

Universidad de Lima
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología



RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DEL BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DEL RUBRO SALUD

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

Elizabeth Figueroa Cajahuaringa

Código 20131811

Cintia Ana Cecilia Silva Vasquez

Código 20131280

Jacqueline Massiel Terrones Escobar

Código 20142309

Asesor

Sandra Cespedes Paz

Lima – Perú
Marzo del 2022

**THE RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT
SYNDROME AND JOB SATISFACTION IN
HEALTH PROFESSIONALS**

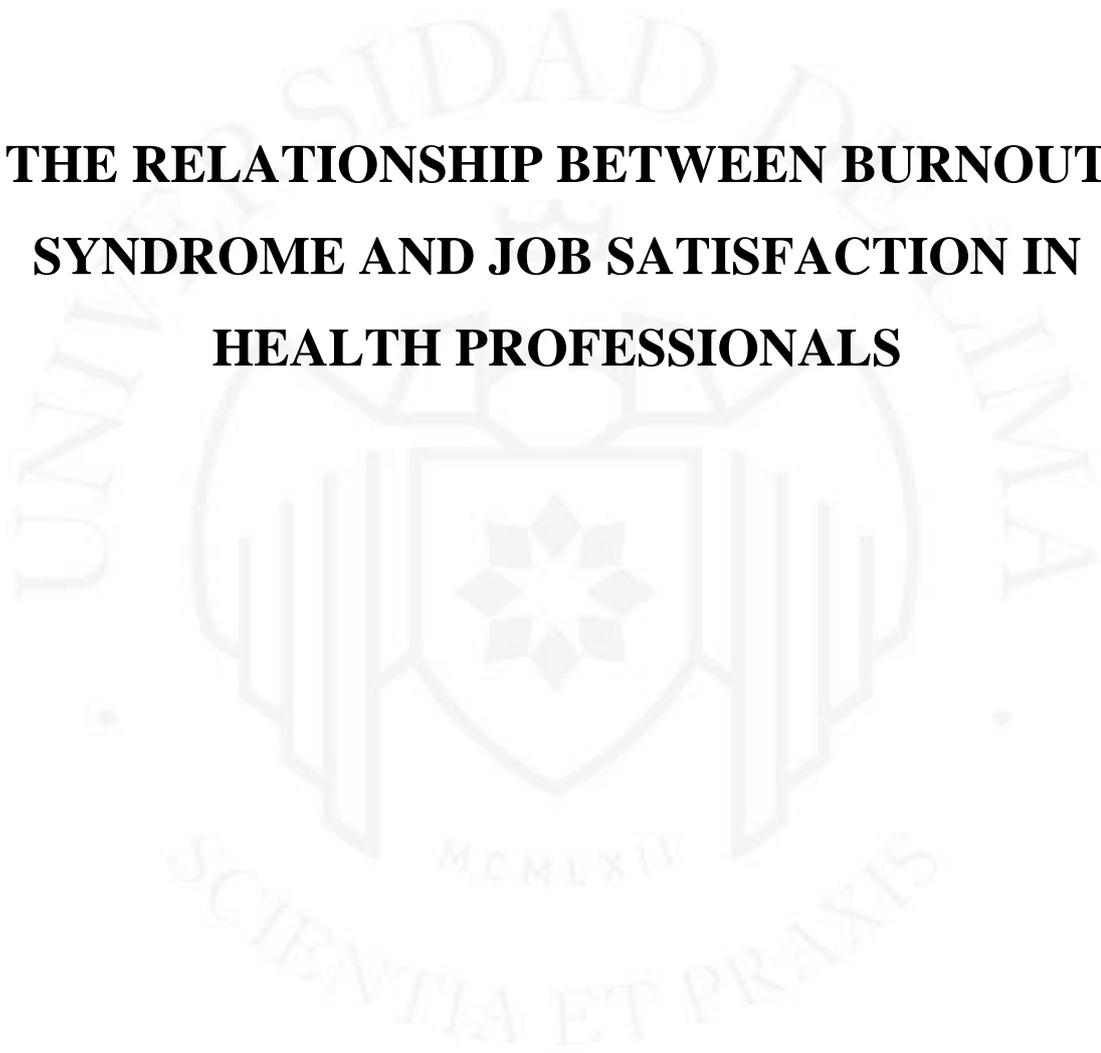


TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	vii
ABSTRACT	
..viii	
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO II: MÉTODO	6
2.1 Criterios de elegibilidad	6
2.1.1 Criterios de inclusión	6
2.1.2 Criterios de exclusión.....	6
2.2 Estrategia de búsqueda	7
CAPÍTULO III: RESULTADOS	9
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN.....	17
CONCLUSIONES.....	20
REFERENCIAS	21
APÉNDICES	
.;Error! Marcador no definido.	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1 Análisis de estudios seleccionados.....	9
Tabla 3.2 Continuación del análisis de los estudios seleccionados.....	12



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.1 Diagrama de flujo del proceso de selección de las investigaciones analizadas 8



RESUMEN

En la actualidad, los profesionales de la salud afrontan una alta exigencia laboral y, sobrecarga de tareas y responsabilidades, lo cual impactan sus niveles de satisfacción en el trabajo. El objetivo del estudio es identificar la relación entre el Síndrome del Burnout y la Satisfacción Laboral en profesionales del rubro de la salud. Siguiendo los indicadores de la guía Prisma (Page et al., 2021), la base consultada fue SpringerLink Psychology, donde se eligieron para el análisis 10 estudios que evaluaban ambas variables y, cumplían con los criterios de inclusión y exclusión. Se identificaron que dos artículos analizados incluyeron variables sociodemográficas y del ambiente laboral que generaron cambios entre la relación e impacto que tienen el burnout y la satisfacción laboral sobre el colaborador. Se concluyó que existe una relación inversa entre las variables burnout y satisfacción laboral en los profesionales de la salud, demostrando que a mayor burnout menor satisfacción laboral.

Palabras Clave: Burnout, satisfacción laboral, salud, profesionales de la salud

ABSTRACT

Currently, health professionals face a high work demand and an overload of tasks and responsibilities, which impact their levels of job satisfaction. The objective of the study is to identify the relationship between Burnout Syndrome and Job Satisfaction in health professionals. Following the indicators of the Prisma guide (Page et al., 2021), the database consulted was SpringerLink Psychology, where 10 studies were chosen for analysis that evaluated both variables and met the inclusion and exclusion criteria. It was identified that two analyzed articles include sociodemographic and work environment variables that generate changes between the relationship and impact of burnout and job satisfaction on the collaborator. It was concluded that there is an inverse relationship between the variables burnout and job satisfaction in health professionals, showing that the higher the burnout, the lower the job satisfaction.

Key words: Burnout syndrome, job satisfaction, health, health professionals.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los trabajadores de salud afrontan constantemente diversos estresores como bajo apoyo social, altas demandas emocionales y físicas, desequilibrio entre esfuerzo - recompensa y dificultad para cumplir con las diversas responsabilidades como miembro de una organización entre otros (Birhanu, 2018). Como consecuencia, Carlos (2020), señala que se genera un contexto negativo por la sobrecarga laboral y falta de herramientas de afrontamiento, generando mayores índices de burnout y disminuyendo la satisfacción laboral.

Es fundamental abordar dicha problemática desde diferentes enfoques como el económico, político, legal, social y tecnológico. Alba (2021) señala que para el 2030, el costo global de las enfermedades mentales llegará a una inversión de 16 mil millones de dólares, debido al incremento del burnout. Un estudio realizado en España señala que el burnout genera el 30% de las renuncias y es responsable de un 6% de subsidios por incapacidad laboral generando pérdidas en las organizaciones (Meneses, 2021, sección Formación, párr. 6).

Según el Ministerio de Salud y Protección Social del Perú, un reporte sobre teleorientación en atención psicológica halló que el 19,25% de síntomas relacionados a la ansiedad son causados por diferentes factores laborales, 12,94% a reacciones de estrés por sobrecarga laboral, el 10,92% debido a la depresión y 3,25% relacionado a conductas suicidas que incluyen sentimientos negativos frente a su actividad laboral (Toro, 2020, sección Salud, párr. 5). En España, el burnout afecta al 10% de trabajadores de manera moderada y en sus formas más críticas a un 2% y 5% (Mouzo, 2019, sección Sociedad). Para disminuir los impactos psicosociales en los trabajadores peruanos existe una política de seguridad y salud en el trabajo, donde las organizaciones tienen la responsabilidad de observar, identificar y analizar los peligros para generar un marco de prevención y establecer un lugar de trabajo seguro y sano (EsSalud, 2013).

Los avances identificados a nivel de la tecnología han ido en aumento y junto a ello, el agotamiento en los médicos. Dicha problemática, requiere regular la tecnología de manera que apoye en la labor diaria de los profesionales de la salud para contrarrestar la carga laboral y no se genere estrés por falta de capacitación para el desarrollo de nuevas competencias y conocimientos relacionados (Instituto de Ingeniería del Conocimiento, s.f; Michael Page, 2021)

La Organización Panamericana de la Salud indicó como medida preventiva frente al estrés, burnout y mobbing (como se citó en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2014): “Construir políticas públicas de trabajo saludable para todos los sectores: Definiciones políticas y operativas de todos los interesados en fomentar, promover y proteger la salud de los trabajadores, mediante la expedición de normas, reglamentos, planes y programas que conduzcan a ello” (p. 22).

El agotamiento mental, emocional y físico ocasionados por el trabajo son factores que conforman el burnout. Pese a que la OMS lo reconoce como una enfermedad, su diagnóstico se hará efectivo desde el 2022 ("OMS Clasifica el “burnout” como una enfermedad", 2019). Por otro lado, la satisfacción laboral se define como una actitud que tienen los colaboradores que influye en su desempeño, enriquecimiento de la vida laboral, la motivación y el éxito organizacional (Atalaya, 2018).

De acuerdo, a una investigación realizada en el Perú en el Hospital Nacional Ramiro Praile Praile en Huancayo a 80 médicos, el 30% presentaba el síndrome en un nivel regular, 62,5% en nivel alto y 2,5%, muy alto padeciendo agotamiento emocional en su mayoría. Por otro lado, la misma población percibió la satisfacción laboral en un 8.75% de forma baja, 31.25% regular, 48.75% alta y 8.75% muy alta (Alba, 2021).

De igual manera, en Chile se realizó una investigación sobre la relación entre agotamiento y satisfacción laboral enfocado en 166 médicos del Hospital Clínico Herminda Martín. Se identificó una correlación negativa significativa entre las variables, así como también la tendencia a padecer agotamiento por parte del 91% de la muestra y un nivel de satisfacción laboral del 52.6% (Vásquez Fonseca, et al. 2019). En España, una muestra de 30 enfermeros indica que el 6.67% del personal presentaban burnout y el

83.3% mostraban una tendencia hacia el mismo siendo los factores más comunes el cansancio emocional y la baja realización personal (Cerrato Sáez, et al. 2019).

Algunas causas del burnout a nivel organizacional son (Díez & Martínez, 2021, Sección Noticias; Torres, 2015, sección Economía): los turnos y horarios de trabajo, poca participación en la toma de decisiones, las relaciones interpersonales, la seguridad y estabilidad del trabajo, la falta de formación profesional, formas inconsistentes de reconocer o corregir al colaborador y, la estructura y clima organizacional. Por otro lado, Díez y Martínez (2021, Sección Noticias) a nivel personal son: el deseo de destacar, la exigencia con uno mismo, poca tolerancia al fracaso, el perfeccionismo, la ambición, pensar que uno es indispensable, contar con pocos intereses fuera del ámbito laboral.

Factores como la exposición al cansancio, el desgaste emocional por jornadas laborales extensas, el salario y la línea de carrera, influyen en los niveles de satisfacción laboral (Sánchez Trujillo & García Vargas, 2017; Mendoza - Briceño et al., 2022). Semachew et al. (2017) hallaron que la unidad de trabajo, comprensión mutua entre los colaboradores, el compromiso profesional y la carga de trabajo son predictores de la satisfacción en enfermeras de Etiopía.

Por ello, se puede evidenciar la relación inversa entre el burnout y la satisfacción laboral, es decir, a mayor burnout, menor satisfacción (Yang et al., 2016). Las consecuencias de ello son: el desbalance entre vida laboral y familiar, sensación de no poder cumplir con el trabajo, conflictos familiares, divorcio o desvinculación voluntaria e involuntaria (Mamani Macedo & Arias Rosales, 2019; Xia como se cita en Wu et al., 2018).

Estudios sobre el burnout categorizan el agotamiento laboral en: desvinculación donde los empleados no tienen el dinamismo para desempeñarse separándose de su tarea u objetivo; fatiga física, cansancio cognitivo y despersonalización (Carrillo, 2019, p. 30).

Spector (como se cita en Ramawickrama et al., 2017) refiere que la satisfacción laboral se compone por emociones relacionadas al trabajo, lo cual hace que se sientan satisfechos o insatisfechos. Se divide en tres factores: felicidad que el colaborador siente

hacia su trabajo, satisfacción con las facetas de su trabajo y satisfacción con la supervisión.

El enfoque teórico de Herzberg, en relación con la satisfacción, identifica los factores de higiene y factores motivadores como fundamentales. Los factores de higiene son todo aquello que corresponde al entorno y es indispensable, la falta de ellos provoca insatisfacción. Los factores motivadores se asocian a la tarea directamente, generando un estado superior, persona plena, realizada y motivada para cumplir con sus objetivos o tareas (Madero Gómez, 2019).

El modelo tridimensional del burnout de Maslach se caracteriza por el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal, debido a los estresores interpersonales crónicos que se desarrollan en el trabajo. La primera implica sentimientos de estar agotados en sus recursos emocionales; la despersonalización son actitudes negativas, cínicas e impersonales, generando distanciamiento hacia otros y la falta de realización personal refiere a la disminución de sentimientos de competencia, éxito laboral y una evaluación negativa de sí mismo (Olivares, 2017, p. 61).

En cuanto a la metodología se realizará una revisión sistemática, que se basa en el estudio de investigaciones previamente publicadas para el desarrollo de un metaanálisis y conclusión de estos, su recopilación deberá realizarse a través de una delimitación de criterios de exclusión y sesgos (Manterola, 2019).

Desde la perspectiva del psicólogo organizacional, se puede evaluar, monitorear y supervisar los comportamientos que desencadenan una baja satisfacción laboral y altos niveles de burnout en los colaboradores. Con ello, se pretende desarrollar estrategias o herramientas que potencialicen sus capacidades como la resiliencia, el manejo del estrés y mindfulness para priorizar un buen balance entre la vida laboral y personal (Schwartz et al., 2019; Torres, 2015, sección Economía).

En relación con lo mencionado, el objetivo del presente estudio es identificar la relación entre el Síndrome del Burnout y la Satisfacción Laboral en profesionales del rubro salud, mediante la revisión de los estudios previos efectuados, lo que nos hace

preguntarnos ¿Existe relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción en profesionales del rubro salud?



CAPÍTULO II: MÉTODO

2.1 Criterios de elegibilidad

2.1.1 Criterios de inclusión

Se eligieron diversos artículos que cumplieron con los siguientes criterios de selección: a) estudios de la base de datos SpringerLink Psychology, para asegurar la calidad de investigaciones b) estudios que relacionan burnout y satisfacción laboral para responder el objetivo del estudio, c) estudios que incluyan colaboradores del sector salud en base a las variables de la investigación para indagar el impacto en dicho rubro, d) estudios que especifiquen los instrumentos de medición para cerciorar la consistencia de resultados, e) estudios correlacionales y transversales f) estudios que especifican el número de participantes, g) estudios que cuenten con el texto completo, h) estudios realizados a nivel internacional, i) estudios en inglés, j) estudios que han sido publicados entre el 2016 y 2021.

2.1.2 Criterios de exclusión

Además del cumplimiento de los criterios de inclusión señalados, como criterios de exclusión no se consideraron investigaciones que no tuviesen como participantes a personal del rubro de la salud, publicadas en formato de comunicación a congresos, capítulos de libros, resúmenes, estudios cualitativos, estudios sin datos concluyentes, posters académicos y manuales, puesto que la mayoría no cuentan con la aplicación de metodología científica.

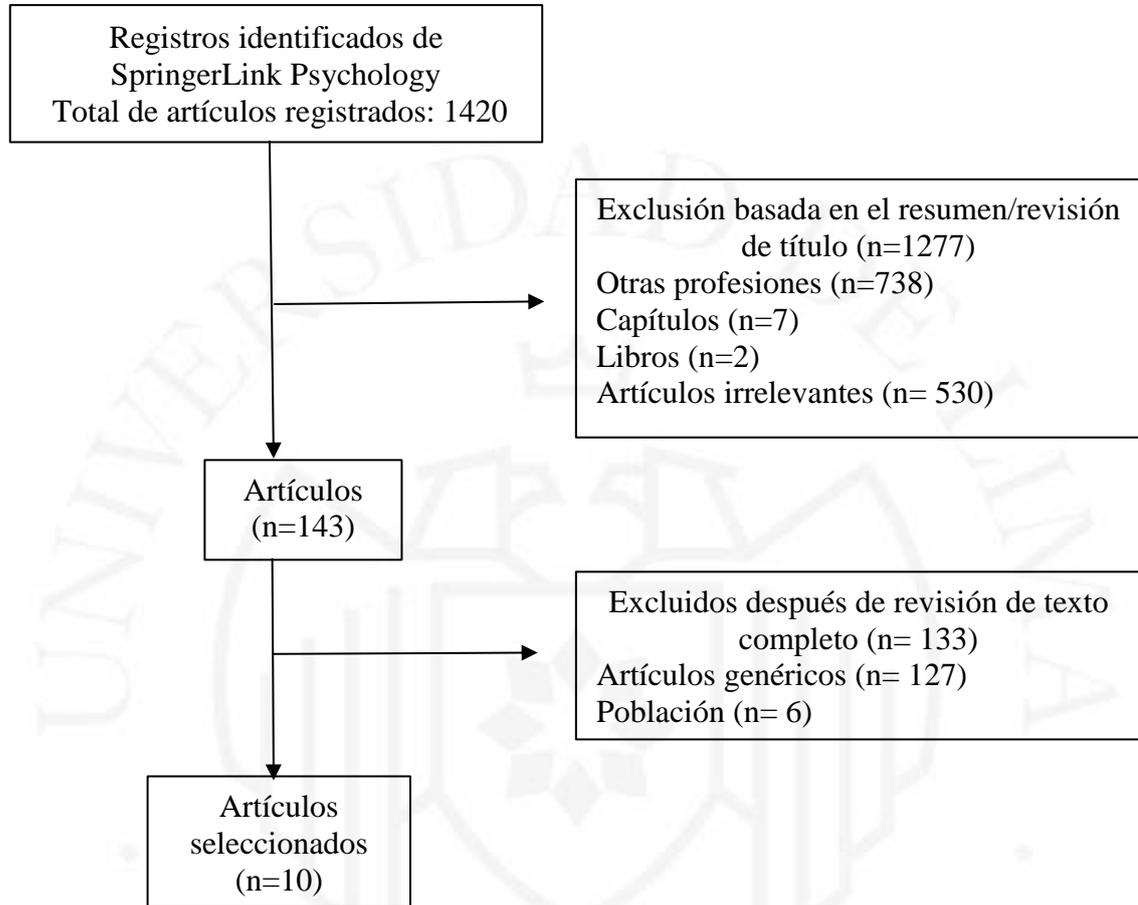
2.2 Estrategia de búsqueda

Para el presente trabajo se inició la búsqueda en enero 2022 en la siguiente base de datos electrónica: SpringerLink. Se consultó los tesauros de APA Psycnet y UNESCO para complementar los términos clave, utilizándose las siguientes palabras claves: job satisfaction, burnout, nurses, burnout syndrome, health, providers, health professionals. Se buscaron los términos claves de la siguiente manera: burnout AND job satisfaction; burnout AND job satisfaction AND health professionals; burnout AND job satisfaction AND providers; burnout AND job satisfaction AND health; burnout AND job satisfaction AND nurses; burnout syndrome AND job satisfaction.

Se usó las indicaciones de la guía PRISMA (Page et al., 2021) para realizar la búsqueda sistematizada. Se obtuvo un total de 1360 referencias de las cuales se realizó el descarte según filtros como: profesiones, documentos no considerados artículos científicos y/o irrelevantes. Como último paso, se eliminaron los artículos genéricos y los que no correspondían a la población de estudio, lo que nos permitió seleccionar 10 estudios que cumplían con los criterios de inclusión los cuales eran necesarios para responder a la pregunta de investigación (ver Figura 2.1). A continuación, se muestra el diagrama de flujo con el proceso de selección simplificado de los trabajos analizados.

Figura 2.1

Diagrama de flujo del proceso de selección de las investigaciones analizadas



Nota. Elaboración propia

CAPÍTULO III: RESULTADOS

El análisis de las 10 investigaciones seleccionadas se refleja en las Tablas 3.1 y 3.2 que muestran los hallazgos principales como: modelo teórico desde el que se abordan las variables, participantes, diseño de la investigación, instrumentos para la evaluación de las variables, sus índices de confiabilidad y la relación entre ambas.

Tabla 3.1

Análisis de estudios seleccionados

Autor y Año	Título	País	Participantes	Instrumentos
Chen et al. (2019)	Moderating role of job satisfaction on turnover intention and burnout among workers in primary care institutions: a cross-sectional study	China	1370 médicos de 20 instituciones públicas de salud primaria.	MSQ JSS MBI
Wang et al. (2020)	Job satisfaction, burnout, and turnover intention among primary care providers in rural China: results from structural equation modeling	China	1148 doctores de cabecera de centros de salud del municipio.	MBI Multifaceted instrument to evaluate job satisfacción with five subscales: job-itself satisfaction, work environment satisfaction, job rewards satisfaction, medical practicing environment satisfaction and organizational management satisfaction.
Nørøxe et al. (2018)	Mental well-being and job satisfaction among general practitioners: a nationwide cross-sectional survey in Denmark	Dinamarca	1697 médicos generales contratistas independientes con al menos 500 pacientes registrados	MBI-HSS WCW-JSS

(continúa)

(continuación)

Autor y Año	Título	País	Participantes	Instrumentos
Van Wulfften Palthe et al. (2016)	Among Musculoskeletal Surgeons, Job Dissatisfaction Is Associated With Burnout	Europa	210 cirujanos quienes tratan problemas musculoesqueléticos	Cuestionario de 30 preguntas basado en los instrumentos SMBM & GJS
Page y Graves (2021)	A cross sectional study of organizational factors and their impact on job satisfaction and emotional burnout in a group of Australian nurses: infection control practitioners	Australia	153 enfermeras de 50 hospitales públicos de Australia	Encuesta elaborada por Page y Graves
Alrawashdeh et al. (2021)	Occupational burnout and job satisfaction among physicians in times of COVID-19 crisis: a convergent parallel mixed-method study	Jordania	973 médicos de Jordania	Burnout Measure-Short version (BMS) Short Index of Job Satisfaction (SIJS)
Gan et al. (2019)	Prevalence of burnout and associated factors among general practitioners in Hubei, China: a cross-sectional study	China	1015 médicos de cabecera	Cuestionario de cinco secciones: información sociodemográfica, satisfacción laboral, burnout, violencia laboral e intención de rotación MBI-HSS
Yao et al. (2021)	Burnout and job satisfaction of psychiatrists in China: a nationwide survey	China	4520 psiquiatras de hospitales terciarios de China	MBI HSS (Adaptación China) MSQ (Adaptación China)
Zhang et al. (2021)	Association of professional identity, job satisfaction and burnout with turnover intention among general practitioners in China: evidence from a national survey	China	3236 doctores de cabecera de una institución comunitaria.	MBI-HSS (Adaptación china) Job Satisfaction Scale - Shi et al.

(continúa)

(continuación)

Autor y Año	Título	País	Participantes	Instrumentos
McLoughlin et al. (2021)	Burnout, work satisfaction, and well-being among non-consultant psychiatrists in Ireland	Irlanda	79 psiquiatras de Irlanda	a-MBI BNSW



Tabla 3.2*Continuación del análisis de los estudios seleccionados*

Autor y Año	Diseño	Modelo Teórico	Fiabilidad	Relación entre ambas variables
Chen et al. (2019)	Enfoque cuantitativo de tipo transversal correlacional	M. de Maslach	Satisfacción laboral ($\alpha = ,97$) Burnout ($\alpha = ,925$)	Correlación negativa entre el agotamiento emocional y satisfacción laboral.
Wang et al. (2020)	Enfoque cuantitativo de tipo transversal correlacional	M. de Maslach	Agotamiento emocional ($\alpha = ,87$), Despersonalización ($\alpha = 0.734$), Realización personal ($\alpha = ,85$) Satisfacción en el trabajo ($\alpha = ,81$), Satisfacción con el ambiente laboral ($\alpha = ,85$), Satisfacción con las recompensas laborales ($\alpha = ,76$), Satisfacción con el entorno de la práctica médica ($\alpha = ,74$) y Satisfacción con la administración organizacional ($\alpha = ,88$)	Efecto directo significativo de la satisfacción laboral sobre el burnout y la intención de rotación.
Nørøxe et al. (2018)	Enfoque cuantitativo de tipo transversal correlacional	M. de Maslach	($\alpha = ,78 - ,92$)	Aproximadamente la mitad de los médicos presentaron al menos un síntoma de agotamiento: agotamiento emocional alto (30.6%), despersonalización alta (21%), nivel bajo realización personal (36.6%). Médicos con baja satisfacción laboral (22.1%)
Van Wulfften Palthe et al. (2016)	Enfoque cuantitativo de tipo transversal	“No”	SMBM ($\alpha = ,92$) GJS ($\alpha = ,77$)	La satisfacción laboral se correlaciona con burnout
Page y Graves (2021)	Enfoque cuantitativo de tipo transversal	M. de Maslach	7 escalas confiables y cumplen con el criterio de Nunally.	Satisfacción laboral: moderada/alta; Agotamiento emocional: altos niveles

(continúa)

(continuación)

Autor y Año	Diseño	Modelo Teórico	Fiabilidad	Relación entre ambas variables
Alrawash deh et al. (2021)	Mixto paralelo convergente	M. de Herzberg y M. de Demandas-Recursos del Trabajo	BMS ($\alpha = ,91$) SIJS ($\alpha = ,81$)	Agotamiento emocional: (57,7%) Satisfacción laboral: bajos niveles en médicos de hospitales muy cargados y con salarios bajos
Gan et al. (2019)	Enfoque cuantitativo de tipo transversal	M. de Maslach	MBI-HSS ($\alpha = ,85$), Agotamiento emocional ($\alpha = ,91$), Despersonalización ($\alpha = ,87$) y Realización personal ($\alpha = ,90$),	El 2,46% tenía un nivel alto de burnout en las tres dimensiones, el agotamiento emocional (24,83%), despersonalización (6,21%) y realización personal (33,99%). Los médicos de cabecera que no estaban casados tenían niveles más bajos de satisfacción laboral.
Yao et al. (2021)	Enfoque cuantitativo de tipo transversal	M. de Maslach	MBI-HSS (Adaptación China) ($\alpha = ,83$). MSQ (Adaptación China) ($\alpha = ,95$).	Relación significativa entre el agotamiento emocional con la insatisfacción laboral.
Zhang et al. (2021)	Enfoque cuantitativo de tipo transversal	M. de Maslach	MBI-HSS ($\alpha = ,89$) JSS ($\alpha = ,91$)	La presencia de una satisfacción laboral en médicos indica una menor incidencia del burnout. Ambas variables tienen un efecto directo del -0.42
McLoughlin et al. (2021)	Enfoque cuantitativo de tipo transversal	M. de Maslach	a-MBI ($\alpha = ,77$); BNSW: Autonomía ($\alpha = ,83$), Competencia y Relación ($\alpha = ,84$)	Bajos niveles de agotamiento emocional: niveles bajos despersonalización, niveles alto realización personal; prevalencia de satisfacción laboral: índice moderado de Autonomía y un mayor sentido de Competencia y Relación

Analizando a detalle cada artículo podemos enfatizar lo siguiente:

Las investigaciones se publicaron entre 2016 y 2021, con el fin de implementar información relevante y actualizada; son en inglés y emplean, en su mayoría, el modelo teórico de Maslach para abordar el burnout (Chen et al., 2019; Gan et al., 2019;

McLoughlin et al., 2021; Nørøxe et al., 2018; Page & Graves, 2021; Wang et al., 2020; Yao et al., 2021; Zhang et al., 2021).

Los instrumentos utilizados para evaluar la variable de burnout fueron el Maslach Burnout Inventory (MBI) y Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey (MBI-HSS) en las investigaciones de Chen et al. (2019), Wang et al. (2020), Nørøxe et al. (2018), Gan et al. (2019), McLoughlin et al. (2021) y Yao et al. (2021), aplicando en este último una adaptación china (Tabla 3.1).

Para la variable satisfacción laboral, Chen et al. (2019) y Yao et al. (2021) emplearon el Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). Además, se utilizó el Job Satisfaction Survey (JSS), Job Satisfaction Scale (WCW-JSS), 5-Item Short Index of Job Satisfaction (SIJS), Basic Needs Satisfaction at Work Scale (BNSW) en los estudios de Chen et al. (2019), Nørøxe et al. (2018), Alrwashdeh et al. (2021) y McLoughlin et al. (2021) respectivamente.

Las investigaciones seleccionadas presentan una muestra del rubro de salud como médicos generales, doctores de cabecera, asistentes de médicos, enfermeras, psicólogos, psiquiatras y trabajadores sociales. Nueve instrumentos obtuvieron una adecuada fiabilidad, presentando un Alfa de Cronbach superior al 0.73.

Los hallazgos del estudio de Chen et al. (2019), se relacionan con el modelo tridimensional de Maslach que se caracteriza por el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Los resultados indican que el agotamiento se correlaciona negativamente con la satisfacción laboral, la cual influye sobre la intención de rotación. Además, los factores demográficos como la educación, años trabajados, relaciones familiares y apoyo social también generan un impacto.

El estudio realizado a doctores en China determinó que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral, burnout e intención de rotación. La insatisfacción se debe en un 95.12% a las recompensas laborales, 49.65% al ambiente laboral y 47.98% a la gestión organizacional. Específicamente señalan que el 27.66% de la población presenta agotamiento emocional, 6.06% despersonalización, 38.74%

reducción de la realización personal y 14.06% alta intención de rotación (Wang, et al., 2020).

Los hallazgos de Nørøxe et al. (2018), enfatizan las asociaciones entre la satisfacción laboral y bienestar mental con la edad, género y práctica organizacional. Refieren que doctores entre 45-59 años tienen un mayor riesgo a sentirse menos satisfechos laboralmente y más agotados emocionalmente. En adición, los hombres tienen mayor burnout y niveles más bajos de satisfacción, despersonalización y bienestar mental. Se concluyó que el 22.1% presenta baja satisfacción laboral, 30.6% agotamiento emocional alto, 21% despersonalización alta, 36.6% niveles bajos de logros personales, 20.6% alto nivel de estrés, 18.6% pobre bienestar general y, 16.2% desequilibrio entre vida laboral y personal.

El estudio de Van Wulfften Palthe et al. (2016) trata de responder a la pregunta ¿Qué factores de riesgo están asociados con síntomas de agotamiento en cirujanos de enfermedades musculoesqueléticas? Los resultados indican que el burnout se asoció de manera significativa con la satisfacción laboral. Asimismo, factores relevantes como el sexo, años de trabajo/experiencia y tener hijos influían en las variables.

La población de médicos en el estudio de Page y Graves (2021), muestran niveles moderados de satisfacción laboral, pero altos niveles de agotamiento emocional, falta de tiempo, presión laboral y demandas cognitivas. La baja satisfacción laboral se asoció con un menor control del trabajo, baja percepción de apoyo organizativo y mala comunicación; y el agotamiento emocional, con mucho tiempo presión y demandas cognitivas junto con mala comunicación.

El estudio realizado a médicos de Jordania dio como resultado que el 57,7% presentan agotamiento, lo cual se asocia significativamente con el sexo femenino, además se identificó que los bajos niveles de satisfacción laboral se relacionan positivamente con médicos especialistas. Esto se incrementa por factores extrínsecos como la sobrecarga laboral, falta de equipos de protección personal y salarios bajos (Alrawashdeh et al., 2021).

Gan et al. (2019), estudió la prevalencia del agotamiento y los factores asociados entre los médicos de cabecera en China, dio como resultado que el 2,46% tenía un nivel alto de burnout en las tres dimensiones, el 24,83% reportó niveles altos de Agotamiento Emocional, el 6,21% puntuó alto en Despersonalización y el 33,99% tenía alto riesgo de Realización Personal. La dinámica familiar y el estado civil influyen en los niveles de satisfacción laboral y burnout.

De igual manera, 4520 psiquiatras de hospitales terciarios en China presentan un 38,4% y un 35,6% de insatisfacción laboral. Asimismo, se reconoció una relación negativa y significativa entre las variables al encontrar satisfacción laboral en el 43,2% de psiquiatras con burnout. Factores como mayor experiencia, mayor horario de trabajo semanal y ser del sexo masculino contribuyó a esta relación (Yao et al., 2021).

En el estudio de Zhang et al. (2021), sobre la interrelación entre identidad profesional, satisfacción laboral, agotamiento e intención de rotación, así como sus roles mediadores en doctores de cabecera en una institución de salud comunitaria en China. Se identificaron que los doctores con un nivel alto de satisfacción laboral presentan un mayor entusiasmo por trabajar y menor agotamiento. Los médicos mayores y quienes tenían mayores ingresos presentaron una tendencia a alcanzar puntajes positivos en las 4 variables de estudio: identidad profesional, burnout, satisfacción laboral e intención de rotación. Asimismo, se identificó una variación positiva en los puntajes de satisfacción, identidad profesional y agotamiento en médicos con título profesional; este panorama se repitió en las 2 últimas variables para médicos con mayor antigüedad laboral.

Finalmente, McLoughlin et al. (2021), analizó la satisfacción laboral, el burnout y el bienestar psicológico en psiquiatras no consultores. Se encontró la presencia del burnout en el 36% de los encuestados e indicadores positivos en las subescalas de satisfacción laboral de sentido moderado en autonomía y sentido alto en competencia y relación. A nivel de bienestar psicológico se reconoció que el 31% presentaron puntajes bajos, el cuál es un indicador positivo para la detección de depresión.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

El estudio de las investigaciones busca identificar la relación entre burnout y satisfacción laboral. Estos evidenciaron la relación significativa e inversa entre ambas variables, lo que supone que a mayor burnout menor satisfacción laboral (Chen et al., 2019; Van Wulfften Palthe et al., 2016; Wang et al., 2020; Yao et al., 2021; Zhang et al., 2021). Cabe destacar que varios estudios comparten la limitación del enfoque transversal, lo cual no les permite hacer una conclusión de causalidad entre las variables de estudio (Gan et al., 2019; McLoughlin et al., 2021; Nørøxe et al., 2018; Van Wulfften Palthe et al., 2016; Wang et al., 2020; Yao et al., 2021; Zhang et al., 2021). A su vez, refieren que debido a la especificación de su muestra no se pueden generalizar los resultados a otros contextos (Chen et al., 2019; Page & Graves, 2021; Wang et al., 2020).

Los principales modelos utilizados en los artículos son: modelo teórico de Maslach y Herzberg (Alrawashdeh et al., 2021; Chen et al., 2019; Gan et al., 2019; McLoughlin et al., 2021; Nørøxe 2018, Page y Graves, 2021; Wang, 2020; Yao et al., 2021; Zhang et al., 2021). Alrawashdeh et al. (2021), también incorporó el Modelo de Demandas-Recursos del trabajo para estudiar la satisfacción. Por tal motivo, los instrumentos primordiales empleados fueron el Maslach Burnout Inventory (MBI) y Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), los cuales tuvieron adaptaciones para la población China en el estudio de Yao et al. (2021). De igual manera, cuatro investigaciones se respaldaron en el Burnout Measure-Short Version (BMS), Short Index of Job Satisfaction (SIJS), Job Satisfaction Survey (JSS), Basic Needs Satisfaction at Work (BNSW) para estudiar ambas variables (Alrawashdeh et al., 2021; Chen et al., 2019; McLoughlin et al., 2021; Nørøxe et al., 2018)

En dos estudios, se consideró el género y la edad para el análisis de las variables, obteniendo que los hombres que trabajan en el rubro de salud tienen mayor burnout que las mujeres (Nørøxe et al., 2018; Yao et al., 2021), lo cual difiere con el resultado de Alrawashdeh et al., (2021). Asimismo, se observa el agotamiento emocional en médicos

entre 45-49 años con dificultades para equilibrar el trabajo-familia (Alrawashdeh et al., 2021; Nørøxe et al., 2018). En relación con la dinámica familiar, los doctores que no están casados ni tienen hijos se sienten más insatisfechos laboralmente, tienen mayor burnout y son menos estables profesionalmente (Gan et al., 2019; Van Wulfften Palthe et al., 2016).

Dentro de las investigaciones analizadas se han identificado dos casos particulares con resultados que difieren con la mayoría de los estudios analizados. Por un lado, Page y Graves (2021), refieren que las enfermeras mostraron altos niveles de satisfacción laboral y burnout. Los altos niveles de satisfacción se relacionan al sentido de control, el apoyo organizacional y la comunicación efectiva relacionada a las prácticas de prevención y control de su área (infecciones). Por otro lado, los psiquiatras de un hospital en Irlanda presentaron niveles moderados de satisfacción laboral, bajos niveles en agotamiento emocional, despersonalización y altos niveles de realización personal; McLoughlin et al. (2021), refiere que sus hallazgos pueden ser el resultado de la población limitada únicamente a la profesión de psiquiatría, excluyendo a consultores e internos.

Cabe mencionar que los estudios enfatizan que ciertos factores extrínsecos como: apoyo organizativo, recompensa y ambiente laboral, horarios de trabajo, comunicación, apoyo de la alta dirección, reconocimiento al colaborador, control del trabajo, clima de seguridad hospitalario y pacientes sanos, impactan en las variables de estudio (Gan et al., 2019; Geta et al., 2021; Orgambidez-Ramos y Borrego-Alés 2017; Page & Graves, 2021; Srimarut & Mekhum, 2020; Van Wulfften Palthe et al., 2016; Yslado Méndez et al., 2019). De igual manera, recomiendan revisar las variables intrínsecas: la resiliencia, toma de decisiones e identidad personal (Alrawashdeh et al. 2021; Zhang et al., 2021).

Desde la psicología organizacional se realiza un análisis individual observando, identificando e interviniendo en el desarrollo de los colaboradores para lograr los objetivos organizacionales. Para ello, se ejecutan las siguientes iniciativas: identificación de personas con problemas de salud mental para habilitar espacios o líneas de apoyo psicológico a modo de prevención y manejo de crisis, identificación del agotamiento

emocional en colaboradores para fortalecer su manejo del estrés y resolución de problemas (Ministerio de Salud, 2018; Ministerio de Salud, 2020a; Ministerio de Salud, 2020b). Reconocer las áreas con mayor carga laboral y estilos de liderazgo con la finalidad de organizar las tareas, permitir un mejor desarrollo de las funciones asignadas y contar con líderes adecuados para un mejor afrontamiento (Navarro Soria, et al., 2018).

En los artículos revisados se encontraron las siguientes limitaciones: estudios que no incluían únicamente a ambas variables de estudio, cuestionarios de evaluación que no especifican su validez e investigaciones recientes. Alineado a ello, a futuro se recomienda considerar profesionales de salud de los sectores público y privado, y que provengan de contextos rurales y ciudadanos, incluyendo las diferentes áreas de los hospitales dentro de las muestras.

Según los estudios, algunas recomendaciones que se pueden realizar son los incentivos en el sistema de salario y compensaciones para generar mayor reconocimiento (Alrawashdeh, 2021; Wang, 2020), también implementar estrategias e intervenciones para resguardar la salud física y mental con el fin de mejorar el entorno laboral, generar mayor conciencia sobre el cansancio emocional y realizar políticas de salud (Alrawashdeh, 2021; Gan, 2019; Zhang, 2021).

CONCLUSIONES

La finalidad de la investigación consistió en realizar una revisión sistemática de estudios científicos que estudiaran las variables de burnout y satisfacción laboral en profesionales del rubro salud. En relación con el análisis de las 10 investigaciones, se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- Los resultados confirman la hipótesis de que existe una relación significativa entre el burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de la salud mental (Chen et al., 2019; Van Wulfften Palthe et al., 2016; Wang et al., 2020; Yao et al., 2021).
- Diferentes factores en el ambiente laboral como los horarios de trabajo, reconocimiento, los salarios y la comunicación con el supervisor pueden agravar el burnout y reducir los niveles de satisfacción laboral.
- Algunos aspectos sociodemográficos como el género, edad, estado civil, dinámica familiar y si se tiene hijos o no impactan en los niveles de burnout y satisfacción laboral del personal de la salud.
- El estudio de las variables contribuye a la psicología organizacional al fomentar el desarrollo de estrategias y herramientas que permitan a los profesionales de la salud disminuir el burnout e incrementar la satisfacción laboral con el objetivo de prevenir el impacto negativo en el desempeño y afectar al crecimiento organizacional.

REFERENCIAS

- Alba, A. (2021). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el Departamento de Ayuda al Diagnóstico y Tratamiento del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé ESSALUD*. Repositorio institucional de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática. <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/252>
- Alrawashdeh, H.M., Al-Tammemi, A.B., Alzawahreh, M.K., Al-Tamimi, A., Elkholy, M., Al Sarireh, F., Abusamak, M., Elehamer, N.M.K., Malkawai, A., Al-Dolat, W., Abu-Ismail, L., Al-Far, A., & Ghoul, I. (2021). Occupational burnout and job satisfaction among physicians in times of COVID-19 crisis: a convergent parallel mixed-method study. *BMC Public Health* 21, 811. <https://doi-org.ezproxy.ulima.edu.pe/10.1186/s12889-021-10897-4>
- Atalaya, M. C. (2018). *Satisfacción laboral y síndrome Burnout en trabajadores administrativos de una universidad estatal*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/9456>
- Birhanu, M., Gebrekidan, B., Tesefa, G., & Tareke, M. (2018). Workload Determines Workplace Stress among Health Professionals Working in Felege-Hiwot Referral Hospital, Bahir Dar, Northwest Ethiopia [La carga de trabajo determina el estrés en el lugar de trabajo entre los profesionales de la salud que trabajan en el hospital de referencia Felege–Hiwot, Bahir Dar, al noreste de Etiopía] . *Journal of Environmental and Public Health*. <https://doi.org/10.1155/2018/6286010>
- Carlos, M. (2020). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén Lambayeque. *Revista Científica Epistemia*, 4(1), 27-38. <https://doi.org/10.26495/re.v4i1.1306>

- Carrillo, E. (2019). *Emotional intelligence as a predictor of job satisfaction, job burnout and job performance* (Publication No. 22620454) [Doctoral Dissertation Research, Saint Leo University] ProQuest Central. http://fresno.ulima.edu.pe/ss_bd00102.nsf/RecursoReferido?OpenForm&id=PROQUEST-41716&url=https://www.proquest.com/dissertations-theses/emotional-intelligence-as-predictor-job/docview/2307396696/se-2?accountid=45277
- Cerrato Sáez, P., Jiménez Jiménez M.V., Marcos Sierra, J., & Meneses Jiménez, M.T. (2019). Burnout en enfermería en Ávila. *Revista Enfermería CyL*, 11(2), 5-10. <http://www.revistaenfermeriacyl.com/index.php/revistaenfermeriacyl/article/viewFile/256/223>
- Chen, X., Ran, L., Zhang, Y., Yang, J., Yao, H., Zhu, S., & Tan, X. (2019). Moderating role of job satisfaction on turnover intention and burnout among workers in primary care institutions: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 19(1526). <https://doi-org.ezproxy.ulima.edu.pe/10.1186/s12889-019-7894-7>
- Díez, F. & Martínez, P. (2021, 16 de julio). Burnout: qué es el creciente síndrome de estar “quemado” por el trabajo y cómo combatirlo. *BBC News*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-57861825>
- EsSalud. (2013). *Boletín Informativo: Documentos y Registros Obligatorios en las Empresas*. http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/BoletinCPR07_.pdf
- Gan, Y., Jiang, H., Li, L., Yang, Y., Wang, C., Liu, J., Yang, T., Opoku, S., Hu, S., Xu, H., Herath, C., Chang, Y., Fang, P., & Lu, Z. (2019). Prevalence of burnout and associated factors among general practitioners in Hubei, China: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 19(1607), 1-9. <https://doi-org.ezproxy.ulima.edu.pe/10.1186/s12889-019-7755-4>
- Geta, A., Biks, G.A., Dellie, E. & Yazachew, L. (2021). Job Satisfaction and Associated Factors among Health Professionals Working at Public and Private Hospitals in

Bahir Dar City, Northwest Ethiopia: A Comparative Cross-Sectional Study. *BioMed Research International*, (13). <https://doi.org/10.1155/2021/6632585>

Instituto de Ingeniería del Conocimiento. (s.f). *¿Qué aporta la digitalización del sector salud? Salud*. <https://www.iic.uam.es/lasalud/que-aporta-la-digitalizacion-del-sector-salud/>

Madero Gómez, S.M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Multidisciplinary Scientific Journal*, 29, 1-18. <http://doi.org/10.15174/au.2019.2153>

Mamani Macedo, M. L., & Arias Rosales, A. M. (2019). *Efecto del síndrome de burnout en la satisfacción laboral*. [Tesis de especialización, Universidad Norbert Wiener] Repositorio Institucional de la Universidad Norbert Wiener. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3071/TRABAJO%20ACAD%C3%89MICO%20Arias%20Amelia%20-%20Mamani%20Luz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Manterola, C. (2019). Metodología de los tipos y diseño de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Los Condes*, 30(1), 36-49. <https://doi.org/10.1016/j.rmcl.2018.11.005>

Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de burnout, evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Revista de Comunicación Vivat Academia*, (112), 42-80. <http://dx.doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>

McLoughlin, C., Casey, S., Feeney, A., Weir, D., Abdalla & Barrett, E. (2021). Burnout, Work Satisfaction, and Well-being Among Non-consultant Psychiatrists in Ireland. *Academic Psychiatry*, 45, 322–328. <https://doi-org.ezproxy.ulima.edu.pe/10.1007/s40596-020-01366-y>

- Meneses, N. (2021, 14 de abril). ¿Estás quemado en el trabajo? Síntomas y consecuencias de un trastorno agravado por un año de pandemia. *El País*. https://elpais.com/economia/2021/04/13/actualidad/1618348161_545921.html
- Mendoza-Briceño, E., Guerrero Bejarano, M.A., Carhuancho-Mendoza, I., Nolzco-Labajos, F. & Silva Siu, D. (2022). Determinantes de la satisfacción laboral en un establecimiento de salud durante el estado de emergencia sanitaria, Perú. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 12(1). <https://doi.org/10.17162/au.v11i5.919>
- Michael Page. (2021, 26 de julio). *Sector salud: reinversión y demanda de nuevos perfiles*. <https://www.michaelpage.pe/advice/tendencias-de-mercado/healthcare/sector-salud-reinversi%C3%B3n-y-demanda-de-nuevos-perfiles>
- Ministerio de Salud. (2018). *Lineamientos de Política Sectorial en Salud Mental*. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4629.pdf>
- Ministerio de Salud. (2020a). *Plan de salud mental Perú, 2020 - 2021 (En el contexto covid-19)*. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5092.pdf>
- Ministerio de la salud. (2020b). *Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del covid-19*. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2014). *Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana* (p. 22). Lima: Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana. http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf
- Mouzo, J. (2019, 28 de mayo). El 'burnout' toma peso en la lista de dolencias de la OMS. *El País*. https://elpais.com/sociedad/2019/05/27/actualidad/1558956228_933147.html

- Navarro Soria, I., López Monsalve, B., Heliz Llopis, J. & Real Fernández, M. (2018). Estrés laboral, burnout y estrategias de afrontamiento en trabajadores que intervienen con menores en riesgo de exclusión social. *Revista de Ciencias Sociales*, 78, 68-96. <http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/inavarro.pdf>
- Nørøxe, K.B., Pedersen, A.F., Bro, F., & Vedsted P. (2018). Mental well-being and job satisfaction among general practitioners: a nationwide cross-sectional survey in Denmark. *BMC Family Practice*, 19, 130. <https://doi-org.ezproxy.ulima.edu.pe/10.1186/s12875-018-0809-3>
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo* 19(58), 59-63. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
- OMS Clasifica el “burnout” como una enfermedad. (2019, 28 de mayo). *Forbes*. Recuperado de <https://www.forbes.com.mx/oms-clasifica-desgaste-y-estres-laboral-como-una-enfermedad/>
- Orgambídez-Ramos, A. & Borrego-Alés, Y. (2017). Social support and engagement as antecedents of job satisfaction in nursing staff. *Enfermería Global*, (48), 208-216. <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.16.4.260771>
- Page, K. & Graves, N. (2021). A cross sectional study of organizational factors and their impact on job satisfaction and emotional burnout in a group of Australian nurses: infection control practitioners. *BMC Health Services Research*, 21, 441. <https://doi-org.ezproxy.ulima.edu.pe/10.1186/s12913-021-06477-2>
- Page, M.J., McKenzie, J.E., Bossuyt, P.M., Boutron, E., Hoffmann, T.C., Mulrow, C.D., Shamseer, L., Tetzlaff, J.M., Akl, E.A., Brennan, S.E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J.M., Hrobjartsson, A., Lalu, M.M., Li, T., Loder, E.W., Mayo-Wilson, E., & McDonald, S., ...Moher, D. (2021). The PRISMA Statement 2020:

An update guideline for reporting systematic reviews. *British medical journal*, 372(71). <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>

Ramawickrama, J., Opatha, H.P. & PushpaKumari, M.D. (2017). Quality of Work Life, Job Satisfaction, and the Facets of the Relationship between the Two Constructs. *International Business Research*, 10(4). <http://doi.org/10.5539/ibr.v10n4p167>

Sánchez Trujillo, M.G. & García Vargas, M.L.E. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>

Semachew, A., Belachew, T., Tesfaye, T. & Mehretie Adinew, Y. (2017). Predictors of job satisfaction among nurses working in Ethiopian public hospitals, 2014: institution-based cross-sectional study. *Human Resources for Health*, 15(31). <https://doi-org.ezproxy.ulima.edu.pe/10.1186/s12960-017-0204-5>

Schwartz, S.P., Adair, K.C., Bae, J., Rehder, K., Shanafelt, T., Profit, J., & Sexton, J.B. (2019). Work-life balance behaviours cluster in work settings and relate to burnout and safety culture: a cross-sectional survey analysis. *Bmj Qual Saf*, (28), 142-150. <http://doi.org/10.1136/bmjqs-2018-007933>

Srimarut, T. & Mekhum, W. (2020). The Influence of Workload and Co-Worker Attitude on Job Satisfaction among Employees of Pharmaceutical Industry in Bangkok, Thailand: The Mediating Role of Training. *Systematic Review Pharmacy*, 11(2) 603-611. <http://doi.org/10.5530/srp.2020.2.88>

Toro, J. (2020, 28 de octubre). Cerca de 19,25% de los trabajadores en el país están experimentando estrés y ansiedad. *La República*. <https://www.larepublica.co/altagerencia/cerca-de-1925-de-los-trabajadores-en-el-pais-estan-experimentando-estres-y-ansiedad-3080828>

- Torres, A. (2015, 16 de junio). El síndrome de trabajador quemado. *El País*.
https://elpais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434119451_861624.html?rel=mas
- Van Wulfften Palthe, O.D.R., Neuhaus, V., Janssen, S.J., Guitton, T.G. & Ring, D. (2016). Among Musculoskeletal Surgeons, Job Dissatisfaction Is Associated With Burnout. *Clinical Orthopaedics and Related Research*, 474, 1857–1863.
<https://doi-org.ezproxy.ulima.edu.pe/10.1007/s11999-016-4848-6>
- Vásquez Fonseca, V.M., Gómez Pasos, J.C., Martínez, J., & Salgado, A. (2019). Relación entre el Burnout y la Satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Sociedad Iberoamericana de Información Científica*, 23(4), 325-331.
<http://dx.doi.org/10.21840/siic/158957>
- Wang, H., Jin, Y., Wang, D., Zhao, S., Sang, X., & Yuan, B. (2020). Job satisfaction, burnout, and turnover intention among primary care providers in rural China: results from structural equation modeling. *BMC Family Practice*, 21(12).
<https://doi-org.ezproxy.ulima.edu.pe/10.1186/s12875-020-1083-8>
- Wu, G., Wu, Y., Li, H., & Dan, C. (2018). Job Burnout, Work-Family Conflict and Project Performance for Construction Professionals: The Moderating Role of Organizational Support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, (15). <http://doi.org/0.3390/ijerph15122869>
- Yang, H.C, Ju, Y.H. & Lee, Y.C. (2016). Effects of job stress on self-esteem, job satisfaction, and turnover intention. *Journal of Transnational Management*, 21 (1), 29-39. <http://doi.org/10.1080/15475778.2016.1120613>
- Yao, H., Wang, P., Tang, Y.L., Liu, Y., Liu, T., Liu, H., Chen, Y., Jiang, F., & Zhu, J. (2021). Burnout and job satisfaction of psychiatrists in China: a nationwide survey. *BMC Psychiatry*, 21(1), 1-11. <http://doi.org/10.1186/s12888-021-03568-6>

Yslado Méndez, R.M., Norabuena Figueroa, R.P., Loli Poma, T.P., Zarzosa Marquez, E., Padilla Castro, L., Pinto Flores, I., & Rojas Gambao, A. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico*, 19(4), 41-49. <http://doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>

Zhang, T., Feng, J., Jiang, H., Shen, X., Pu, B., & Gan, Y. (2021). Association of professional identity, job satisfaction and burnout with turnover intention among general practitioners in China. *BMC Health Service Research*, 21(382). <https://doi-org.ezproxy.ulima.edu.pe/10.1186/s12913-021-06322-6>

