

Universidad de Lima
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología



SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD

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

JOEL VICTOR MELLAREZ ALIAGA

20162258

RAFAEL AHARON RIOS RODRIGUEZ

20151139

SANTIAGO TADEO VILOGRON LLANOS

20151463

Asesor

Luis Alberto Esaine Suarez

Lima – Perú

Febrero del 2024



**JOB SATISFACTION AND BURNOUT
SYNDROME IN HEALTH SECTOR
PROFESSIONALS**

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	vii
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	7
MÉTODO	10
CRITERIOS DE INCLUSIÓN	10
ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA	10
RESULTADOS	12
DISCUSIÓN	21
CONCLUSIONES	23
REFERENCIAS	24

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.1	12
Tabla 1.2	13
Tabla 1.3	16



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.1.....11



SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD

Joel Victor Mellarez Aliaga ¹, Rafael Aharon Ríos Rodríguez ², Santiago Tadeo Vilogron Llanos ³

20162258@aloe.ulima.edu.pe¹, 20155139@aloe.ulima.edu.pe², 20151463@aloe.ulima.edu.pe³

Universidad de Lima

Resumen: El objetivo de esta revisión aplicada fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en colaboradores que pertenecen al sector salud, tanto público como privado. Para ello, se llevó a cabo una revisión sistemática PRISMA (Page et al., 2021) en las bases de datos ProQuest y EBSCOhost. Se seleccionaron estudios que presentan resultados significativos entre la satisfacción laboral y síndrome de burnout (n=11). Se evidenció una asociación estadísticamente significativa y negativa entre ambas variables. Además, se identificaron algunos factores que pueden reducir y prevenir el síndrome de burnout en trabajadores del sector salud, como las relaciones sociales y el apoyo familiar. Se sugiere que los hospitales y centros de salud desarrollen talleres para promover el trabajo en equipo y faciliten espacios de comunicación para mejorar la interacción entre empleados y superiores jerárquicos. Además, se recomienda que los líderes organizacionales establezcan políticas claras que definan los objetivos de los empleados y faciliten su consecución a corto y mediano plazo, lo que podría contribuir al aumento de la satisfacción laboral de los colaboradores.

Palabras clave: Satisfacción laboral, síndrome de burnout sector salud, relaciones sociales, revisión sistemática

Abstract: The aim of this applied review was to determine the relationship between burnout syndrome and job satisfaction among employees in both public and private healthcare sectors. To achieve this, a systematic PRISMA review (Page et al., 2021) was conducted using the EBSCOhost and ProQuest databases. Studies presenting significant statistics between job satisfaction and burnout syndrome were selected (n=11). A significant negative relationship between both variables was evidenced. Additionally, some factors that may reduce and prevent burnout syndrome among healthcare workers, such as social relationships and family support, were identified. Therefore, it is suggested that hospitals and healthcare centers develop workshops to promote teamwork and provide spaces for communication to enhance interaction between employees and hierarchical superiors. Furthermore, it is recommended that organizational leaders establish clear policies defining employee objectives and facilitating their achievement in the short and medium term, which could contribute to increasing employee job satisfaction.

Keywords: Job satisfaction, burnout syndrome, healthcare sector, social relationships, systematic review

Introducción

En los últimos años se ha visto un aumento significativo de la insatisfacción laboral entre los empleados de diversos sectores, esto tiene gran importancia en el mundo laboral, puesto que se conoce que este aspecto se relaciona a distintas consecuencias en los colaboradores, ya sea a nivel personal o a nivel de la institución, lo cual se evidenciará en el desarrollo de este trabajo. De acuerdo con Khan et al., 2010 la satisfacción laboral es el grado en el cual los individuos se sienten o perciben de manera negativa o positiva acerca de sus oficios (Herzberg et al., 2011). En este sentido, se ha demostrado que la disminución de este factor ha persistido desde 2020, presentando un punto de inflexión significativo durante el año 2023. Se descubrió que los trabajadores en todo el mundo mostraban indiferencia y resignación hacia sus trabajos. En este contexto, las empresas se enfocaron en la importancia del balance vida-trabajo para mejorar la satisfacción de los empleados, no obstante, existen otros factores relacionados que mantienen e impulsan la disminución de este aspecto. (Smith, 2023). Estos factores incluyen un trato injusto en el trabajo, demostrado por la falta de apoyo por parte de compañeros y/o jefes, la sobrecarga laboral y la falta de compensación monetaria y no monetaria adecuada. La crisis económica en ciertos países, relacionada con su inflación, provoca una gran cantidad de despidos y una gran incertidumbre sobre la estabilidad laboral. Estos factores también se correlacionarían con la

baja satisfacción laboral (Millán, 2023). De esta manera, se obtuvieron datos que indicaban que el 27% de los trabajadores globalmente abandonarían su empleo en un plazo no mayor a 12 meses (Funds Society, 2024).

En particular, esta preocupación también se encuentra en Estados Unidos; por lo menos la mitad de los empleados estadounidenses indicaron que experimentan altos niveles de estrés de manera diaria, además de experimentar preocupación, tristeza y también ira. (Collins, 2022). A su vez, esta dinámica se ha evidenciado en un contexto nacional, se observa que solamente un 24% de los trabajadores peruanos se sienten satisfechos en sus empleos actuales (La República, 2020).

Estas dificultades están relacionadas con varios factores, uno de los cuales es el contexto económico del país, lo que permite destacar el declive general de la economía del país. Se sabe que el PBI del Perú se redujo en un 0,63% (Gestión, 2023). Es importante considerar el impacto que esto tiene en las organizaciones, debido a que se ven limitadas en cuanto a su planificación financiera y lo que pueden brindar a sus colaboradores. Por último, pero no menos importante, se sabe que estos son factores que contribuyen a los bajos niveles de satisfacción laboral. Por ende, es importante considerar qué medidas se pueden tomar para aumentar y mantener la satisfacción de los empleados desde una perspectiva más intrínseca que no se vea afectada por factores externos como la

economía y la gestión financiera de las empresas en sí mismas (González, Selva y Sunyer, 2021).

Por otro lado, en términos sociales, la pandemia del virus SARS-Co-2, también conocido como COVID-19, obligó a las personas a nivel mundial a cambiar radicalmente sus estilos de vida habituales. El Perú tiene una tasa de mortalidad de 676.3 por cada 100.000 habitantes, lo que lo convierte en la tasa más alta del mundo. (Ministerio de Salud, 2024; Gonzales, 2022). Esta situación tiene un impacto en el bienestar psicológico de la población en general, causando miedo, ansiedad, deficiencias sociales, insatisfacción con su situación actual, tanto laboral como personal, y una variedad de problemas relacionados con la idea de contagiarse del virus. (Rojas et al, 2022).

Además, se puede destacar el contexto tecnológico en el marco del confinamiento debido al COVID-19. El uso de las tecnologías digitales tanto antes como durante el confinamiento parece estar asociado con un aumento en la frecuencia de uso, lo que parece generar demasiado flujo de información, lo que puede hacer que los teletrabajadores se sientan más estresados y menos satisfechos con su trabajo. (Martin et al., 2022). Además, un factor que podría afectar el bienestar psicológico es el estrés laboral (Berrocal, 2023).

El estrés laboral y la estabilidad mental general de las personas están relacionados con un bajo nivel de satisfacción laboral (Qiu et al., 2021). En consecuencia, se encuentran conexiones entre la depresión y la prevalencia de la ansiedad en los empleados cuando los niveles de satisfacción son muy bajos. Por lo tanto, esto podría estar relacionado con desequilibrios en varios aspectos de la vida de los empleados afectados, que se manifestarían en cambios en sus rutinas de sueño, un mayor cansancio general y una falta de sueño. De igual manera, los factores mencionados anteriormente causarían cambios emocionales que dificultarían las interacciones sociales, lo que resulta en un ciclo de insatisfacción y malestar general. (Mufarrih et al., 2019).

Por lo tanto, se entiende que los factores propios de la empresa y el entorno laboral, así como los factores internos de las personas que experimentan insatisfacción, se pueden considerar entre las posibles causas de los bajos niveles de satisfacción laboral. En este sentido, se valoran las causas propias de la organización, como las largas jornadas de trabajo, el sistema de compensación y promoción ineficiente, el liderazgo ineficaz y el exceso de responsabilidades asignadas a los trabajadores. A su vez, se observan efectos psicosociales como la calidad de las relaciones en diversas áreas, lo cual puede influir en el estrés laboral; así mismo, la falta de promoción del balance vida-trabajo y el respeto hacia los límites de los trabajadores, son importantes. (Carazas, 2014).

Se han encontrado causas relacionadas con los mismos individuos, uno de los cuales es la edad; los empleados mayores a 30 años se sienten menos satisfechos con su trabajo. Por lo tanto, la antigüedad y la experiencia en el trabajo podrían considerarse factores intrínsecos en las personas; se sugiere que un menor tiempo trabajando se asociaría con niveles más bajos de satisfacción laboral. Además, se indica que la gestión emocional de cada individuo es una de las posibles causas; factores como la autoconciencia, autorregulación y automotivación influirían en la percepción de la satisfacción laboral de los empleados (De la Cruz-Portilla, 2020).

La disminución del desempeño de los empleados es una de las principales consecuencias de los bajos niveles de satisfacción laboral, lo que resultaría en una disminución general de la productividad. Además, se evaluarían las deficiencias en la motivación y el compromiso de los empleados, lo que disminuiría la conexión con la organización y podría resultar en errores u omisiones por parte de los empleados. Al contar con un personal con bajos niveles de satisfacción laboral, se podrían lograr mayores índices de rotación en las empresas, considerando estos factores y evaluándolos a mediano-largo plazo (Yean et al., 2022).

Adicionalmente, se pueden considerar efectos a un nivel individual, las personas con bajos niveles de satisfacción laboral presentarían posibles afectaciones a un nivel psicológico, como ansiedad, depresión, estrés laboral o síndrome de burnout (Qiu et al., 2021).

Se ha demostrado que hasta el 72% de los peruanos han sufrido este síndrome debido al alto nivel de agotamiento y el estrés laboral que enfrentan en sus trabajos. Por lo tanto, la presión en el trabajo y las malas relaciones con superiores y compañeros de trabajo contribuían a esto (RPP, 2022). Por lo tanto, se considera que existen menos probabilidades de desarrollar síndrome de burnout cuando aumenta la satisfacción laboral de estos últimos factores negativos. Esta relación potencial es crucial, por lo que numerosos estudios han demostrado que existe una conexión entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout. Además, es importante examinar esta situación en un ámbito específico, que se refiere a los empleados del sector de la salud. El síndrome de burnout es bastante común entre los trabajadores de la salud en este sentido. El 51% de los profesionales de terapia intensiva experimentaron un agotamiento severo en 2016, mientras que el 25% y el 33% experimentaron un agotamiento significativo. Estas cifras han aumentado en los últimos años; solo en 2021, un 13% del personal médico estadounidense padeció esta enfermedad (Juárez, 2022). En Latinoamérica, esta situación se repite, como en el caso de los médicos residentes, quienes han demostrado una gran

cantidad de cansancio, lo cual tiene un impacto directo en su desempeño y en su calidad de vida. Además, el síndrome de burnout afectó al 75% de los cardiólogos argentinos, según el Test de Maslach, que se centró en este problema. (Infobae, 2023). Además, los trabajadores de la salud en América Latina experimentaron un aumento en los niveles de pensamiento suicida y depresión como resultado de este síndrome. El informe denominado “The Covid 19 Health Care Workers Study” evidenció que entre el 14,7% y el 22% de los empleados experimentaron síntomas depresivos (Organización Panamericana de la Salud, 2022). Además, esta situación se evidencia a nivel nacional, con los médicos siendo los más afectados por el síndrome de burnout y la fatiga. Otros estudios indican que el porcentaje de profesionales de la salud que experimentan síndrome de burnout puede aumentar hasta el 50%. Sin embargo, hay una cantidad de trabajadores de la salud que padecen esta enfermedad y es necesario abordarla de manera inmediata (RPP, 2018). Considerando estos factores, es evidente que la industria de la salud es uno de los sectores más afectados por el síndrome de fatiga. Por lo tanto, resultaría crucial brindar una mayor atención a los trabajadores de esta industria.

De manera específica, el síndrome de burnout afecta a una gran cantidad de individuos a nivel global y nacional. Se puede definir al burnout como una respuesta duradera a los factores del estrés crónicos interpersonales y emocionales en el ambiente laboral (Maslach et al., 2001). Maslach y Jackson (1986) proponen el modelo de las tres dimensiones o modelo tridimensional del síndrome del Burnout. Según el modelo teórico, este constructo cuenta con tres dimensiones: agotamiento emocional o sensación de cansancio; despersonalización o distanciamiento en las relaciones; y falta de realización personal unida a una baja autoestima (Maslach et al., 2001). La teoría de Maslach ofrece una conceptualización del síndrome de burnout que, aun en la actualidad, es ampliamente utilizada, siendo un referente en relación con esta variable. Es la teoría con mayor aceptación, según indica la literatura, y ofrece una visión rigurosa y operacional del burnout ya que este es enmarcado como un síndrome psicológico constituido por diversos factores observables y/o medibles; despersonalización, cansancio emocional, reducción de autoeficacia (Edú-Valsania et al., 2022). Es a partir de esta propuesta teórica que diversos investigadores empezaron a desarrollar distintos inventarios que buscan medir el fenómeno en cuestión, ya sea el *Staff Burnout Scale for Health Professionals* (SBS-HP) de Jones (1980) o el *Burnout Measure* (BM) de Pines, Aronson y Kafry (1981); sin embargo, es el *Maslach Burnout Inventory* (MBI) la escala más utilizada para medir el burnout (Torres et al., 2018). Esta escala mide el síndrome del burnout por medio de las dimensiones

anteriormente listadas y es mencionada en múltiples estudios que revisan la relación de la satisfacción laboral con este fenómeno (Maslach et al., 1997).

Para el desarrollo de una mayor comprensión del fenómeno de la satisfacción laboral, Herzberg establece un modelo teórico bifactorial para esta, los factores higiénicos, también llamados factores de mantenimiento, están ligados al entorno que rodea a los colaboradores, como las reglas de la empresa, el salario y las relaciones entre compañeros. En adición a esto, están los factores motivacionales, también llamados factores de crecimiento, como el avance en la línea de carrera, el logro, la responsabilidad y el reconocimiento (Herzberg et al., 2011). La teoría de Herzberg resulta pertinente en base a su aplicabilidad en la realidad actual de las organizaciones. En este sentido, se considera que esta teoría aun ofrece información valiosa para la mejora de la satisfacción laboral de los colaboradores. En el contexto contemporáneo, aun se evidencia que las condiciones laborales y la naturaleza inherente al trabajo son predictores de la satisfacción, la motivación y el bienestar general de los individuos (Mitsakis y Galanakis, 2022). Son distintos los instrumentos que buscan medir la satisfacción laboral, estos se pueden diferenciar por su naturaleza específica o general. Las escalas específicas miden un aspecto en concreto del ambiente laboral, como el salario, la supervisión, la carga laboral, etc. Mientras que las escalas generales pueden ser de enfoque unidimensional, que miden la actitud global del individuo hacia el trabajo; o pueden ser multidimensionales, las cuales exploran distintos aspectos del ambiente laboral y del mismo trabajo (Salessi y Omar, 2016). Sin embargo, distintos autores sugieren que son las escalas del enfoque unidimensional las más adecuadas para medir la satisfacción laboral en los trabajadores (Russel et al., 2004; como se citó en Salessi y Omar, 2016).

Diversos estudios han analizado la relación entre ambas variables como el llevado a cabo por Jin (2022) en enfermeras en China, la satisfacción tuvo un impacto negativo significativo en el burnout. En otro estudio realizado por Akter et al., (2023) en enfermeras en Bangladesh se determinó que hay una relación negativa y estadísticamente significativa entre el estrés percibido y la satisfacción laboral. En base a los aspectos mencionados, se concluye que el burnout y la satisfacción laboral poseen relación.

Finalmente, se ha evidenciado una problemática prevalente a nivel global y nacional, referida al decremento de la satisfacción laboral general; de igual manera, se ha recalcado la posible asociación de este factor con el síndrome de burnout, y la presencia significativa de este último fenómeno en los profesionales del sector salud. Tomando en cuenta ello, surge la interrogante del presente trabajo: ¿Cuál es la relación que existe entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en

profesionales del sector salud?, por lo cual se plantea como objetivo de investigación determinar el tipo de relación de la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en profesionales del sector salud.

Método

En este estudio se consideraron algunos criterios de exclusión e inclusión.

Criterios de inclusión

Se seleccionaron los estudios que llegaron a cumplir los siguientes criterios de selección: a) estudios de naturaleza cuantitativa puesto que se desea conocer, con un sustento numérico o estadístico, la relación entre dos variables, b) estudios con diseños no experimentales, c) estudios que evalúen de forma cuantitativa la satisfacción laboral y el síndrome burnout, d) estudios que evalúen la asociación o relación entre la satisfacción laboral y el burnout, f) estudios que especifiquen los instrumentos o escalas psicométricas utilizadas para la medición de las variables en cuestión, además de las características psicométricas de los mismos, g) estudios que especifiquen el número de participantes, h) estudios que se encuentren en el rango temporal entre los años 2020 y 2024, i) estudios que se hayan escrito en inglés o en castellano.

Criterios de exclusión

Además, no se consideraron las investigaciones o estudios que, a la par de no cumplir con los criterios de inclusión mencionados anteriormente, cumplan con los siguientes criterios de exclusión.: a) investigaciones cualitativas, ya que estas no permiten la generalización de resultados encontrados, b) estudios sin datos concluyentes, puesto que resulta necesario contar con conclusiones desarrolladas con solidez y en base a una metodología de enfoque cuantitativo que determine asociaciones entre las variables estudiadas, c) abstracts, debido a que se busca conocer a detalle el procedimiento utilizado, además de los resultados y conclusiones respectivos, d) estudios pertenecientes al área clínica o educativo, dado que no corresponden a las áreas de interés para el análisis, e) manuales, teniendo en cuenta que no proporcionarían la información metodológica necesaria para el objetivo de la revisión, f) trabajos publicados en formato de tesis, libros o resumen, considerando que no proporcionan la evidencia empírica necesaria, g) pósters académicos, en vista que no proporcionarían la información de metodología necesaria para el objetivo de la revisión. h) presentaciones a congresos, puesto que no cumplen con la metodología cuantitativa esencial para la asociación de variables, i) capítulos de libros,

j) revisiones sistemáticas, ya que se busca analizar los artículos científicos que asocien variables de manera individual, k) actas no publicadas en revistas científicas, debido a que los estudios a analizar son aquellos que se encuentran exclusivamente en bases de datos indexadas y revistas científicas, l) artículos que contengan metaanálisis.

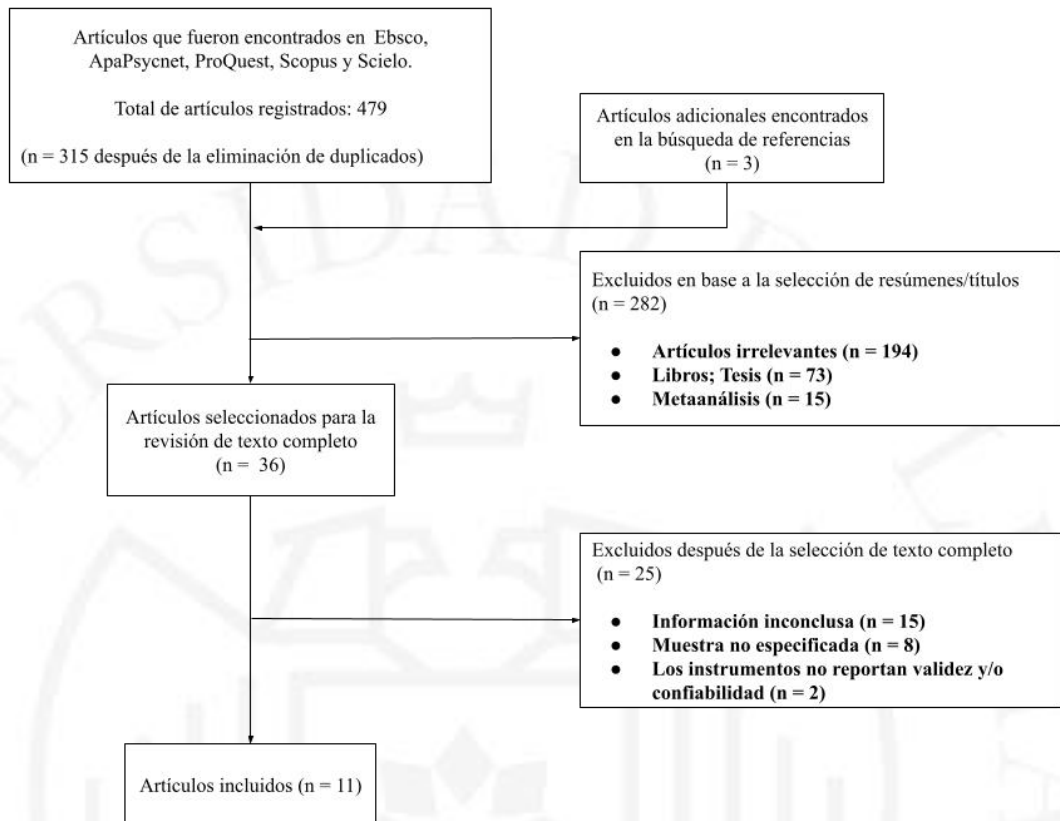
Estrategia de búsqueda

La búsqueda se efectuó entre los meses de enero y febrero de 2024, en bases de datos electrónicas, entre las cuales estaban Scopus, Scielo, ScienceDirect, APA PsycNET, Ebsco, Redalyc, Dialnet. Además, se utilizaron las siguientes palabras clave: satisfacción laboral, job satisfaction, satisfaction at work, burnout, burnout syndrome, síndrome de burnout. Estas palabras se combinaron de las siguientes formas (Operadores booleanos): (“job satisfaction” OR “satisfaction at work” OR “satisfacción laboral”) AND (“burnout” OR “burnout syndrome” OR “síndrome de burnout”). La búsqueda fue realizada con un enfoque en los artículos que fueron publicados entre los años del 2020 y 2024.

Siguiendo la guía PRISMA (Page et al., 2021) se procedió a una búsqueda sistemática que proporcionó un total de 479 documentos, lo que permitió la selección de diez artículos que cumplieran con los criterios de inclusión anteriores. Se utilizaron cinco bases de datos: Scopus, Ebsco, APAPsycNet, ProQuest y Scielo al inicio de la búsqueda. En este sentido, se combinaron las palabras clave mencionadas con anterioridad, tanto en castellano como en inglés, para la maximización de artículos encontrados. En base a esta exploración inicial, se logró identificar 479 artículos, de los cuales por duplicados se descartaron un total de 164; por lo tanto, quedó un restante de 315 artículos. Adicionalmente, se tomaron en cuenta 3 investigaciones encontradas en bases de datos distintas a las mencionadas con anterioridad. Posteriormente, se procedió a la exclusión de 282 documentos puesto que resultaron irrelevantes o por ser tesis, libros y metaanálisis que no cumplieron los criterios y no guardaban relación con el objetivo del presente trabajo. Finalmente, quedó un restante de 36 artículos, los cuales fueron considerados para revisión de texto completo. En base a esto, se descartaron 15 artículos por presentar información inconclusa, 8 más puesto que no se especificaba la muestra y sus características, y 2 por ausencia de información respecto a evidencias de validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados. Es así como se obtuvo un restante final de 11 artículos, en el diagrama que se presenta a continuación, se evidencia el resumen del proceso de búsqueda sistemática y selección de los artículos.

Figura 1:

Diagrama de flujo del proceso de selección de los artículos para su análisis



Resultados

A continuación, se brindan los datos de los estudios seleccionados para realizar el presente trabajo. Estos se mostrarán en las tablas 1, 2 y 3, en donde se indicarán distintos aspectos como el idioma, la muestra del estudio, el instrumento utilizado para realizar la medida de la satisfacción laboral y el síndrome de burnout posteriormente se hace un resumen de los resultados sobre la relación de estas variables.

Tabla 1.1

Autor	Año	Título	Idioma	Tipo de estudio	Participantes
Çağış y Yıldırım	2023	Understanding the effect of fear of COVID-19 on COVID-19 Burnout and Job Satisfaction: A Mediation Model of Psychological capital”	Inglés	Transversal	313 profesionales de la salud que trabajaban en Turquía
Chowdhury et al.	2023	“Impact of workplace bullying and burnout on job satisfaction among Bangladeshi nurses: a cross-sectional study	Inglés	Transversal	1,264 enfermeras que trabajaban en Bangladesh.
Jin	2022	Job satisfaction and burnout of psychiatric nurses during the COVID-19 pandemic in China	Inglés	Transversal	212 enfermeras psiquiátricas que trabajaban en China durante la pandemia de COVID-19
Kader et al.	2021	Burnout and job satisfaction among psychiatrists in the Mental Health Service, Hamad Medical Corporation, Qatar.	Inglés	Transversal y correlacional	212 psiquiatras que trabajaban en Qatar durante la pandemia de COVID-19
Kaya y Dalgiç	2020	Examination of job satisfaction and burnout status of pediatric nurses: a cross-sectional and correlational study using online survey research in Turkey.	Inglés	Transversal y correlacional	326 enfermeras pediátricas que trabajaban en Turquía.
Moscu et al.	2023	The Impact of Work-Related Problems on burnout syndrome and job satisfaction levels among emergency department staff.	Inglés	Transversal	184 participantes que trabajaban en el departamento de emergencias de un hospital en Rumania
Ren et al.	2022	Associations of job satisfaction and burnout with psychological distress among Chinese nurses.	Inglés	Transversal	866 enfermeras años que trabajaban en China
Torrejón y Carcelén	2023	Satisfacción laboral y burnout en profesionales de la salud durante la pandemia por la COVID-19.	Español	Transversal	92 profesionales de la salud que del área de hospitalización de Medicina Interna del Hospital Nacional Dos de Mayo en Lima Perú

Wang et al.	2022	Relationships between job satisfaction, organizational commitment, burnout and job performance of healthcare professionals in a district-level health care system of Shenzhen, China.	Inglés	Correlacional	1,200 profesionales de la salud del Grupo Médico Nanshan en China
Winburn et al.	2023	Examining perceived levels of stress, burnout, and job satisfaction among play therapists.	Inglés	Transversal	184 terapeutas de juego de Estados Unidos
Yao et al.	2021	Burnout and Job Satisfaction of Psychiatrists in China: A Nationwide Survey	Inglés	Transversal	4250 psiquiatras en China

Tabla 1.2

Autor	Escala para Síndrome de Burnout	Fiabilidad y/o validez	Escala para Satisfacción Laboral	Fiabilidad y/o validez
Çağış y Yıldırım	Escala de Burnout por COVID-19 de Yildirim y Solmaz	Alfa de cronbach: .95	Escala de Satisfacción Laboral de Judge et al.	Alfa de cronbach: 0.87
Chowdhury et al.	Escala de Burnout - medida abreviada (BMS-10) de Maslach	Alfa de cronbach: .89	Índice corto de Satisfacción laboral de Brayfield y Rothe	Alfa de cronbach: .64
Jin	Escala de Burnout MBI - GS (versión china), modificada por Chao-Ping y Shi-kan	Alfa de Cronbach: .911	Escala de Satisfacción laboral de Warr et al.	Alfa de Cronbach: .969
Kader et al.	Inventario de Burnout de Maslach	Alfa de Cronbach de dimensión Cansancio: 0.84 - 0.90 Alfa de Cronbach de dimensión Cinismo: 0.74 - 0.84	Índice Descriptivo del Trabajo de Smith et al.	No indica

		Alfa de Cronbach de dimensión Eficacia profesional:		
		Alfa de Cronbach: 0.70 - 0.78		
Kaya y Dalgıç	Inventario de Burnout de Maslach y Jackson	Alfa de Cronbach para dimensión de Burnout Emocional: 0.84	Cuestionario de Satisfacción de Minnesota de Weiss et al.	Alfa de Cronbach: 0.89
		Alfa de Cronbach para dimensión de Despersonalización: 0.78		
		Alfa de Cronbach para dimensión de Realización personal: 0.74		
Moscu et al.	Encuesta de servicio humano - Inventario de Burnout de Maslach et al.	Alfa de Cronbach para dimensión de Síndrome de burnout emocional: 0.86	Encuesta de Satisfacción Laboral de Spector	Alfa de Cronbach: 0.91
		Alfa de Cronbach para dimensión de Despersonalización: 0.69		Alfa de Cronbach para las subescalas: 0.60 - 0.82
		Alfa de Cronbach para dimensión de Realización personal: 0.81		

Ren et al.	Encuesta de servicio humano - Inventario de Burnout de Maslach et al.	Alfa de Cronbach para dimensión de Síndrome de burnout: 0.870 Alfa de Cronbach para dimensión de Despersonalización: 0.738 Alfa de Cronbach para dimensión de Realización Personal: 0.840	Encuesta de ítem individual de Satisfacción laboral	Alfa de Cronbach de .791
Torrejón y Carcelén	Encuesta de servicio humano - Inventario de Burnout de Maslach et al. (Versión adaptada al castellano de Seisdedos, 1997)	Alfa de Cronbach: .78	Cuestionario Font-Roja ampliado	Alfa de Cronbach: .791
Wang et al.	Inventario general de Burnout de Maslach	Alfa de Cronbach: 0.954	Cuestionario de Satisfacción laboral para médicos chinos de Yin et al.	Alfa de Cronbach: 0.850
Winburn et al.	Medida de Burnout - forma corta de Maslach y Pines	Alfa de Cronbach: .89	Cuestionario de Satisfacción laboral general de Andrews y Withey	Alfa de Cronbach: .81
Yao et al.	Maslach Burnout Inventory-Human Service Survey (MBI-HSS)	Alfa de Cronbach: .838	Cuestionario de Satisfacción de Minnesota (versión china)	Alfa de Cronbach: 0.952

Tabla 1.3

Estudio	Modelo teórico – Síndrome de Burnout	Modelo teórico – Satisfacción laboral	Relación entre las variables
Çağış y Yıldırım	Modelo de Pines y Aronson	Teoría de los valores de Locke	La satisfacción laboral y el síndrome de burnout por COVID-19 se correlacionaron estadísticamente. Esta asociación fue inversa y tenía un tamaño de efecto moderado; por lo tanto, a mayores niveles de síndrome de burnout por COVID-19, menos satisfacción laboral.
Chowdhury et al.	Modelo Psicosocial de Maslach	No especifica	Se halló una relación negativa y significativa entre el síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral
Jin	Modelo Psicosocial de Maslach	Teoría de los factores higiénicos de Herzberg	Las dimensiones que componen la satisfacción laboral (estado en el trabajo y relaciones interpersonales en el trabajo) se relacionan de forma significativa con el Síndrome de burnout. Ambas relaciones son negativas y poseen tamaños del efecto grandes. Por lo tanto, el síndrome de burnout está inversamente relacionado con la satisfacción laboral.
Kader et al.	Modelo Psicosocial de Maslach	Teoría del ajuste laboral de Dawis et al	Todas las subdimensiones constituyentes del síndrome de burnout tuvieron asociaciones estadísticamente significativas con los componentes de la Satisfacción laboral. Las dimensiones Despersonalización y Cansancio emocional se relacionaron negativamente con los componentes de Trabajo en general, Trabajo, Oportunidades de promoción y Supervisión. Por lo tanto, se evidenciaría una relación negativa y estadísticamente significativa entre el síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral.

Kaya y Dalgıç	Modelo Psicosocial de Maslach	Teoría del ajuste laboral de Dawis y Lofquist	Las dimensiones de Satisfacción laboral se relacionaron de forma negativa con los componentes de Burnout. Satisfacción con el trabajo, satisfacción interna y satisfacción externa presentaron asociaciones negativas y estadísticamente significativas con Burnout emocional. Satisfacción con el trabajo, satisfacción interna y satisfacción externa presentaron asociaciones negativas y estadísticamente significativas con Despersonalización. Por lo tanto, se observa una relación negativa general entre el síndrome de Burnout y Satisfacción laboral.
Moscu et al.	Modelo Psicosocial de Maslach	Modelo de Spector	Se observan relaciones negativas y estadísticamente significativas entre la dimensión de Agotamiento emocional y los componentes de Satisfacción laboral. El agotamiento emocional es un factor esencial del burnout. Se evidencia relación negativa entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral.
Ren et al.	Modelo Psicosocial de Maslach	No específica	La satisfacción laboral presentó relaciones estadísticamente significativas con los componentes del síndrome de burnout; es decir, la despersonalización y el agotamiento emocional. Estas relaciones fueron negativas y presentaban tamaños del efecto moderados. Se aprecia una relación negativa general entre Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout.
Torrejón y Carcelén	Modelo Psicosocial de Maslach	Teoría de valores de Locke	Se encontraron relaciones entre los componentes del Burnout (Realización personal, agotamiento emocional y despersonalización.) con la variable Satisfacción laboral, estas relaciones fueron estadísticamente significativas y negativas, los tamaños del efecto fueron bajos. Se ha llegado a la conclusión de que existe una relación negativa entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout.
Wang et al.	Modelo Psicosocial de Maslach	Modelo de Spector	La satisfacción laboral y el síndrome de burnout presentan una relación, esta es negativa y posee un tamaño del efecto moderado. Por lo tanto, los niveles más altos de síndrome de burnout se asociarían con niveles más bajos de satisfacción laboral.

Winburn et al.	Modelo Psicosocial de Maslach	Teoría del Bienestar de Andrews y Withey	Se evidenciaron relaciones entre las variables de estrés laboral, síndrome de burnout y satisfacción laboral. De forma específica, se observó una asociación inversa y estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout, esta relación presentó un tamaño del efecto grande.
Yao et al.	Modelo Psicosocial de Maslach	Teoría del ajuste laboral de Dawis y Lofquist	El síndrome de burnout presentó una relación negativa con la Satisfacción laboral general. En este sentido, aquellas personas con síndrome de Burnout presentaban una probabilidad significativamente mayor de reportar insatisfacción con aspectos intrínsecos en su trabajo. Por lo tanto, se observaron niveles menores de satisfacción laboral, a medida que aumentaban los niveles de burnout.

Los artículos recopilados se publicaron entre los años 2020 a 2023 y de los 11 artículos analizados, 10 se redactaron en inglés y 1 en español, el de Torrejón y Carcelén (2023). Los resultados de todas las investigaciones muestran una correlación significativa e inversa entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout.

Los artículos emplearon diferentes modelos teóricos para satisfacción laboral, como Teoría del ajuste laboral de Dawis y Lofquist, Teoría del Bienestar de Andrews y Withey, Modelo de Spector y la Teoría de los valores de Locke. Para el síndrome del burnout se utilizó el Modelo psicosocial de Maslach, menos para el estudio de Çağış y Yıldırım (2022) quienes utilizaron el modelo de Pines y Aronson.

Los trabajos en su totalidad muestran información sobre la confiabilidad y/o validez de los instrumentos empleados para evaluar ambas variables.

Cabe resaltar que, en relación con los instrumentos utilizados en las investigaciones, 10 de 11 artículos utilizaron alguna variante del inventario de Burnout de Maslach. En específico, los autores utilizaron la Encuesta de servicio humano - Inventario de Burnout de Maslach, o MBI-HSS por sus siglas en inglés, tanto su versión en castellano como en inglés; el Inventario General de Burnout de Maslach; la escala de Burnout - medida abreviada (BMS-10); y la Escala de Burnout MBI - GS (versión china, modificada por Chao-pin y Shi-kan). Solo los autores Çağış y Yıldırım (2022) utilizaron una escala diferente, denominada Escala de Burnout por COVID-19 de Yildirim y Solmaz, creada y aplicada para medir los niveles del síndrome de burnout en la población turca generada por el virus COVID-19.

Siguiendo el orden de los instrumentos utilizados, podemos observar que para la variable satisfacción laboral, las 11 investigaciones hacen uso de herramientas distintas para cada caso. Por ejemplo, los autores Çağış y Yıldırım (2022) utilizan la Escala de Satisfacción Laboral de Judge et al.; la investigación liderada por Chowdhury et al. (2023) utilizó el Índice corto de Satisfacción laboral de Brayfield y Rothe; Jin (2022) hizo uso de la escala de Satisfacción laboral de Warr et al.; y así con el resto de los artículos. Sin embargo, podemos ver que existe una cierta similitud en los modelos teóricos utilizados para componer estos instrumentos. Es así como Kader et al. (2021), Kaya y Dalgiç (2020) y Yao et al. (2021), utilizan instrumentos basados en la teoría del ajuste laboral de Dawis y Lofquist. Por su lado, las herramientas utilizadas por Çağış y Yıldırım (2022) y Torrejón y Carcelén (2023) se basan en la teoría de los valores de Locke. Por último, Moscu et al. (2023) y Wang et al. (2022), hacen uso de la Encuesta de Satisfacción Laboral de Spector, basada en el Modelo de Spector.

A continuación, se procede a realizar el análisis de los resultados de aquellos estudios seleccionados que consideren las variables Satisfacción Laboral y síndrome de Burnout.

En la investigación realizada por Çağış y Yıldırım (2022), el cual tuvo como objetivo el rol mediador del capital psicológico en la relación sobre el miedo al COVID-19, el síndrome de burnout generado por el COVID-19 y la Satisfacción Laboral en profesionales de la salud ubicados en Turquía. La muestra consiste en 313 profesionales de la salud con edades entre los 22 a 59 años, quienes completaron la escala de Burnout por COVID-19 de Yildirim y Solmaz ($\alpha=0.95$), y la escala de Satisfacción Laboral de Judge ($\alpha=0.87$). Los resultados indican la presencia de una relación estadísticamente significativa e inversa entre el síndrome de burnout causado por el COVID-19 y la Satisfacción Laboral. Además, el capital psicológico está negativamente asociado con síndrome de burnout por covid 19 y positivamente asociado con la satisfacción laboral. Esta relación indica que, si un individuo presenta menores niveles de síndrome de burnout, tendrá mayores niveles de satisfacción laboral. Adicionalmente, se concluye que la psicología capital contribuye a la salud mental del colaborador.

Chowdhury et al. (2023) realizaron un estudio cuyo objetivo fue investigar cómo el bullying dentro del trabajo y el síndrome burnout se relacionan con la satisfacción laboral, así como determinar cuáles son los factores que se asocian con la satisfacción laboral en enfermeros y enfermeras de Bangladesh. La muestra estuvo conformada por 1264 enfermeros con una media de edad de 28.41 años. Para medir el síndrome de burnout, los autores utilizaron la Escala de Burnout abreviada (BMS-10) de Maslach ($\alpha=0.89$), mientras que para la satisfacción laboral utilizaron el Índice corto de Satisfacción laboral de Brayfield y Rothe ($\alpha=0.64$). Los investigadores concluyen que la satisfacción laboral se correlaciona de manera negativa y significativa con el síndrome Burnout y el bullying dentro del trabajo. Al igual que el estudio anterior, esto indicaría que, a mayores niveles de satisfacción laboral, el individuo vería reducido sus niveles del síndrome de burnout. Asimismo, se reporta que aquellos enfermeros que trabajan en centros privados registran menores niveles de satisfacción laboral en comparación con los enfermeros del sector público.

Por otro lado, Jin (2022) llevó a cabo una investigación que buscó determinar el estado de la satisfacción laboral, el síndrome de burnout y el efecto moderador del soporte familiar en enfermeros de psiquiatría en China durante la pandemia de COVID-19. 212 enfermeras participaron en la muestra, siendo 190 mujeres y 22 hombres. Con el objetivo de medir el síndrome de Burnout, se aplicó

la Escala de Burnout MBI-GS ($\alpha=0.91$); así mismo, para calcular la satisfacción laboral, se utilizó la Escala de Satisfacción laboral de Warr et al. ($\alpha=0.97$).

Tras un análisis regresivo, se encontró que la satisfacción laboral en los enfermeros tiene dos dimensiones: la situación laboral del colaborador y las relaciones interpersonales en el trabajo. Ambas dimensiones se correlacionan negativamente con la variable del síndrome de burnout y el apoyo familiar jugó un papel moderador negativo entre ambas variables.

En la investigación realizada por Kader et al. (2021), se buscó determinar la prevalencia del síndrome burnout y los niveles de satisfacción laboral entre psiquiatras trabajando en los servicios de salud mental dentro de la corporación médica Hamad, ubicada en Qatar. Participaron un total de 99 psiquiatras trabajadores del centro de salud anteriormente mencionado, entre residentes, consultantes y consultantes senior. Para la medición, se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach, los niveles de confiabilidad para, las dimensiones constituyentes del instrumento se encontraron entre 0.70 y 0.90. También, se utilizó el Índice Descriptivo del Trabajo de Smith et al., en este caso, no se indicaron los niveles de confiabilidad del instrumento. Se obtuvo como resultado que un tercio de los psiquiatras dijeron que estaban agotados emocionalmente, y una proporción similar dijeron que estaban bajos de realización personal. No más del 20% mostró un alto grado de despersonalización. Los aprendices eran más agotados que los psiquiatras experimentados. El único aspecto con el que la mayoría de los psiquiatras no estaban satisfechos fueron las oportunidades de ascenso. El agotamiento emocional y la despersonalización incrementaron cuando había menos satisfacción con los compañeros de trabajo, el trabajo, la supervisión, las oportunidades de promoción y el trabajo en general. La satisfacción con el salario no afectó significativamente el síndrome de burnout.

Kaya y Dalgiç (2020) investigaron la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en enfermeros de pediatría de Turquía. En total, participaron 326 sujetos que completaron los cuestionarios para medir la satisfacción laboral y el síndrome del síndrome de burnout entre enero del 2018 y marzo del 2019. Se evidenció la utilización del Inventario de Burnout de Maslach y Jackson para el síndrome de Burnout, los niveles de confiabilidad para las dimensiones del instrumento se encontraron entre 0.74-0.84. Adicionalmente, se usó el Cuestionario de Satisfacción de Minnesota de Weiss et al. ($\alpha=0.89$). En resumen, los hallazgos de la investigación demuestran la existencia de una relación significativa y negativa entre ambas variables. Asimismo, se indica que los enfermeros más jóvenes y menos experimentados tienen

menores niveles de satisfacción laboral y presentan mayores índices del síndrome de burnout.

Moscu et al. (2023) llevó a cabo un estudio en un hospital de Rumania, tenía como objetivo investigar la satisfacción laboral y los niveles de síndrome de burnout entre el personal de la sala de emergencias. Nuevamente, se evidenció el uso del Inventario de Burnout de Maslach et al., en el cual se evidenciaron niveles de confiabilidad entre 0.69-0.86; también, se usó la Encuesta de Satisfacción Laboral de Spector ($\alpha=0.91$). Según el estudio, el 30,2% del personal de atención médica de emergencia tiene un alto riesgo de agotamiento emocional. Mientras que la despersonalización se correlacionó con la insatisfacción laboral en cuanto a las condiciones de trabajo y los compañeros de trabajo, la realización personal se correlacionó positivamente con la satisfacción laboral. La satisfacción laboral se correlacionó negativamente con el agotamiento emocional.

En otro estudio realizado por Ren et al. (2022) realizado en China tuvo como objetivo examinar la prevalencia de la angustia psicológica entre las enfermeras chinas y explorar las correlaciones entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout con la angustia psicológica. En cuanto a los instrumentos utilizados, se evidenció el uso del Inventario de Burnout de Maslach, con niveles de confiabilidad entre 0.75 y 0.87, utilizando el Alfa de Cronbach. Para la medición de la satisfacción laboral, se usó la encuesta de ítem individual de Satisfacción laboral ($\alpha=0.79$). La angustia psicológica aún estaba asociada con la satisfacción laboral y el agotamiento emocional. Además, la angustia psicológica se correlacionó negativamente con la satisfacción laboral y el logro personal, mientras que la angustia emocional y la despersonalización se correlacionaron positivamente. La asociación entre la satisfacción laboral y la angustia psicológica podría medirse por el agotamiento emocional y la despersonalización. La salud mental de las enfermeras chinas sigue siendo una preocupación significativa. El riesgo de angustia psicológica entre las enfermeras chinas podría aumentar debido a la baja satisfacción laboral y el agotamiento emocional. Además, la satisfacción laboral podría influir parcialmente en la angustia psicológica de las enfermeras chinas a través del agotamiento emocional, el logro personal y la despersonalización.

Con respecto al estudio de Torrejón y Carcelén (2023), se estudió a 92 profesionales de la salud del área de hospitalización de Medicina Interna del Hospital Nacional Dos de Mayo en Perú, quienes participaron para determinar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout. En este estudio se utilizó el MBI, específicamente la versión adaptada al castellano de Seisdedos de 1997 ($\alpha=0.78$). Para la satisfacción laboral, se hizo uso del Cuestionario de Font-Rojas

ampliado ($\alpha=0.79$). La variable de satisfacción laboral estaba relacionada con los elementos del agotamiento emocional, el síndrome de burnout, la realización personal y la despersonalización; en este sentido, estas relaciones fueron estadísticamente significativas y negativas, y el impacto fue mínimo. Se ha llegado a la conclusión de que existe una relación negativa entre la satisfacción laboral y el síndrome del síndrome de burnout.

Wang et al, (2022) llevó a cabo un estudio en Shenzhen, China, en el sistema de atención médica de nivel de distrito. El objetivo del estudio fue investigar cómo la satisfacción laboral afecta el desempeño laboral en el sistema de atención médica de nivel de distrito en China y cómo la satisfacción laboral media el agotamiento emocional y el compromiso organizacional. Con relación a las escalas utilizadas, se usó el Inventario general de Burnout de Maslach ($\alpha=0.95$) y el Cuestionario de Satisfacción laboral para médicos chinos de Yin et al. ($\alpha=0.85$). En base a los resultados, el 30,2% del personal médico de emergencia tiene un alto riesgo de agotamiento emocional. El agotamiento emocional se correlacionó negativamente con la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el desempeño laboral. Se espera que el desempeño laboral de los proveedores en los sistemas de salud chinos mejore al aumentar la satisfacción laboral. El desempeño laboral de los colaboradores del sector salud en los sistemas de salud integrados puede mejorarse mediante políticas de apoyo adaptadas a estos profesionales, mecanismos de recompensas pertinentes y mejoras en la prestación de atención médica multidisciplinaria.

Winburn et al. (2023) realizaron un estudio que contó con 184 terapeutas de juego de Estados Unidos. Se llevó a cabo para examinar la asociación entre el estrés percibido, el agotamiento emocional y la satisfacción laboral entre los terapeutas de juego. En este estudio, se utilizó la Medida de Burnout (forma corta) de Maslach y Pines ($\alpha=0.89$) y el Cuestionario de Satisfacción laboral general de Andrews y Withey ($\alpha=0.81$). El estudio encontró una fuerte correlación entre el estrés percibido de los participantes de la muestra y el agotamiento emocional. Además, se descubrió una fuerte correlación negativa entre estas variables y la satisfacción en el trabajo. Asimismo, se encontró que la edad y los años de experiencia son variables que moderan el síndrome de burnout entre los terapeutas, ya que se relacionan de forma negativa con este. Los hallazgos indican que, para esta población particular de terapeutas, los supervisores pueden prevenir el estrés y el agotamiento al trabajar con consejeros capacitados.

Finalmente, Yao et al. (2021) realizó un estudio con 4250 psiquiatras en China. Tuvo como objetivo evaluar el síndrome burnout y la insatisfacción laboral de los psiquiatras en China. En general, el 38,4% de los encuestados cumplía con

los criterios de síndrome de burnout y el 35,6% se sentía insatisfecho con su trabajo. En este trabajo, se usó el Inventario de Burnout de Maslach ($\alpha=0.84$) y el Cuestionario de Satisfacción de Minnesota en su versión china ($\alpha=0.95$). El síndrome del síndrome burnout y la insatisfacción laboral se relacionaron significativamente con ser hombre, tener más años de práctica, no tener un rol de liderazgo y trabajar más horas por semana. La insatisfacción laboral se correlacionó significativamente con salarios mensuales más bajos, pero no con el síndrome de burnout. Además, se encontró una fuerte correlación entre el síndrome de burnout y la insatisfacción laboral. Se concluyó que, en China, hay una alta tasa del síndrome de burnout e insatisfacción laboral entre los psiquiatras.

Discusión:

El objetivo del presente estudio fue analizar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en los trabajadores del sector salud. Para lograr este objetivo, se realizó una revisión aplicada al recopilar artículos de varias bases de datos y evaluarlos de acuerdo con criterios de inclusión y exclusión. Las variables principales y secundarias se relacionan entre sí, así como algunas implicaciones prácticas y limitaciones encontradas durante la recopilación de información.

En primer lugar, cabe resaltar que se esperaba encontrar más investigaciones en español que cumplieran con los criterios establecidos para esta revisión aplicada; sin embargo, se observa que la gran mayoría de artículos revisados fueron redactados en el idioma inglés, a excepción de Torrejón y Carcelén (2023), cuyo estudio se llevó a cabo en Perú. Esto es un indicio de una baja cantidad de artículos realizados dentro de la región latinoamericana que buscan estudiar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, en comparación a las demás regiones, en donde se muestra un aumento por parte de los investigadores en el interés por el estudio de ambas variables, especialmente en Asia (Çağış y Yıldırım, 2023), (Chowdhury et al., 2023), (Jin, 2022), (Kader et al., 2021), (Ren et al., 2022), (Kaya y Dalgıç, 2020), (Wang et al., 2022), (Yao et al., 2021). En ese sentido, se recomienda promover el estudio de las variables en cuestión, en poblaciones ubicadas en el continente sudamericano para proporcionar mayor conocimiento relacionado a la región.

Otro aspecto para señalar es que, en base a la revisión de los artículos, se puede establecer una casi totalidad en la homogeneidad respecto a los modelos teóricos utilizados para enmarcar la variable de Síndrome de Burnout. En este sentido, se evidencia que 10 de los 11 artículos revisados utilizan el Modelo psicosocial de Maslach. Esto fue un aspecto esperado puesto que el modelo de

Maslach es ampliamente reconocido y resulta ser un referente en el abordaje del constructo del burnout. Sin embargo, se señala que el estudio realizado por Çağış y Yıldırım. (2023) utiliza el modelo de Pines y Aronson, el cual presenta una conceptualización ligeramente diferente del Síndrome de Burnout. Se aprecian similitudes respecto al componente de agotamiento emocional, puesto que este se encuentra en ambos modelos mencionados. No obstante, en el modelo de Pines y Aronson se señala el agotamiento físico y agotamiento mental, como dimensiones que también constituyen al Síndrome de Burnout. Ahora, el predominio de un solo modelo para representar una variable presenta un lado beneficioso, debido a que al tener un modelo integrador se permite una concepción holística de la variable en cuestión; además, este modelo constituye la base del desarrollo de instrumentos con alta utilidad para la medición de los constructos. Por otra parte, también se evidencian desventajas, puesto que la existencia de múltiples modelos permite una mayor variedad de ideas y observación de aristas relacionadas a la variable en cuestión; siendo así, se podría apreciar mayor riqueza en el conocimiento (Eriksson et al., 2021).

En cuanto a la variable de satisfacción laboral, se aprecia mayor heterogeneidad; respecto a esto, se han evidenciado una variedad de modelos para abordar el constructo en cuestión. Es así como se observan al menos cinco modelos distintos, esta variedad se puede deber a la amplitud del constructo de Satisfacción laboral, puesto que este es abordado desde la importancia de los valores personales, desde los factores intrínsecos o extrínsecos al trabajo, desde las necesidades individuales de las personas, desde los estresores en el entorno laboral, etc. Esta variedad genera diferentes aproximaciones al constructo, lo cual brinda riqueza en la manera de enmarcarlo en un nivel teórico (Brunsonn, 2021).

Adicionalmente, se resalta que todos los estudios analizados son de corte transversal, este aspecto metodológico presenta factores positivos y negativos. En cuanto a los beneficios, se observarían resultados variados, mayormente enfocados en la asociación entre variables. Estos resultados usualmente constituyen el punto de partida para futuras exploraciones más profundas de las relaciones entre constructos; por lo tanto, se consideraría que los resultados evidenciados en los artículos revisados sirven de base para estudios futuros. Por otro lado, se observan algunas desventajas, dentro de las cuales está la imposibilidad de establecer causalidad; siendo así, se pueden apreciar diversos factores y variables extrañas que afectan la relación entre los constructos principales, lo cual puede constituir un sesgo (Wang & Cheng, 2020).

También, es importante destacar que en todas las investigaciones realizadas se emplearon instrumentos o escalas que han pasado por un

proceso de validación psicométrica. Esta práctica es importante porque estas herramientas dan una base sólida de confiabilidad y validez para la ejecución de investigaciones, mejorando así la calidad intrínseca de los artículos (Hernández y Mendoza 2018).

En adición a esto, en el proceso de investigación se descubrió que la mayoría de los estudios sobre este tema se encontraban en revistas de administración y finanzas. Esto supone una limitación, puesto que los artículos carecían de definiciones adecuadas para el ámbito psicológico, especialmente en lo que respecta a la satisfacción laboral, y la variable del síndrome de burnout se describía de manera superficial.

En su totalidad los estudios tomaron como población a personas pertenecientes al sector médico tales como psiquiatras, enfermeras y médicos en general. Sin embargo, casi ninguno especifica si este personal pertenece al sector público o privado, resultaría enriquecedor contar con más investigaciones que segreguen esta población para obtener más detalles de las diferencias entre ambos grupos, tal y como lo hace Chowdhury et al. (2023).

Es importante resaltar el aspecto práctico de los hallazgos encontrados. En este sentido, es ventajoso que las organizaciones empresariales proporcionen apoyo a sus empleados, y el sector de la salud no debería ser una excepción en este sentido. Como ha sido evidenciado a lo largo de estudios previos, el síndrome de burnout puede resultar ser un inconveniente significativo ampliamente prevalente. En este contexto, los centros de salud tienen la responsabilidad de abogar por la protección y el bienestar de sus colaboradores frente al síndrome de burnout. Para lograr esto de manera efectiva, es fundamental que se propongan e implementen medidas específicas dirigidas a mitigar los factores desencadenantes del síndrome dentro del entorno laboral de la atención médica. Chowdhury et al. (2023) destaca que la administración hospitalaria debe implementar políticas adecuadas para promover un buen ambiente laboral y así reducir la incidencia del burnout. Ren et al. (2022) sugieren que varios departamentos del hospital deben colaborar y adoptar medidas integrales para mejorar la salud mental del personal de enfermería. Winbury et al. (2023) proponen permitir a los terapeutas ajustar su carga laboral en función del número de pacientes atendidos. Por último, Yao et al. (2021) recomiendan el desarrollo y la implementación de programas de cuidado y bienestar del personal a nivel organizacional, como la atención plena, el manejo del estrés y discusiones en grupos pequeños, específicamente dirigidos a los psiquiatras. Además, abogan por la creación y promoción de una cultura de apoyo mutuo.

También, en las investigaciones se ha encontrado que la falta de apoyo social promueve y fomenta la persistencia del síndrome del burnout. Por ejemplo, las investigaciones de Çağış y Yıldırım (2022) y Jin (2022) quienes utilizan variables mediadoras y moderadoras respectivamente, han demostrado que el apoyo familiar y las relaciones interpersonales en el entorno laboral están inversamente correlacionadas con el síndrome de burnout y positivamente correlacionadas con la satisfacción laboral. Al fomentar la comunicación abierta y la participación en reuniones y equipos, se puede mejorar el entorno laboral al permitir que los empleados expresen sus preocupaciones y reciban retroalimentación.

Además, sería ideal generar programas de capacitación y desarrollo personal como medidas complementarias. A su vez, se pueden establecer políticas y prácticas beneficiosas para los colaboradores como horarios flexibles, días de descanso remunerados y la opción de trabajar desde casa para lograr un balance saludable entre la esfera personal y la laboral. Además, se debería fomentar la creación de redes sociales dentro de la empresa a través de eventos, actividades recreativas y grupos de interés común, lo que generaría un sentido de pertenencia y comunidad. Los resultados de Ruisoto et al. (2021) respaldan este hallazgo, ya que descubrieron que el apoyo social funge un rol mediador en la reducción de los efectos negativos del síndrome de burnout en profesionales de la salud. La idea de que el apoyo social tiene un efecto protector contra las consecuencias del síndrome de burnout en la salud se fortalece con este hallazgo.

Por todo lo mencionado, para aumentar la satisfacción laboral de los colaboradores, se propone que los institutos de salud y hospitales fortalezcan las relaciones sociales entre los colaboradores mediante el desarrollo de talleres que busquen cultivar el trabajo en equipo en el personal, o espacios de escucha para mejorar la comunicación asertiva entre los trabajadores y sus jefes y/o directivos. Esta idea es avalada por distintas investigaciones (Chinchay et al., 2022; Saavedra y Delgado, 2023; Saavedra et al., 2020), quienes determinaron que las relaciones humanas entre los colaboradores de una misma institución afectan directamente a la satisfacción laboral de los mismos.

Por último, se recomienda a los jefes o directivos de las instituciones que generen políticas que clarifiquen las metas de los colaboradores y facilite el alcance de sus objetivos a corto y mediano plazo. Esto permitirá que los empleados sientan mayor satisfacción por su trabajo (Díaz et al., 2023).

Conclusiones

El objetivo de esta revisión aplicada fue determinar la correlación entre la satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesionales del sector salud, tanto público como privado por medio de una revisión aplicada de las investigaciones previamente analizadas en el presente trabajo. En este sentido, se evidenció cierta escasez en el número de investigaciones con sólidas conclusiones sustentadas en procesos psicométricos que denoten alta confiabilidad y validez. Sin embargo, los estudios encontrados demostraron resultados favorables en pos del objetivo del presente trabajo.

- Después de examinar los once artículos mencionados anteriormente, se llegó a la conclusión de que existe una correlación negativa y significativa entre la satisfacción laboral de los trabajadores del sector salud y el síndrome de burnout. Esto sugiere que, a mayor presencia del síndrome del burnout entre los empleados, menor sería la satisfacción laboral.
- El estudio también identificó otros aspectos que ayudan a reducir y prevenir la aparición y prevalencia del síndrome de burnout en colaboradores del sector salud. Las relaciones sociales y el apoyo familiar, en particular, reducen el estrés e intensifican la satisfacción laboral en los colaboradores. Realizar más investigación sobre los factores relacionados con el síndrome de burnout y las posibles mediaciones que se están realizando en la relación entre esta variable y la satisfacción laboral podría resultar beneficioso.

Referencias

Berrocal, F. (2023). Influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico de profesores en Ayacucho. *Revista Educación*, 21(22), 12-22. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9141223>

Brunsson, K. (2021). The use and usefulness of theory. *Scandinavian Journal of Management*, 37(2). <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2021.101155>

Burnout, el estrés laboral que afecta al 75% de los cardiólogos argentinos, según un relevamiento. (2023, septiembre 25). <https://www.infobae.com/salud/2023/09/26/burnout-el-estres-laboral-que-afecta-al-75-de-los-medicos-argentinos-segun-un-relevamiento/>

Carazas, G., & Eloy, S. (2014). La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador. *Quipukamayoc*, 13(26), 116. <https://doi.org/10.15381/quipu.v13i26.5405>

Collins, L. (2022, 12 agosto). Job unhappiness is at a staggering all-time high, according to Gallup. *CNBC*. <https://www.cnbc.com/2022/08/12/job-unhappiness-is-at-a-staggering-all-time-high-according-to-gallup.html>

Çağış, Z. G., & Yıldırım, M. (2023). Understanding the effect of fear of COVID-19 on COVID-19 Burnout and Job Satisfaction: A Mediation Model of Psychological capital. *Psychology, Health & Medicine*, 28(1), 279-289. <https://doi.org/10.1080/13548506.2022.2077970>

Chinchay, L., Cusicanqui, I., Martínez, R., & Valdiviezo, L. (2022). Propuesta de mejora de la satisfacción laboral en el área administrativa de una empresa importadora en Lima (2020). *Innova Research Journal*, 7(1). <https://doi.org/10.33890/innova.v7.n1.2022.1942>

Chowdhury, S. R., Kabir, H., Akter, N., Iktidar, M. A., Roy, A. K., Chowdhury, M. R., & Hossain, A. (2023). Impact of workplace bullying and burnout on job satisfaction among Bangladeshi nurses: a cross-sectional study. *Heliyon*, 9(2), e13162. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13162>

De la Cruz-Portilla, A. C. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. *Revista UNIMAR*, 38(2), 63-92. DOI: <https://doi.org/10.31948/Rev.unimar/unimar38-2-art3>

Díaz, J., Ledesma, M., Tito, J., & Carranza, L. (2023). Satisfacción Laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890844>

Edú-Valsania, S., Laguía, A., & León, J. a. M. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>

El 27% de los trabajadores de todo el mundo dejará su empleo en los próximos 12 meses. (2022, 5 diciembre). <https://www.fundssociety.com/es/noticias/negocio/el-27-de-los-trabajadores-de-todo-el-mundo-dejara-su-empleo-en-los-proximos-12-meses/>

Empleo: Sólo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. (2020, 24 enero). *La República*. Recuperado 10 de enero de 2024, de <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo>

Eriksson-Zetterquist, U., Hansson, M., & Nilsson, F. (2021). On the use and usefulness of theories and perspectives: A reply to Brunsson. *Scandinavian Journal Of Management*, 37(4), 1-4. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2021.101178>

González, F., Selva, C., Sunyer, A. (2021). The influence of total compensation on job satisfaction. *Universitas Psychologica*, 20(1), 1-15. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9050307>

Gonzales, G. (2022). ¿Es Perú el país con mayor tasa de mortalidad en el mundo?: un análisis situacional. *Revista De La Sociedad Peruana De Medicina Interna*, 35(4). <https://doi.org/10.36393/spmi.v35i4.701>

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primerán. ed.). McGraw-Hill.

Herzberg F, Mausner B, Snyderman B. The Motivation to Work. 1a ed. Estados unidos: Transaction publishers; 2011

Jin, R. (2022). Job satisfaction and burnout of psychiatric nurses during the COVID-19 pandemic in China—the moderation of family support. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006518>

Juárez, B. (2022, 5 enero). El burnout es oficialmente una enfermedad de trabajo reconocida por la OMS. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/El-burnout-es-oficialmente-una-enfermedad-de-trabajo-reconocida-por-la-OMS-20220104-0056.html>

Kader, N., Elhusein, B., Elhassan, N. M., Alabdulla, M., Hammoudeh, S., & Hussein, N. (2021). Burnout and job satisfaction among psychiatrists in the Mental Health Service, Hamad Medical Corporation, Qatar. *Asian Journal of Psychiatry*, 58, 102619. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2021.102619>

Kaya, A., & Dalgıç, A. İ. (2020). Examination of job satisfaction and burnout status of pediatric nurses: a cross-sectional and correlational study using online survey research in Turkey. *Perspectives in Psychiatric Care*, 57(2), 800-808. <https://doi.org/10.1111/ppc.12617>

Martin, L., Hauret, L., & Fuhrer, C. (2022). Digitally transformed home office impacts on job satisfaction, job stress and job productivity. COVID-19 findings. *PLOS ONE*, 17(3), e0265131. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265131>

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

Maslach C. & Jackson, S.E. (1986). MBI: Maslach Burnout Inventory. Manual Research Edition. Palo Alto: University of California, *Consulting Psychologists Press*.

Maslach, C.; Jackson, S.E. & Leiter, M.P. (1997). Maslach Burnout Inventory: Third Edition. Chapter in C.P. Zalaquett & R.J. Wood (Eds.), *Evaluating stress: A book of resources*. Lanham, MD: Scarecrow Press.

Millán, V. (2023, 3 octubre). ¿La era de la insatisfacción laboral? Los trabajadores infelices crecer más que nunca. *El Economista*. <https://www.economista.es/empleo/noticias/12472827/10/23/la-era-de-la-insatisfaccion-laboral-los-trabajadores-infelices-crecer-mas-que-nunca.html>

Mitsakis, M., & Galanakis, M. (2022). An Empirical Examination of Herzberg's Theory in the 21st Century Workplace. *Organizational Psychology Re-Examined*. *Psychology*, 13(02), 264–272. <https://doi.org/10.4236/psych.2022.132015>

Moscu, C., Marina, V., Anghel, A., Anghel, M., Dragomir, L., & Ciubară, A. (2023). The impact of Work-Related Problems on burnout syndrome and job satisfaction levels among emergency department staff. *Behavioral sciences*, 13(7), 575. <https://doi.org/10.3390/bs13070575>

Mufarrih, S. H., Naseer, A., Qureshi, N. Q., Anwar, Z., Zahid, N., Lakdawala, R. H., & Noordin, S. (2019). Burnout, job dissatisfaction, and mental health outcomes among medical students and health care professionals at a tertiary care hospital in Pakistan: Protocol for a Multi-Center Cross-Sectional study. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02552>

Organización Panamericana de la Salud. (2022, enero 13). Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la pandemia. *OPS*. <https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advierete-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal>

Page, M., McKenzie, J., Bossuyt, P., Boutron, I., Hoffmann, T., Mulrow, C., et al. The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ* 2021;372:n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>

Qiu, D., Li, R., Li, Y., He, J., Ouyang, F., Luo, D., & Xiao, S. (2021). Job dissatisfaction mediated the associations between work stress and mental health problems. *Frontiers in Psychiatry*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2021.711263>

Redacción Gestión. (2023, octubre 15). Economía peruana cae 0.63% en agosto y ahonda contracción en 2023. *Gestión*. https://gestion.pe/economia/economia-peruana-cae-063-en-agosto-y-ahonda-contraccion-en-2023-economia-peruana-cae-063-en-agosto-pbi-inei-noticia/#google_vignette

Redacción RPP. (2018, septiembre 10). “Médicos quemados”: así es el agotamiento mental que afecta a los profesionales de la salud y sus pacientes. *RPP*. <https://rpp.pe/vital/vivir-bien/medicos-quemados-asi-es-el-agotamiento-mental-que-afecta-a-los-profesionales-de-la-salud-y-sus-pacientes-noticia-1148498?ref=rpp>

Ren, Z., Zhao, H., Zhang, X., Li, X., Shi, H., He, M., Zha, S., Qiao, S., Li, Y., Pu, Y., Sun, Y., & Liu, H. (2022). Associations of job satisfaction and burnout with psychological distress among Chinese nurses. *Current Psychology*, 42(33), 29161-29171. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-04006-w>

Rojas, T., Shica, N., Vicuña, L. (2022). Bienestar psicológico de las familias en tiempo de pandemia. *Polo del Conocimiento*, 71(7), <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9042499>

Ruisoto, P., Ramírez, M. R., García, P. A., Paladines-Costa, B., Vaca, S., & Clemente-Suárez, V. J. (2021). Social support mediates the effect of burnout on health in health care professionals. *Frontiers in Psychology, 11*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.623587>

Salessi, S., Omar, A. (2016). Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Alternativas en Psicología, 20*(34), <http://hdl.handle.net/11336/53885>

Saavedra, J., & Delgado J. (2023). Propuesta de gestión administrativa para mejorar la satisfacción laboral en trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Mariscal Caceres, Peru, 2022. *Revista de Climatología, 23*. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.1-13>

Saavedra, F., Delgado, & J., Saldaña, C. (2020). Gestión Engagement en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de las Instituciones Públicas. *Revista Científica Horizonte Empresarial, 7*(2). <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1484>

Smith, M. (2023, 2 octubre). Workers are the unhappiest they've ever been in 3 years - and it can cost the global economy \$8.8 trillion. *CNBC*. <https://www.cnbc.com/2023/10/02/-employee-happiness-has-hit-a-3-year-low-new-research-shows.html>

Torrejón, P., & Carcelén, C. (2023). Satisfacción laboral y burnout en profesionales de la salud durante la pandemia por la COVID-19. *Revista Ecuatoriana de Psicología, 6*(16). <https://doi.org/10.33996/repsi.v6i16.104>

Torres, E., El-Sahili, L., Gutiérrez, V. (2018). Análisis del Burnout y sus escalas de medición. *Praxis Investigativa Redie, 11*(20), <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6951593>

Wang, X., Li, C., Chen, Y., Zhang, C., Zhang, F., Huang, Y., & Birch, S. (2022). Relationships between job satisfaction, organizational commitment, burnout and job performance of

healthcare professionals in a district-level health care system of Shenzhen, China. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.992258>

Wang, X., & Cheng, Z. (2020). Cross-Sectional studies. *Chest*, 158(1), 65-71. <https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.03.012>

Winburn, A., Keith, S. N., & Reysen, R. (2023). Examining perceived levels of stress, burnout, and job satisfaction among play therapists. *International Journal of Play Therapy*, 32(3), 168-180. <https://doi.org/10.1037/pla0000200>

Yao, H., Wang, P., Tang, Y., Liu, Y., Liu, T., Liu, H., Chen, Y., Jiang, F., & Zhu, J. (2021). Burnout and job satisfaction of psychiatrists in China: a nationwide survey. *Research Square (Research Square)*. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-639930/v1>

Yean, T. F., Johari, J., Yahya, K. K., & Chin, T. L. (2022). Determinants of job dissatisfaction and its impact on the counterproductive work behavior of university staff. *SAGE Open*, 12(3), 215824402211232. <https://doi.org/10.1177/21582440221123289>

TSP2024 E.Final

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ulima.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.cidecuador.org Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%
8	www.polodelconocimiento.com Fuente de Internet	1%
9	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	

<1 %

10

archive.org

Fuente de Internet

<1 %

11

Gustavo E. Gómez-Perdomo, Adriana C. Meneses-Higueta, María C. Palacio-Montes. "La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout", Ansiedad y Estrés, 2017

Publicación

<1 %

12

repositorio.upeu.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

13

Submitted to Universidad Continental

Trabajo del estudiante

<1 %

14

Submitted to Universidad de Lima

Trabajo del estudiante

<1 %

15

Submitted to Universidad Alas Peruanas

Trabajo del estudiante

<1 %

16

worldwidescience.org

Fuente de Internet

<1 %

17

Submitted to Rollins College

Trabajo del estudiante

<1 %

18

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

19 Submitted to Lyceum of the Philippines University <1 %
Trabajo del estudiante

20 Submitted to Technological Institute of the Philippines <1 %
Trabajo del estudiante

21 core.ac.uk <1 %
Fuente de Internet

22 repositorio.usanpedro.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

23 Submitted to Kaplan College <1 %
Trabajo del estudiante

24 search.scielo.org <1 %
Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo