

Universidad de Lima
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología



RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES FORMALES

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

Maria Fernanda Leon Piñas

20191095

Ana Valeria Salcedo Morón

20191824

Asesor

Luis Alberto Esaine Suárez

Lima – Perú
Marzo de 2026



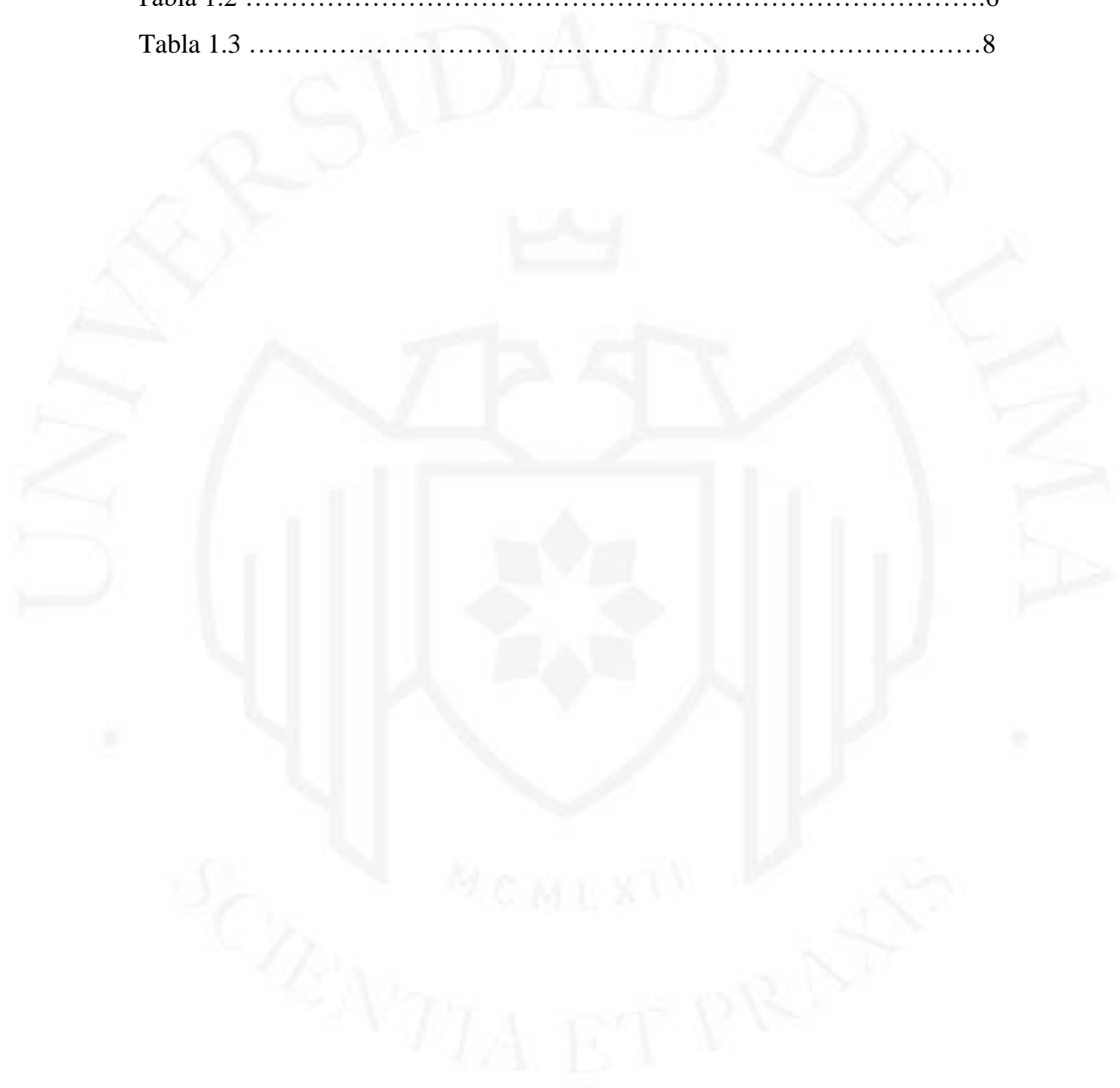
**RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT
SYNDROME AND JOB SATISFACTION IN
FORMAL WORKERS**

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	1
ABSTRACT	1
INTRODUCCIÓN	1
MATERIAL Y MÉTODO	3
CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN	3
ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA	4
RESULTADOS	5
DISCUSIÓN	12
CONCLUSIONES	14
REFERENCIAS	15

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.1	5
Tabla 1.2	6
Tabla 1.3	8



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.1.....	4
-----------------	---



Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores formales

Maria Fernanda León Piñas¹, Ana Valeria Salcedo Morón²

20191095@aloe.ulima.edu.pe¹, 20191824@aloe.ulima.edu.pe²

Universidad de Lima

Resumen: El síndrome de burnout constituye una problemática en el contexto laboral actual, caracterizado por altas demandas, presión constante y estrés prolongado, lo cual afecta el bienestar psicológico y la satisfacción laboral de los trabajadores formales. El objetivo del presente estudio es determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores formales. Para ello, se realizó una búsqueda sistemática según los lineamientos PRISMA, seleccionando 10 investigaciones cuantitativas publicadas entre 2021 y 2026 en bases de datos indexadas (Scopus, Web of Science y Science Direct). Los resultados muestran una relación significativa negativa entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral, así como efectos mediadores y predictivos entre ambas variables. En la discusión, se destaca que el entorno social, personal y cultural influyen en estas variables, por lo que deberían abordarse factores más allá de las demandas laborales. Por ello, se concluye la importancia de implementar prácticas que incluyan estos factores en programas de acompañamiento y reconocimiento a los colaboradores.

Palabras clave: síndrome de burnout, satisfacción laboral, satisfacción en el trabajo, trabajadores formales

Abstract: Burnout syndrome is a prevalent issue in today's workplace environment, characterized by high demands, constant pressure and long term stress, which affects the psychological well-being and job satisfaction of formal workers around the world. The objective of this study is to determine the relationship between these two variables among formal workers. To achieve this, a systematic search was conducted according to PRISMA guidelines, selecting 10 quantitative studies published between the years of 2021 and 2026 in indexed databases, including Scopus, Web of Science, and Science Direct. The findings reveal a significant negative relationship between burnout syndrome and job satisfaction, as well as mediating and predictive effects between both variables. The discussion highlights that the social, personal and cultural environment influence these variables, so factors beyond work demands should be addressed. Therefore, we conclude that it is important to implement practices that include these factors in employee support and recognition programs.

Keywords: Burnout syndrome, job satisfaction, satisfaction at work, formal workers

Introducción

El ecosistema laboral se encuentra inmerso en una transformación caracterizada por dinámicas aceleradas, exigencias elevadas y una presión constante por el logro de los objetivos cuantificables. Este escenario no solo demanda una alta adaptabilidad, sino que afecta significativamente el bienestar integral de los colaboradores. En consecuencia, se ha incrementado las psicopatologías vinculadas al estrés crónico, destacando al síndrome de burnout como uno de los fenómenos más críticos en la psicología organizacional contemporánea.

Para abordar esta problemática, el presente trabajo de suficiencia se adscribe a la línea de investigación de Bienestar y Desarrollo Humano, en específico, en torno a la sublínea de Salud Mental y Desarrollo, al analizar variables asociadas al bienestar psicológico y la salud mental en el ámbito organizacional.

La magnitud del fenómeno se refleja en investigaciones recientes. Según el estudio de Zipf (2025), se encontró que el 87% de los trabajadores manifiestan haber experimentado alguno de los síntomas del síndrome de burnout durante su trayectoria laboral. Esta problemática se agudiza en

entornos de alta exigencia como, por ejemplo, en servicios de urgencias hospitalarias se reporta una prevalencia del 86,2% de colaboradores (Yang et al., 2025). De igual forma, la investigación de Requejo et al. (2023), informan que el 78,4% de los residentes médicos en Brasil presentan esta sintomatología. Además, en el contexto peruano, según los resultados del estudio de Saire y Uruce (2024), el 62.5% de los trabajadores del sector salud registra un nivel significativo del síndrome de burnout, conformándose por las dimensiones: agotamiento emocional (51%), despersonalización (67,7%) y realización personal (58.3%). Adicionalmente, el sector educativo no es ajeno a esta crisis, pues el análisis de 423 docentes del nivel primario, secundario y universitario evidenció que la vulnerabilidad aumenta ante la disonancia emocional entre el sentir interno y la demanda al rol, destacando cuadros de agotamiento severo.

Por otro lado, el estudio de Yang et al. (2025) afirmó que, a partir de 40 estudios cuantitativos, se identificó al Maslach Burnout Inventory (MBI) como el instrumento más utilizado, evidenciándose tasas de burnout que oscilan entre 10,5% en Chile y 70% en Rusia. En donde los resultados muestran niveles significativos de agotamiento emocional (44,4%), despersonalización (42,5%) y baja realización

personal (43,3%), dimensiones directamente vinculadas a la disminución de la satisfacción laboral (Yang et al., 2025).

La alta prevalencia de trabajadores afectados por el burnout nos invita a observar los factores que mantienen presente a este síndrome, entre ellos, se encuentra de manera directa la excesiva carga laboral. Esto se evidencia en la investigación de Moscú et al. (2023) en una población de 184 colaboradores del sector salud en Europa, en el cual se encontró una asociación significativa entre la demanda laboral y el burnout ($P < 0,05$). Entre otras causas se encuentran inadecuados procesos de reconocimiento y recompensa al trabajador, extensas jornadas laborales, ambientes de trabajo poco organizados, clima laboral deteriorado, percepción de trato injusto o desigual entre los pares, así como conflictos internos del colaborador entre ciertas exigencias y sus valores personales (Ionita et al., 2023). Adicionalmente, dificultades emocionales en otros aspectos de la vida del trabajador repercuten indirectamente en el estrés laboral como, por ejemplo, la personalidad perfeccionista del individuo. Asimismo, aquellos que actúan como proveedores de sus hogares también se ven afectados, puesto que deben equilibrar sus responsabilidades en casa y retos en la empresa, lo cual origina fatiga e irritabilidad (Engers & Carlotto, 2025).

A nivel general, podemos analizar cómo impacta esta problemática en diferentes ámbitos. Desde un contexto económico, puede generar reacciones adversas en las organizaciones, como menor desempeño, absentismo laboral, mayor ocurrencia de accidentes en el trabajo, baja satisfacción, reducido compromiso laboral y mayor rotación, lo cual, merma en la rentabilidad organizacional y aumenta los costos operativos por reemplazo de talento (Engers & Carlotto, 2025). Además, a nivel social, trasciende la oficina e impacta en la salud pública y estabilidad familiar. Los trabajadores se ven afectados por el conflicto entre trabajo y familia, pasan muchas horas en el centro de labores o llevan el estrés a sus hogares. Aunado a ello, a nivel político y legal, el burnout es reconocido mundialmente como un gran reto para la salud de los colaboradores afectando también la salud pública de los países. Es por ello, que la OMS en 2019 integró este síndrome en la 11ª Revisión de Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), como una problemática frecuente en el contexto ocupacional (Engers & Carlotto, 2025). En cuanto al ámbito tecnológico, la llegada del teletrabajo o modalidad virtual originaron que las dinámicas laborales sean muy aceleradas y que hayan derivado en la hiperconectividad, es decir mantenerse muchas horas conectados, o impidan la desconexión virtual

efectiva, lo cual conduce a que el estrés se vuelva crónico. Respecto a lo ecológico, los ambientes organizacionales están poco estructurados, hay climas laborales deteriorados y estos también son factores de estrés ambiental, lo cual perpetúa el síndrome de burnout (Moscú et al. 2023). Por otro lado, a nivel individual, este síndrome reduce la creatividad y capacidad de innovación del colaborador. Además, está asociado a problemas en la salud física y mental, desde fuertes dolores de cabeza, insomnio, ansiedad, y fatiga crónica, hasta enfermedades cardiovasculares y depresión que afectan en las funciones del trabajador llegando incluso a perder el empleo (Ionita et al., 2023). Por ejemplo, estimaciones recientes muestran que hasta el 50% de docentes trabajadores en instituciones educativas con al menos 3 años de experiencia, truncan su trayectoria profesional a causa de manifestaciones del burnout, como depresión y agotamiento severo (Nunes & Ferrari, 2021).

La conceptualización de las variables del presente estudio se enmarca bajo el enfoque cognitivo, debido a que este enfatiza la forma en que las personas evalúan, interpretan y les dan significado a sus experiencias de trabajo. En ese sentido, consideramos que es el más pertinente para la definición de las variables.

El síndrome de burnout consiste en un fenómeno psicosocial que desencadena cogniciones, emociones y comportamientos negativos respecto al trabajo y con sus compañeros (Engers & Carlotto, 2025). Esta psicopatología relacionada al trabajo tiene consecuencias negativas para la salud de los colaboradores, debido a la constante exposición a factores de estrés. Los trabajadores difícilmente perciben que cuentan con recursos para afrontar estas situaciones, terminando en un estado de agotamiento emocional (Nunes & Ferrari, 2021).

El modelo tridimensional de Maslach y Jackson (1981), enmarcado dentro de la corriente psicológica cognitiva, enfoca el síndrome de burnout mediante tres dimensiones. La primera es el agotamiento emocional, el cual se refiere a la sensación de poca energía y escasos recursos para hacer frente a los factores estresantes en el trabajo. La segunda dimensión es la despersonalización, la cual se origina en cadena como respuesta a la primera dimensión, puesto que, el individuo al no encontrar solución antes su evento de estrés puede actuar con indiferencia y tomar distancia de otras personas. Por último, la tercera dimensión es el bajo rendimiento, en donde el colaborador evalúa negativamente su desempeño, repercutiendo en baja autoeficacia y autoestima.

La satisfacción laboral, según el modelo teórico de Locke (1969), corresponde a un estado

emocional gratificante generado por la percepción que una persona tiene con su trabajo, relacionada a sus valores y expectativas. Este enfoque corresponde a la corriente cognitiva de la psicología, debido que enfatiza la evaluación subjetiva del individuo. En ese sentido, destaca la importancia de cuánto los trabajadores valoran los diferentes aspectos de su empleo, así como de cuánto cumplen con sus expectativas. Es decir, a mayor congruencia entre las expectativas del trabajador y la realidad de las condiciones laborales, mayor será su nivel de satisfacción laboral.

Asimismo, Locke (1969), señala que existen tres factores que influyen en la satisfacción del colaborador. En primer lugar, los valores del trabajador, refiriéndose a lo que cada individuo considera importante. En segundo lugar, la percepción que tiene sobre el grado en que su trabajo le facilita la realización de dichos valores; y, finalmente, la evaluación subjetiva que tiene sobre esa percepción. Por lo tanto, el nivel de satisfacción laboral está sujeto al grado de congruencia entre lo que el trabajador valora y lo que percibe de su trabajo.

Frente a la revisión de la literatura y vacío del conocimiento sobre estas variables psicológicas, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿qué relación existe entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los trabajadores formales? Finalmente, el objetivo del presente trabajo es determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores formales, mediante un exhaustivo análisis de estudios cuantitativos de revistas de psicología.

Material y método

Criterios de inclusión y exclusión

A continuación, se desarrollarán los criterios de elegibilidad que fueron considerados para la búsqueda y selección de los 10 artículos científicos y usando como referencia la guía PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Review and MetaAnalysis) (Urrutia & Bonfill, 2013).

En cuanto a los criterios de inclusión utilizados para la elección de artículos se tomaron en cuenta a) estudios basados en un diseño de investigación cuantitativa, b) estudios experimentales o cuasiexperimentales, c) investigaciones cuya muestra estuvo conformada por poblaciones adultas trabajadoras formales, d) estudios con instrumentos de medición especificados, confiables y validados, e) estudios transversales y longitudinales, f) investigaciones correlaciones entre las variables de síndrome de burnout en un ámbito organizacional y satisfacción

laboral, g) investigaciones que detallen las características y cantidad de la muestra, h) investigaciones elaboradas en español e inglés, i) investigaciones en un rango de tiempo de 2021 a 2026, j) artículos de investigación de revistas de psicología indexadas en las bases de datos científicas.

Estos criterios avalan la obtención de evidencia objetiva y verificable. Se priorizan artículos cuantitativos debido a su capacidad de analizar estadísticamente las relaciones entre variables, así como estudios empíricos, los cuales certifican que los resultados se basen en la observación y experimentación directa. Asimismo, los diseños experimentales y cuasiexperimentales son esenciales para medir el impacto de las intervenciones. Además, la especificación de instrumentos de medición respalda la validez y confiabilidad de los resultados. Adicionalmente, la inclusión de estudios transversales y longitudinales son de utilidad para evaluar cambios y tendencias en el transcurso del tiempo. Por otra parte, el criterio de número de participantes garantiza una muestra representativa, reduciendo el margen de error en los resultados (Page et al., 2021). Finalmente, se seleccionaron artículos en inglés y español, puesto que las investigaciones sobre estas variables, en su mayoría son internacionales.

Por otra parte, en cuanto a los criterios de exclusión, se evitó utilizar a) investigaciones descriptivas, b) informes de estudios epidemiológicos, c) revisiones sistemáticas o metaanálisis, d) estudios cualitativos, e) estudios sin datos concluyentes, f) abstracts, g) presentaciones a congresos, h) capítulos de libros, i) tesis, j) revistas de divulgación, k) manuales, l) pósters académicos, m) investigaciones realizados únicamente por otros profesionales que no sean psicólogos. Se excluyeron estudios descriptivos debido a la ausencia de análisis estadísticos y de causalidad; revisiones sistemáticas y metaanálisis, dado que no aportan datos originales; estudios cualitativos a causa de su limitada cuantificación y replicabilidad; así como documentos no revisados por pares como abstracts, capítulos de libros, tesis y manuales. Adicionalmente, se descartaron estudios cuyos datos no son concluyentes con el fin de evitar sesgos. Estos criterios respaldan obtener evidencia metódica, verificable y significativa para la toma de decisiones (Page et al., 2021). Por último, se descartaron artículos que no conformen investigaciones psicológicas, con el fin de obtener resultados verídicos y confiables que sean de aporte exclusivamente para la psicología.

Estrategia de búsqueda

La búsqueda se ejecutó entre los meses de diciembre de 2025 y enero de 2026 en las bases de datos Scopus, Web of Science y Science Direct. Además, se usaron los siguientes tesauros y palabras clave: burnout, fatigue, satisfacción laboral, job satisfaction, work satisfaction, employee satisfaction, employee job satisfaction. Los operadores booleanos utilizados fueron AND y OR. Se efectuó la siguiente fórmula de búsqueda avanzada: TITLE-ABS-KEY (burnout OR fatigue) AND ("satisfacción laboral" OR "job satisfaction" OR "work satisfaction" OR "employee satisfaction" OR "employee job satisfaction").

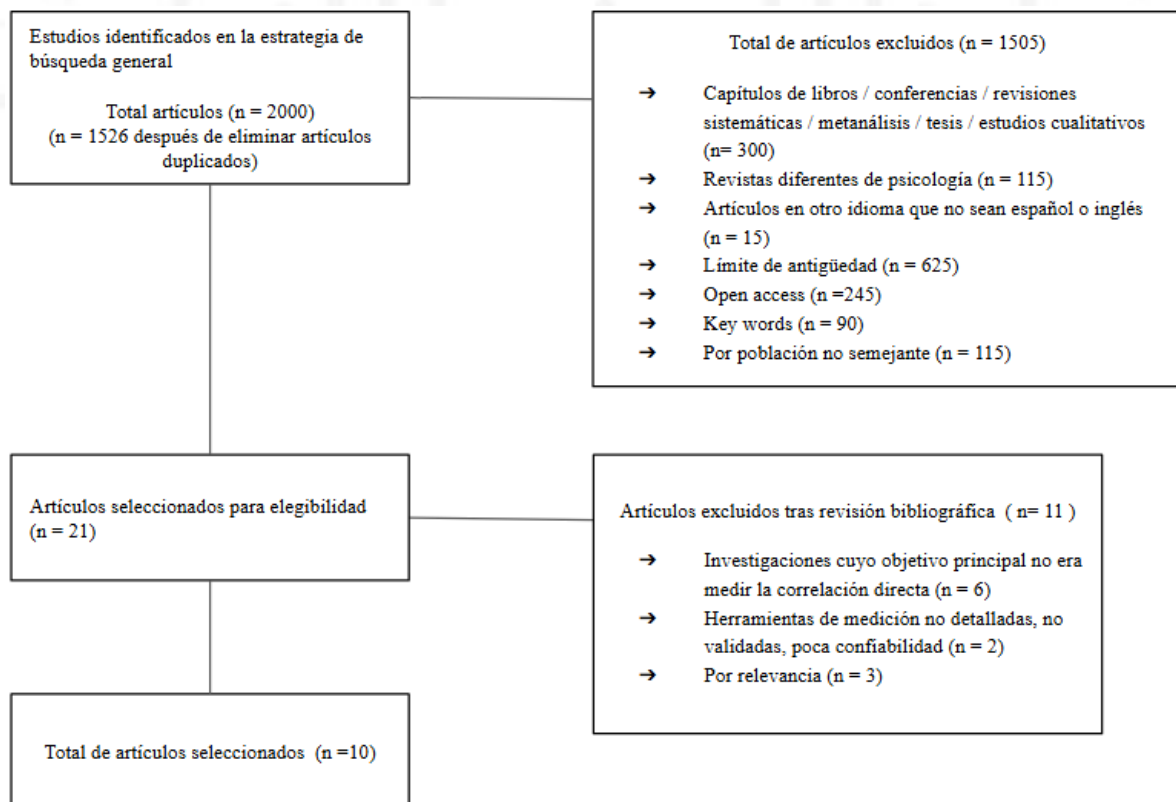
Para la selección de los 10 artículos, inicialmente en el proceso de búsqueda, se obtuvo un total de 1526 documentos después de eliminar los duplicados. Luego, se filtró por artículos solo cuantitativos, registrados exclusivamente en revistas

de psicología, artículos elaborados solo en inglés y español, estudios que cuenten con una antigüedad máxima de 5 años, artículos de acceso abierto, key words "job satisfaction" AND "burnout" y por población no semejante tales como estudiantes escolares, universitarios y padres de familia, obteniendo 21 artículos. A partir de esta revisión, se descartaron 11 estudios, cuyo objetivo principal no era medir la correlación directa entre las variables seleccionadas, tomándolas como variables secundarias. Además, descartamos investigaciones cuyas herramientas de medición no se encontraban validadas y artículos que no se consideraron relevantes para este trabajo de suficiencia. Finalmente, seleccionamos 10 artículos, los cuales cumplen con todos los criterios y elementos recomendados por la guía PRISMA.

A continuación, se presenta el flujograma que ilustra el proceso de selección de las investigaciones analizadas (ver Figura 1.1).

Figura 1.1

Flujograma del proceso de selección de las investigaciones analizadas



Resultados

En este apartado, se detalla el análisis de los 10 artículos seleccionados en donde se contempla la siguiente información: Autores, título del artículo, año, país de origen, diseño del estudio, participantes,

instrumentos de evaluación, evidencias de confiabilidad y validez, modelo teórico empleado y la relación encontrada entre las variables. Posteriormente, se realiza un análisis detallado por cada artículo revisado (ver Tabla 1.1, 1.2 y 1.3).

Tabla 1.1

Descripción de los estudios seleccionados

Autor	Título	Año	País de origen	Diseño del estudio	Participantes
Abd, Almoabadi & Albeshri	Sociodemographic correlates, job satisfaction, and burnout among special education teachers	2025	Arabia Saudita	Cuantitativo, correlacional	412 docentes de educación especial
Akirmak & Ayla	How is time perspective related to burnout and job satisfaction? A conservation of resources perspective	2021	Turquía	Cuantitativo, transversal, correlacional	135 empleados bancarios
Bal & Kökalan	The Moderating Effect of Religiosity on the Relationship Between Burnout and Job Satisfaction	2021	Turquía	Cuantitativo, correlacional	326 trabajadores de sectores bancario, educativo y turístico
Bariş Eren & Dinç	Investigating the relationship between emotional labor levels, job satisfaction, and burnout among nurse academicians: a structural equation modeling approach	2025	Turquía	Cuantitativo, transversal, correlacional	474 trabajadores de enfermería
Hagen, Bogaerts & De Caluwé	Mediation effects of job satisfaction in the relationships between job characteristics and the outcomes burnout and work engagement among Dutch judges	2025	Países Bajos	Cuantitativo, correlacional, mediacional	257 jueces
Jiang & Yuan	How job satisfaction affects teachers' occupational burnout: The mediating role of psychological capital moderated by physical exercise	2025	China	Cuantitativo, correlacional	496 docentes de escuela primaria y secundaria

Sinclair, Nilsson & Holm	The role of political fit and self-censorship at work for job satisfaction, social belonging, burnout, and turnover intentions	2024	Noruega	Cuantitativo transversal, correlacional	710 trabajadores de diversos rubros.
Tu, Rao, Jiang & Dai	Technostress, Burnout, and Job Satisfaction: An Empirical Study of STEM Teachers' Well-Being and Performance	2025	China	Cuantitativo, transversal correlacional	378 docentes STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas)
Wang, Li, Chen, Zheng, Zhang, Huang & Birch	Relationships between job satisfaction, organizational commitment, burnout and job performance of healthcare professionals in a district-level health care system of Shenzhen, China	2022	China	Cuantitativo, transversal y correlacional	1200 profesionales de la salud (médicos, especialistas, enfermeros y farmacéuticos)
Yang & Ling	The influence of existence-relatedness-growth need satisfaction and job burnout of young university teachers: the mediating role of job satisfaction	2023	China	Cuantitativo correlacional	968 docentes universitarios

Tabla 1.2

Descripción de los estudios seleccionados

Autor	Instrumento Síndrome de Burnout	Confiabilidad y Validez (S. Burnout)	Instrumento Satisfacción Laboral	Confiabilidad y Validez (Satisfacción Laboral)
Abd, Almoabadi & Albeshri	Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI), (Maslach y Leiter, 2016) adaptada al árabe por Al-Zahrani. (2021)	Alta confiabilidad en todas las subescalas: agotamiento emocional ($\alpha = 0.917$), despersonalización ($\alpha = 0.857$) y realización personal ($\alpha = 0.839$).	Escala de Satisfacción con el Trabajo (SWWS), desarrollada por Diener et al. (1985)	$\alpha = 0.86$

Akirmak & Ayla	Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach & Jackson, 1981)	$\alpha = 0.87$	Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ) (Weiss, Dawis & England, 1967)	$\alpha = 0.87$
Bal & Kökalan	Escala de Burnout de Maslach (BS) (Maslach & Jackson, 1981)	$\alpha = 0.822$	Escala de Satisfacción Laboral (JSS) desarrollada por Brayfield y Rothe (1951) adaptada por Judge et al. (1998)	$\alpha = 0.804$
Bariş Eren & Dinç	Copenhagen Burnout Inventory (CBI) adaptado por Deliorman et al. (2009)	$\alpha = 0.92$	Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ) adaptado por Akkamis (2010)	$\alpha = 0.83$
Hagen, Bogaerts & De Caluwé	Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI) (Schaufeli et al., 1996). Adaptada al holandés por Schaufeli & Van Dierendonck (2000).	Coefficientes test-retest: Rango aproximado: 0.57 – 0.69 tras un año. Esto indica estabilidad temporal moderada a buena.	Prisma's job satisfaction questionnaire (Prisma, 2006)	Análisis factorial exploratorio, mostrando una estructura unifactorial adecuada (KMO = 0.71; Bartlett p < .001).
Jiang & Yuan	Cuestionario de agotamiento ocupacional para docentes adaptado del Maslach Burnout Inventory-Educators Survey (MBI-ES) por Wu Xinchun et al. (2016)	$\alpha = 0.90$	Escala de Satisfacción Laboral Docente desarrollada por Feng (1996).	$\alpha = 0.90$
Sinclair, Nilsson & Holm	Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ III) (Burr et al., 2019)	$\alpha = 0.83$	Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ III) (Burr et al., 2019)	$\alpha = 0.84, \omega = 0.83$
Tu, Rao, Jiang & Dai	Copenhagen Burnout Inventory (CBI) (Kristensen et al., 2005)	$\alpha = 0.884$	Escala de Satisfacción Laboral adaptada de Ho y Au (2006)	$\alpha = 0.758$
Wang, Chen, Zheng, Zhang, Huang & Birch	Encuesta General del Inventario de Agotamiento de Maslach (MBI) (Maslach & Jackson, 1981)	$\alpha = 0.805$	Cuestionario elaborado de satisfacción laboral (Zhang y Feng, 2011; Wang et al., 2020).	$\alpha = 0.850$

Yang & Ling	Cuestionario elaborado bajo Maslach & Jackson (1981)	$\alpha = 0.885$	Cuestionario elaborado bajo la Teoría ERG de Clayton Alderfer (1969)	Alta confiabilidad del instrumento determinada por Alfa Cronbach ($\alpha = 0,723, 0,836$ y $0,706$ por cada dimensión)
-------------	--	------------------	--	--

Tabla 1.3

Descripción de los estudios seleccionados

Autor	Modelo Teórico (Síndrome de Burnout)	Modelo teórico (Satisfacción laboral)	Hallazgos de la relación entre variables
Abd, Almoabadi & Albeshri	La teoría tridimensional de Maslach (1998)	La teoría de dos factores de Herzberg (1959)	Los maestros de esta investigación reportaron niveles moderados de satisfacción laboral, así como burnout moderado y altos niveles de despersonalización reportados. Estas dimensiones reflejan tensión emocional crónica y retraimiento psicológico, lo cual suele observarse en ambientes educativos de alta exigencia, lo cual se relaciona a su vez con la comorbilidad de sus estudiantes.
Akirmak & Ayla	Modelo de Burnout de Maslach & Jackson (1981)	Satisfacción laboral de Weiss, Dawis & England (1967)	Las personas con autoevaluaciones centrales más positivas (alta autoestima, alta autoeficacia, locus de control interno y baja neuroticismo) tuvieron menos burnout y más satisfacción laboral. Además, los colaboradores con una perspectiva temporal más equilibrada mostraron menor burnout y, en consecuencia, mayor satisfacción laboral.
Bal & Kökalan	Modelo de Burnout de Maslach & Jackson (1981)	Satisfacción laboral de Ostroff (1992)	El síndrome de burnout se asocia negativamente con la satisfacción laboral ($\beta = -0,493$, $t = -6,25$, $EE = 0,08$, $p < 0,01$). La religiosidad actúa como variable moderadora la relación entre satisfacción y el síndrome de burnout.
Bariş Eren & Dinç	Copenhagen Burnout Inventory (Kristensen et al.)	Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss et al.)	El síndrome de burnout predijo negativamente la satisfacción laboral ($\beta = -0.30$ a -0.40). Además, se evidenció que, aunque estadísticamente el burnout reduce la satisfacción, en la práctica los internos siguen

				valorando mucho los aspectos intrínsecos de su trabajo, lo que explica la coexistencia de alto síndrome de burnout con alta satisfacción intrínseca.
Hagen, Bogaerts & De Caluwé	Maslach y colaboradores (1996)	Teoría de Satisfacción laboral de Hart y Cooper (2001)		La satisfacción laboral actuó como mediador significativo: la presión laboral reduce la satisfacción, lo que a su vez incrementa el burnout. También, la satisfacción fue rol mediador de esta relación: el apoyo social incrementa la satisfacción, lo que conlleva a elevar el compromiso laboral.
Jiang & Yuan	Modelo de Burnout de Maslach & Jackson (1981)	Modelo de Satisfacción laboral de Feng (1996)		El análisis de los resultados evidenció que la satisfacción laboral registra un efecto predictivo, negativo y significativo sobre la variable burnout ($\beta = -0,70$, $t = -22,91$, $p < 0,001$) Asimismo, evaluaron el rol mediador del capital psicológico y el ejercicio físico. Registrando que la satisfacción laboral mantiene una relación positiva con el capital psicológico y el ejercicio físico. Por el contrario, el síndrome de burnout se asoció de forma negativa y significativa con estas variables.
Sinclair, Nilsson & Holm	No	No		Mayor burnout se asocia con una menor satisfacción laboral ($\beta = -0.40$, $p < .001$). La autocensura política en el trabajo predijo más burnout, más miedo al aislamiento social, más intenciones de rotación, menor satisfacción laboral y menor sentido de comunidad social.
Tu, Jiang & Dai	Modelo de Demandas-Recursos Laborales (JD-R)	No		El burnout se relaciona negativamente con la satisfacción laboral ($\beta = -0.185$, $p = 0.002$). Además, los inhibidores de tecnoestrés disminuyen significativamente el burnout. Por último, se evidenció que el burnout tuvo un rol mediador entre la relación de los creadores de tecnoestrés y la satisfacción laboral
Wang, Chen, Zheng, Zhang, Huang & Birch	Modelo de Burnout de Maslach & Jackson (1981)	Modelo de Satisfacción laboral de Feng (1996)		La satisfacción laboral se correlacionó significativamente de forma positiva con el compromiso organizacional ($r = 0,47$, $p < 0,01$) y se asoció negativamente con el agotamiento ($r = -0,38$, $p < 0,01$). Además, se registró una relación significativa entre el compromiso organizacional y el agotamiento ($r = -0,23$, $p < 0,01$).

Yang & Ling	Modelo de Burnout de Maslach & Jackson (1981)	Satisfacción laboral: Teoría ERG de Clayton Alderfer (1969)	La satisfacción laboral tuvo un efecto negativo significativo sobre el agotamiento laboral ($\beta = -0,244, p < 0,001$), y la satisfacción de la necesidad de existencia, la satisfacción de la necesidad de relación y la satisfacción de la necesidad de crecimiento tuvieron efectos directos sobre la satisfacción laboral ($\beta = 0,189, p < 0,001$; $\beta = 0,349, p < 0,001$; $\beta = 0,282, p < 0,001$).
-------------	---	---	---



A continuación, se presenta un análisis de los 10 artículos seleccionados, resaltando la información más relevante. Cabe mencionar que todos los artículos son de diseño cuantitativo correlacional, de bases de datos indexadas y publicados en un periodo de tiempo entre 2021 a 2026. Además, utilizan instrumentos de medición con adecuada confiabilidad y validez, así como obtienen resultados concluyentes que aportan a la relación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout. En cuanto al idioma, las diez investigaciones son en inglés, ocho estudios de origen asiático en países como Turquía, Arabia Saudita y China; y dos investigaciones provienen del continente europeo como Países Bajos y Noruega.

Respecto a los participantes, una investigación se centró en población del sector bancario, dos del sector salud como médicos, enfermeras e internos, cuatro del sector educativo como docentes, un artículo abarcó los sectores bancario, educativo y turístico juntos, un estudio adicional tuvo como población jueces y una investigación cuya muestra tenía profesiones variadas.

Para medir la variable del síndrome de burnout, cuatro investigaciones utilizaron el Maslach Burnout Inventory (MBI) y tres estudios aplicaron una versión adaptada del instrumento mencionado. Otras dos investigaciones utilizaron el Copenhagen Burnout Inventory (CBI), además, en un artículo se aplicó el Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ III) (Burr et al., 2019). Por otra parte, para la variable de satisfacción laboral, dos estudios aplicaron el Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ) y las ocho investigaciones restantes utilizaron instrumentos de satisfacción variados como por ejemplo, la Escala de Satisfacción Laboral (JSS) desarrollada por Brayfield y Rothe (1951) adaptada por Judge et al. (1998), la Escala de Satisfacción con el Trabajo (SWWS), desarrollada por Diener et al. (1985), Prisma's job satisfaction questionnaire (Prisma, 2006), Escala de Satisfacción Laboral Docente desarrollada por Feng (1996), Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ III) (Burr et al., 2019), Escala de Satisfacción Laboral adaptada de Ho y Au (2006), Cuestionario elaborado de satisfacción laboral (Zhang y Feng, 2011 ; Wang et al., 2020) y un cuestionario elaborado bajo la Teoría ERG de Clayton Alderfer (1969).

La primera investigación desarrollada por Abd et al. (2025) examinaron las relaciones entre características sociodemográficas, satisfacción laboral y niveles de síndrome de burnout en 412 docentes de escuelas públicas y privadas de

educación especial entre los 20 y 50 años que residen en Arabia Saudita. Cabe destacar que además consideró el posible impacto del tipo de comorbilidad psicológica del estudiante en los hallazgos. Entre los principales resultados obtuvieron que los docentes reportaron niveles moderados de satisfacción laboral, así como síndrome de burnout moderado y altos niveles de despersonalización reportados. Estas dimensiones reflejan tensión emocional crónica y retraimiento psicológico, lo cual suele observarse en ambientes educativos de alta exigencia, lo que se relaciona a su vez con la comorbilidad de sus estudiantes.

Akirmak y Ayla (2021), tuvo como objetivo explorar cómo la perspectiva temporal funciona como un recurso personal y la asociación con la satisfacción laboral y el burnout. Se aplicaron cuatro instrumentos en una muestra de 135 trabajadores de cinco bancos privados de Turquía. Los resultados evidenciaron que los colaboradores con una perspectiva temporal más equilibrada mostraron menor síndrome de burnout y, en consecuencia, mayor satisfacción laboral. Así como también, las desviaciones respecto a una perspectiva temporal balanceada se asociaron con más síndrome de burnout y menos satisfacción laboral. Además, las personas con autoevaluaciones centrales más positivas (alta autoestima, alta autoeficacia, locus de control interno y baja neuroticismo) tuvieron menos síndrome de burnout y más satisfacción laboral. Específicamente, el pasado negativo y el presente fatalista se relacionaron con mayor síndrome de burnout y menor satisfacción laboral.

Adicionalmente, Bal y Kökalan (2021) indagaron el efecto moderador de la religiosidad de los trabajadores en la relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral. Se tuvo como participantes a 326 colaboradores de los sectores banca, turismo y educativo, con un promedio de 12 años de experiencia en el rubro. Entre los principales hallazgos se evidenció que el síndrome de burnout se asocia con la satisfacción laboral de forma negativa y significativa. Además, en cuanto al factor de religiosidad, este modera la relación entre satisfacción y el síndrome de burnout.

Baris Eren y Dinç (2025) analizaron la relación entre los niveles de trabajo emocional (acto superficial, genuino y profundo), la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en los internos de enfermería que trabajan en universidades públicas de Turquía. Se aplicaron tres instrumentos en una muestra de 474 trabajadores. Como resultado se obtuvo que, el acto superficial predijo positivamente el síndrome de burnout. El acto genuino se relacionó negativamente con el síndrome de burnout y positivamente con la satisfacción laboral. El acto profundo mostró un efecto positivo sobre la satisfacción laboral. El síndrome de burnout predijo

negativamente la satisfacción laboral. Sin embargo, lograron evidenciar que, a pesar del síndrome de burnout, los participantes reportaron alta satisfacción laboral intrínseca.

Hagen et al. (2025) analizaron los efectos mediadores de la satisfacción laboral en las características del trabajo (presión laboral y apoyo social), el síndrome de burnout y el compromiso laboral en jueces holandeses. Se aplicaron cinco instrumentos en una muestra de 257 trabajadores. Los resultados confirmaron las hipótesis, en donde afirmaron que la satisfacción laboral actuó como mediador significativo: la presión laboral reduce la satisfacción, lo que a su vez incrementa el síndrome de burnout. Así como también que, la satisfacción laboral fue rol mediador de esta relación: el apoyo social incrementa la satisfacción, lo que conlleva a elevar el compromiso laboral.

Jiang y Yuan (2025) tuvieron como objetivo evaluar cómo afecta la satisfacción laboral en el síndrome de burnout en una población de 496 docentes, los cuales 59.48% eran profesores de escuela primaria y 40.52% de escuela secundaria. Las principales conclusiones de este estudio indican que la satisfacción laboral presenta un efecto predictivo, negativo y significativo sobre el burnout. Asimismo, evaluaron el papel mediador del capital psicológico y el ejercicio físico. Registrando que la satisfacción laboral mantiene una relación positiva con estos. Por el contrario, el síndrome de burnout se asoció de forma negativa y significativa con estas variables.

Sinclair et al. (2024) tuvieron como objetivo examinar las consecuencias del desajuste político en el trabajo, es decir cómo sentirse ideológicamente diferentes a sus colegas impacta en la satisfacción laboral, el sentido de pertenencia social, el síndrome de burnout y la intención de renunciar. Los resultados evidenciaron que la autocensura política en el trabajo predijo más síndrome de burnout, más miedo al aislamiento social, más intenciones de rotación, menor satisfacción laboral y menor sentido de comunidad social. Además, se observó que un mayor burnout se asoció con una menor satisfacción laboral. Finalmente, se observó que el burnout también se vinculó con menor sentido de comunidad social y mayores intenciones de rotación, lo que refuerza su papel como un indicador de malestar organizacional.

Tu et al. (2025) examinaron las relaciones entre los factores que generan estrés tecnológico, el burnout, los efectos organizativos (satisfacción laboral, compromiso organizativo y rendimiento laboral) y los inhibidores del estrés tecnológico. Se aplicaron seis instrumentos en una muestra de 378 docentes STEM de Zhejiang, China. Los hallazgos mostraron que el síndrome de burnout reduce

significativamente la satisfacción laboral, así como también disminuye el compromiso organizacional. Asimismo, los inhibidores de tecnoestrés disminuyen significativamente el burnout. Como resultado, se evidenció que el síndrome de burnout tuvo un rol mediador entre la relación de los creadores de tecnoestrés y la satisfacción laboral.

Wang et al. (2022) indagaron el impacto de la satisfacción laboral en el rendimiento laboral en el sistema de salud chino, así como también evaluaron el efecto mediador del compromiso organizacional y el síndrome de burnout en 1200 licenciados del sector salud, entre ellos médicos generales, especialistas, enfermeros y farmacéuticos. En los resultados hallaron que la satisfacción laboral se asoció de forma negativa con el agotamiento; sin embargo, el síndrome de burnout explicaba una mayor varianza en el rendimiento laboral que en la satisfacción laboral. Finalmente, se evidenció que el compromiso organizacional y el síndrome de burnout actúan como mediadores de la satisfacción laboral y el rendimiento.

Por último, otro estudio que avala la relación entre satisfacción y síndrome de burnout es el presentado por Yang y Ling (2023), el cual tuvo como objetivo examinar el impacto de la satisfacción de las necesidades de existencia, relación y crecimiento en el síndrome de burnout en 968 profesores universitarios menores de 40 años. En cuanto a los resultados obtenidos, la satisfacción laboral registró una asociación negativa y significativa sobre el agotamiento laboral, y la satisfacción de la necesidad de existencia. Adicionalmente, la satisfacción de la necesidad de relación y de crecimiento reportaron efectos directos sobre la satisfacción laboral. De esta manera, se demostró que las dimensiones de satisfacción predicen negativamente el síndrome de burnout.

Discusión

Los hallazgos de la actual revisión responden a la pregunta de investigación reafirmando la existencia de una relación significativa y negativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, así como también, distintos estudios han propuesto ambas variables como roles mediadores. Esto demuestra que las variables son recíprocas y dinámicas, por lo cual la relación no se limita a ser unidireccional, lo que permite que puedan actuar como factores explicativos y predictivos entre ellas. Tal como evidenció Wang et al. (2022) indicando que el síndrome de burnout actúa como mediador frente a la satisfacción laboral, así como Barış Eren y Dinç (2025) y Jiang y Yuan (2025), hallando que la satisfacción laboral cumple un rol predictivo negativo sobre el síndrome de burnout.

Algo que captó nuestra atención es que ambas variables del estudio no son fenómenos aislados al entorno social, personal, cultural y de identidad. Esta heterogeneidad en las variables nos permite cuestionar modelos tradicionales centrados únicamente en demandas laborales, los cuales conducen a interpretaciones parciales del fenómeno. Por el contrario, se deberían considerar modelos más diversos que integren factores sociales, como la orientación religiosa y la postura política, los cuales fueron asociados en las investigaciones de Bal y Kökalan (2021) y Sinclair et al. (2024). Esto es relevante, para no dejar de lado elementos que también influyen en el bienestar del colaborador como las creencias, valores y contextos socioculturales, debido que estos moldean la forma en que los individuos perciben el trabajo y su afrontamiento frente al síndrome de burnout.

Asimismo, el síndrome de burnout también se relaciona con los factores intrapersonales del individuo como sus creencias y valores. Si existe incongruencia con las demandas del entorno laboral, pueden afectar negativamente el autoconcepto, la autoestima y autoeficacia. Esto podría explicar por qué algunos colaboradores presentan mayores dificultades en su desempeño, lo cual repercute en su productividad e incluso en su desarrollo profesional a largo plazo.

Por otro lado, al revisar los artículos también se encontró un contraste en cuanto a los resultados obtenidos, pues, algunas investigaciones señalan no haber hallado una relación significativa entre estas variables. Un factor que pudo influir en esta postura es la naturaleza del trabajo, puesto que, en los estudios en los cuales los trabajadores tenían ocupaciones en el sector salud, no se evidenció tal asociación. Consideramos que es debido a que este sector se caracteriza por una orientación de servicio y ayuda directa a otras personas, así como resulta ser un escenario de alta exigencia laboral. Esta alta carga no se percibe como negativa, sino como una fuente de realización personal y profesional vinculada a la vocación de ayuda. En consecuencia, esta actúa como un factor que amortigua el efecto negativo del síndrome de burnout sobre la satisfacción. A diferencia de otras ocupaciones, donde el impacto en terceros resulta menos visible. Esto es coherente con la investigación de Baris Eren y Dinç (2025). En ese sentido, estos hallazgos son relevantes para el sector de salud peruano, el cual se caracteriza por altas demandas laborales y carencia de apoyo estatal. Tomando en cuenta que la vocación puede contribuir a preservar la satisfacción frente al burnout, las organizaciones pueden realizar acciones enfocadas en el reconocimiento laboral y en fortalecer el sentido de propósito de sus funciones.

En cuanto a las principales limitaciones encontradas, observamos que las investigaciones se enmarcan en poblaciones de Europa y Asia, existiendo escasos estudios actualizados en bases de datos en el continente de América. Esto limita la capacidad de generalizar los resultados a una realidad americana, al ser culturas distintas, puesto que, los contextos laborales y socioculturales pueden variar dependiendo de la población. Por lo cual, consideramos que esto genera un vacío en el conocimiento, y es importante adaptar estos estudios a América. De igual forma, muchas investigaciones se encuentran en revistas no pertinentes para la presente revisión de psicología, como revistas de administración, salud, gestión de recursos humanos y educación. Esto limita que podamos explicar y analizar las variables y resultados desde marcos teóricos y modelos conceptuales propios de psicología

En cuanto a los instrumentos utilizados para medir las variables, para el síndrome de burnout existe una gran congruencia entre los cuestionarios, aplicando principalmente la escala de Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1981) o sus adaptaciones, así como el Copenhagen Burnout Inventory (2005) y sus adaptaciones. Desde esta perspectiva, el uso de estos instrumentos estandarizados refleja una base metodológica sólida y favorece la comparación entre estudios, fortaleciendo la validez de los resultados. Además, permite que se pueda replicar el estudio de esta variable en el contexto latinoamericano. Por el contrario, para medir la satisfacción laboral encontramos mayor diversidad en sus instrumentos, lo cual dificulta realizar una comparación sólida y replicar el estudio de esta variable. Respecto a los modelos teóricos, encontramos incongruencias debido a la diversidad de estos y la ausencia de modelos en algunas investigaciones, en su mayoría, para la variable de satisfacción laboral. Esto refleja la necesidad de mayor rigurosidad teórica en los estudios para fortalecer la validez y entendimiento sobre cómo los autores han interpretado estas variables.

Por último, en cuanto al aporte pragmático, se puede implementar un programa de “Employee Assistance Program (EAP)”, el cual sería un espacio de acompañamiento en donde no solo se enfoque en demandas laborales, sino también en factores intrapersonales de los trabajadores, ofreciendo escucha activa y herramientas psicoeducativas. Esto es relevante para brindar una mejora en el bienestar y en el rendimiento de los trabajadores, lo que le permitirá a la organización incrementar su rentabilidad y producción. Adicionalmente, es importante que las organizaciones puedan implementar con más frecuencia mediciones regulares del síndrome de burnout para identificar

áreas o equipos con mayor vulnerabilidad con el objetivo de brindarles el acompañamiento respectivo y prevenir consecuencias de mayor gravedad como las licencias médicas, el ausentismo y rotación, lo cual a nivel macro puede afectar la productividad de la organización. Finalmente, desde la dimensión de realización personal de Maslach & Jackson (1981) es imprescindible aplicar programas de reconocimiento, feedback y oportunidades de desarrollo que incrementen la percepción de logro. Estos programas permitirán que el colaborador se sienta visibilizado y valorado por la empresa, los cuales actuarán como factor protector al síndrome de burnout e incrementará su percepción de satisfacción laboral, mejorando su desempeño individual y desarrollo profesional. Finalmente, desde el área de selección, se pueden evaluar los recursos personales como la autoeficacia, tolerancia al estrés, estrategias de afrontamiento, capacidad de regulación emocional y rasgos de personalidad para conocer el perfil del candidato. De esta manera, se puede analizar si se encuentra alineado a las exigencias del rol, lo cual permitirá identificar factores de riesgo y predecir en qué magnitud el individuo podría ser afectado por el síndrome de burnout. Por último, es importante evaluar las expectativas y valores del candidato, puesto que, desde la teoría de Locke (1969) es más probable que experimente mayor satisfacción y menor síndrome de burnout si estas se encuentran alineadas.

Conclusiones

El objetivo del presente estudio es determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores formales. Por lo tanto, se concluye que:


- Existe una relación significativa y negativa entre las variables. Además, ambas variables cumplen roles mediadores, reflejando el dinamismo, bidireccionalidad y factores predictivos entre ellas.
- La relación entre las variables se ve influida por demandas laborales, personales y socioculturales, de modo que aquellos individuos con mayores recursos individuales manejan mejor las demandas de su entorno, lo cual, disminuye el síndrome de burnout y aumenta la satisfacción laboral.
- Las organizaciones deberán aplicar programas de reconocimiento y acompañamiento a los colaboradores con la finalidad de que estas estrategias actúen como factores protectores frente al síndrome de burnout y, por ende, optimizar la satisfacción laboral.

Referencias

- Abd Ellatif Elsayed, H., Almoabadi, G., & Albeshri, M. (2025). Sociodemographic correlates, job satisfaction, and burnout among special education teachers. *Acta Psychologica*, 258, Artículo 105257. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105257>
- Akirmak, U., & Ayla, P. (2021). How is time perspective related to burnout and job satisfaction? A conservation of resources perspective. *Personality and Individual Differences*, 181, Artículo 109667. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109667>
- Bal, Y., & Kökalan, O. (2021). The moderating effect of religiosity on the relationship between burnout and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 12, Artículo 750493, 1-8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.750493>
- Baris Eren N., & Dinç, L. (2025). Investigating the relationship between emotional levels, job satisfaction, and burnout among nurse academicians: A structural equation modeling approach. *Frontiers in Psychology*, 16, Artículo 1677531, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1677531>
- Engers Taube, M., & Carlotto, M. S. (2025). Predictores del síndrome de burnout en líderes de contexto organizacional. *Revista de Psicología de la Salud*, 13(1), 152-165. <https://doi.org/10.21134/pssa.v13i1.12>
- Hagen, T., Bogaerts, S., & De Caluwé, E. (2025). Mediation effects of job satisfaction in the relationships between job characteristics and the outcomes burnout and work engagement among dutch judges. *Acta Psychologica*, 259, Artículo 105401. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105401>
- Ionita, M., Popescu, E., & Tasente, T. (2023). La relación entre el burnout, el apoyo organizacional percibido y el esfuerzo en el trabajo. *BlackSea Journal of Psychology*, 14(4), 352-360. <https://doi.org/10.47577/bspsychology.bsjop.v14i4.284>
- Jiang, Y., & Yuan, Q. (2025). How job satisfaction affects teachers' occupational burnout: The mediating role of psychological capital moderated by physical exercise. *Acta Psychologica*, 260, Artículo 105594. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105594>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Moscú, C., Marina, V., Anghela, A., Angele, M., Dragomir, L., & Ciburara, A. (2023). El impacto de los problemas laborales en el síndrome de burnout y los niveles de satisfacción laboral entre el personal de urgencias. *Ciencias del comportamiento*, 13(7), 575. <https://doi.org/10.3390/bs13070575>
- Nunes Baptista, M., & Ferrari Cardoso, H. (2021). ¿El apoyo organizacional y los factores estresantes laborales influyen en el síndrome de burnout en los docentes? *Revista Interamericana de Evaluación Psicológica*, 20(4), 435-444. <https://doi.org/10.15689/ap.2021.2004.21998.05>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., McGuinness, L., Stewart, L., Thomas, J., Tricco, A. C., Welch, V. A., Whiting, P., & Moher, D. (2021). Declaración PRISMA 2020: Una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista española de cardiología*, 74(9), 790-799. <https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>
- Requejo Pacheco, G., Villa Santillán, M. S., Ruiz Barrera, L., & Rojas de la Puente, E. E. (2023). Síndrome de burnout en trabajadores empresariales en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(3), 470-483. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9102168>
- Saire Aragonéz, K., & Uruze Velazco, I. (2024). Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital público del Perú. *Revista Enfermería La Vanguardia*, 12(2), 62-74. <https://doi.org/10.35563/revan.v12i2.610>
- Sinclair, S., Nilsson, A., & Holm, K. (2024). The role of political fit and self-censorship at work for job satisfaction, social belonging, burnout, and turnover intentions. *Current Psychology*, 43, 20935-20947. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-05910-z>
- Tu, L., Rao, Z., Jiang, H., & Dai, L. (2025). Technostress, burnout, and job satisfaction: An empirical study of STEM teachers' well-being and performance. *Behavioral Sciences*, 15(7), 992. <https://doi.org/10.3390/bs15070992>
- Urrutia, G., & Bonfill, X. (2013). The PRISMA statement: A step in the improvement of the publications of the revista española de salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 87(2), 99-102. <https://dx.doi.org/10.4321/S1135-57272013000200001>
- Wang, X., Li, C., Chen, Y., Zheng, 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, Artículo 992258. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.992258>
- Yang, L., Lei, Y., Zhang, R., Mukhtar, F., Ying Lim, P. Y., Jiang, J., Li, Z., Zhang, Y., & Rahman Anita, A. (2025). Common antecedents and outcomes of burnout among healthcare workers in the emergency department: A scoping review. *The American Journal of Emergency Medicine*, 96, 140-150. <https://doi.org/10.1016/j.ajem.2025.06.039>
- Yang, Y., & Ling, Q. (2023). The influence of existence-relatedness-growth need satisfaction and job burnout of young university teachers: the mediating role of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 14, Artículo 1205742. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1205742>
- Zipf, S. T. (2025). The price of productivity: Burnout and technostress among academic library workers. *The Journal of Academic Librarianship*, 51(5). <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2025.103125>

León Salcedo León Salcedo

Informe Turnitin

 Quick Submit

 Quick Submit

 Universidad de Lima

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3497477486

Fecha de entrega

4 mar 2026, 7:58 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

4 mar 2026, 8:25 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

ORGANIZACIONAL_IT_LEO_N_SALCEDO_Informe_Turnitin.docx

Tamaño del archivo

4.2 MB

9 páginas

5300 palabras

31.076 caracteres




2% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 2%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 2% Fuentes de Internet
- 0% Publicaciones
- 0% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	
hdl.handle.net		1%
2	Internet	
repositorio.upn.edu.pe		<1%
3	Internet	
repositorio.ucv.edu.pe		<1%