleza humana y el estudio científico, resulta muy útil para las organizaciones. Sin embargo, las limitaciones del movimiento de las relaciones humanas estuvieron relacionadas con la dificultad para comprender y generalizar las ideas en todos los empleados, puesto que, el hombre es un “ser complejo” que difícilmente un modelo único es capaz de explicar los diversos factores que podrían motivar a los empleados en su lugar de trabajo.

En conclusión, difícilmente una empresa puede lograr el éxito sin el compromiso y el esfuerzo de sus trabajadores, por lo cual, los administradores de la actualidad necesitan comprender la motivación y los factores que orientan el comportamiento de sus colaboradores. Los precursores de la administración científica orientaron las primeras perspectivas e ideas sobre el bienestar laboral y la motivación, dando surgimiento al modelo tradicional desarrollado por Frederick Taylor, el cual concentro sus esfuerzos en argumentar y evidenciar que los trabajadores se sentían más motivados por incentivos financieros, sin embargo, autores como Gantt y Fayol luego demostraron que sus efectos no eran duraderos.

Por su parte, el modelo de las relaciones humanas realizó un especial énfasis en las necesidades sociales de los empleados, sus construcciones evidenciaron que en el bienestar laboral y la motivación se deben tener en cuenta factores externos e internos, sin embargo, la complejidad de situaciones y la naturaleza humana, impiden que un modelo único pueda resolver todas las dificultades, por lo cual, es fundamental continuar estudiando e investigando sobre el tema en cuestión.

El caso de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan El Carmen de Viboral, es una fiel muestra de que elevar el nivel de vida del colaborador y su familia, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales y grupales, se traduce en un mayor compromiso y mejor desempeño laboral para la productividad institucional, que responde a la satisfacción de los usuarios, además de esto demuestra que por medio del establecimiento y aplicación de estrategias se puede contribuir al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al trabajo y al mejoramiento continuo de la institución para la prestación de servicios en salud lo cual es su razón de ser.

CONCLUSIONES

Los organismos sociales (empresas) en la actualidad deben contar con ambientes laborales donde los trabajadores tengan oportunidades para desarrollar sus habilidades, posibilidades para tomar decisiones y entornos que potencien el bienestar laboral y el compromiso; consecuentemente, se espera entonces que una organización innovadora que centre su actuar en el bienestar laboral y la productividad sus resultados organizacionales será óptimo.

El ambiente de bienestar en el contexto laboral produce mayor productividad y fortalece las relaciones interpersonales en el contexto organizaciones; por ello, es muy importante desarrollar un ambiente laboral positivo en el contexto institucional.

REFERENCIAS

- Acosta Mir, A., Medina Peña, R., & Pino Sera, Y. (2022). Estrategia Axiológica para fortalecer los valores y el clima organizacional en una empresa constructora. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 268-281. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.264>
- Álvarez, A. (2010). Frederick Winslow Taylor Y La Administración Científica: Contexto, Realidad Y Mitos. *Gestión y Estrategia*, 38, 17-29. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11191/2955>
- Piza Burgos, N. D., Amaiquema Márquez, F. A., & Beltrán Baquerizo, G. E. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Conrado*, 15(70), 455-459.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill. Recuperado de: <https://esmarnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

- ESE Hospital San Juan de Dios El Carmen de Viboral. (2019). Cuadro de Mando Institucional. Recuperado de: \\servidorint\Copia_Intranet\index.htm
- ESE Hospital San Juan de Dios El Carmen de Viboral. (2017). Plan de Incentivos institucional. Recuperado de http://www.hospitalcarmenv.gov.co/ESW/Files/PLAN_DE_INCENTIVOS_INSTITUCIONAL.pdf
- Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2006). *Administración un Enfoque Basado en Competencias*. México: Thomson.
- Hermosa, A. (2018). Características Laborales Y Compromiso Con El Trabajo: Explorando El Bienestar Laboral. *Estudios de Administración*, 25(1), 20–31. Recuperado de: <https://clio.uchile.cl/index.php/EDA/article/download/55391/58327>
- Marx, C., & Engels, F. (2010). *El manifiesto comunista (1a ed., 5a reimp.)*. Madrid: Akal.
- Mayo, E. (1972), *Problemas humanos de una civilización industrial*, Buenos Aires, Nueva Visión.
- Moreno, F & Godoy, E. (2012). El Talento Humano: Un Capital Intangible que Otorga Valor en las Organizaciones. *Daena: International Journal of Good*. Recuperado de [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Documentos/Personal/\[PD\]%20Documentos%20%20El%20Talento%20humano%20Un%20capital%20intangible.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Documentos/Personal/[PD]%20Documentos%20%20El%20Talento%20humano%20Un%20capital%20intangible.pdf)
- Murillo, L. (2003). El Incremento De La Productividad Para La Competitividad Frente Al Bienestar Social Y La Salud Laboral. *Revista Reflexiones*, 82(1), 15–23. *Conscience*. 7(1) 57-67. ISSN 1870-557X. Recuperado de: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/reflexiones/article/view/11351/10705>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). Estrés en el trabajo. Un reto colectivo. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms_466549.pdf.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (1998). Promoción de la Salud. Glosario. Recuperado de http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/67246/1/WHO_HPR_HEP_98.1_spapdf
- Ortiz, G., Magallón, T., & Núñez, H. (2010). A Cien Años De La Administración Científica. Análisis De Las Aportaciones De Taylor. *Gestión y Estrategia*, 38, 31–48. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11191/2957>
- Ouchi, W. (1982). *Teoría Z: como pueden las empresas hacer frente al desafío japonés*, Barcelona: Ediciones Orbis S.A.
- Pabello, G & Solís P. (2010). A Cien Años De La Administración Científica: Repensar a Taylor Para Enfrentar Los Retos Organizativos De La Sociedad Del Conocimiento. *Gestión y Estrategia*, 38, 49–60. Recuperado de: <http://gestionyestrategia.azc.uam.mx/index.php/rge/article/view/105/98>
- Polo, O. C. C., Vallejo, S. Y. C., & Copete, Y. D. C. T. (2022). Internal control and forensic auditing in public entities. *resmilitaris*, 12(6), 64-73.
- Poma Guerrero, P. N., & Granda Ayabaca, D. M. (2020). El director escolar como líder de la comunidad educativa. *Sociedad & Tecnología*, 3(1), 29–38. <https://doi.org/10.51247/st.v3i1.59>
- Quiroz, J. (2010). Taylorismo, Fordismo Y Administración Científica en La Industria Automotriz. *Gestión y Estrategia*, 38, 75–87. Recuperado de: <http://zaloamati.azc.uam.mx/bitstream/handle/11191/2960/taylorismo-fordismo-y-administracion-cientifica-en-la-industria-automotriz.pdf?sequence=1>
- Rodríguez, A. & Bakker, A. (2013). El engagement en el trabajo. En B. Moreno & E. Garrosa (Eds.), *Salud laboral: Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. (pp. 437-452). Pirámide: Madrid.

- Rovira, L. (2013) El discurso capitalista y la promesa de felicidad. http://www.iztacala.unam.mx/errancia/v5/PDFS_1/LITORALES1%20ERRANCIA5.pdf
- Serrano Polo, O. R., Carriel Román, A. del P., & Sánchez Barreto, X. D. R. (2021). Cuestionario de burnout de Maslach (MBI-Ed) dirigido a los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala. *Sociedad & Tecnología*, 4(1), 2-12. <https://doi.org/10.51247/st.v4i1.7>
- Vásquez, L. (2018) El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia: una revisión documental. (Tesis de Especialización). Universidad de Antioquia, Medellín. Recuperado de http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis_2018_BienestarLaboralVentaja.pdf.
- Zambrano Campoverde, J., Ramón Pineda, M. A., & Espinoza-Freire, E. (2017). Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la universidad Técnica de Machala. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(2), 163-172.