

Universidad de Lima  
Facultad de Psicología  
Carrera de Psicología



# **RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL SECTOR DE SALUD**

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

**Nicolas Tafur Aliaga**

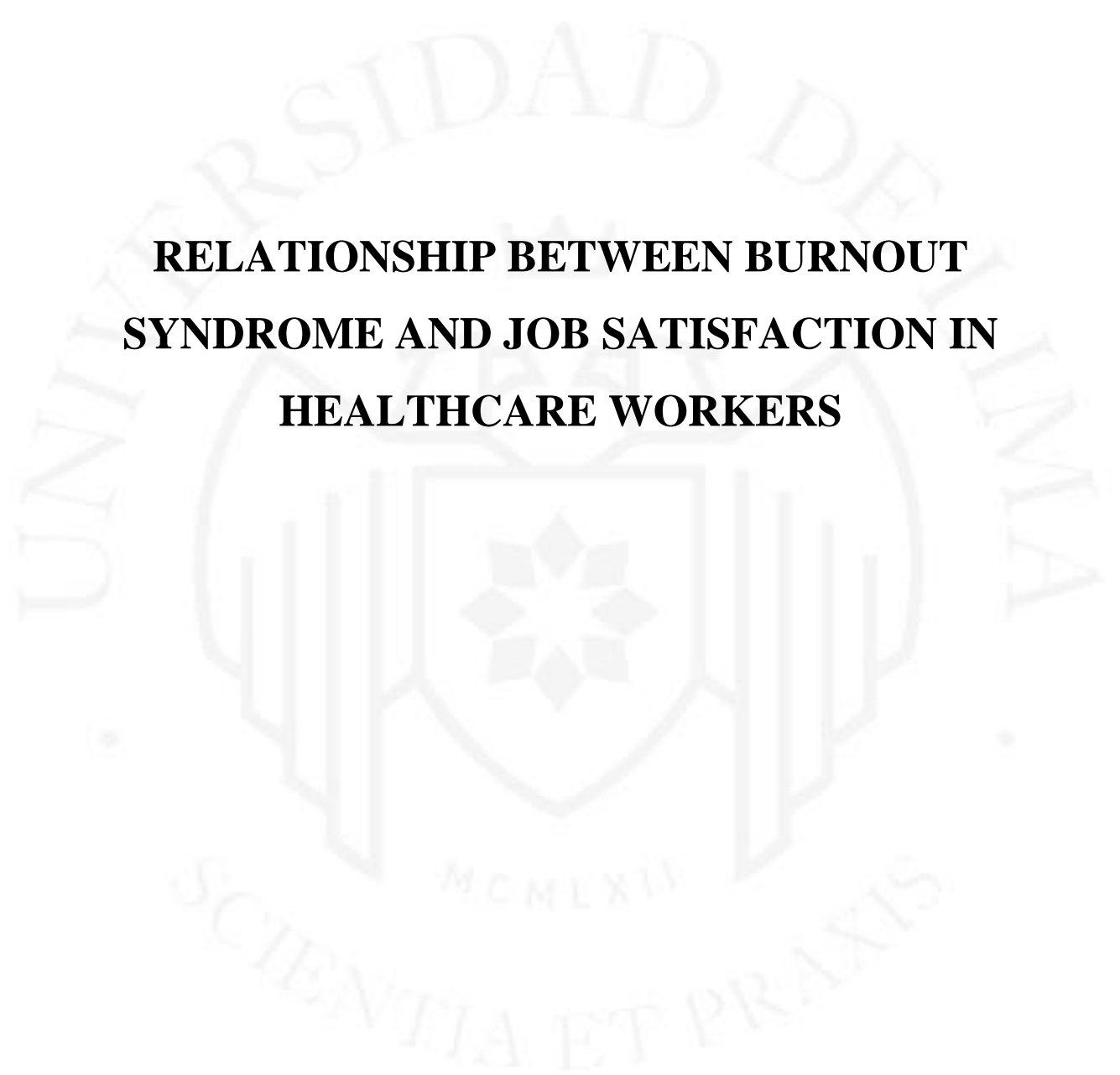
**20184524**

**Asesor**

Carlos Eduardo Flores Flores

Lima – Perú  
Marzo de 2026





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

## TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN .....	1
ABSTRACT.....	1
INTRODUCCIÓN .....	1
MATERIAL Y MÉTODO.....	3
CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN .....	3
ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA.....	3
RESULTADOS.....	4
DISCUSIÓN .....	10
CONCLUSIONES .....	11
REFERENCIAS.....	12

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 .....	5
Tabla 2 .....	7



# ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 .....4



# Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores del sector de salud

Nicolas Tafur Aliaga

[20184524@aloe.ulima.edu.pe](mailto:20184524@aloe.ulima.edu.pe)

Universidad de Lima

**Resumen:** La satisfacción laboral es una variable asociada al bienestar percibido por el individuo en el trabajo y a la valoración de este sobre sus condiciones. El síndrome de burnout es un estado de estrés laboral definido por baja realización personal, despersonalización y agotamiento emocional. El presente estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre ambas variables en trabajadores del sector salud. Para ello, se realizó un reporte siguiendo los lineamientos PRISMA. La búsqueda de artículos se desarrolló entre los meses de enero y febrero de 2026 y se recopiló artículos indexados de las siguientes bases de datos: Scopus, PubMed, Web of Science, Scielo y APA PsycNET. La búsqueda resultó en 631 artículos, 10 cumplieron con los criterios de inclusión. Los hallazgos mostraron una relación predominantemente significativa y negativa entre las variables. Adicionalmente, surgieron variables asociadas como miedo al COVID-19, carga laboral, conflicto trabajo-familia e intención de rotación. Se sugiere implementar políticas de optimización de procesos administrativos y políticas para reducir el conflicto trabajo-familia para mitigar los síntomas del burnout y fortalecer la satisfacción laboral en instituciones de la salud.

**Palabras clave:** Síndrome de burnout, satisfacción laboral, sector salud, estrés laboral

**Abstract:** Job satisfaction is a variable associated with the well-being perceived by individuals in the workplace and with their evaluation of their working conditions. Burnout syndrome is a state of work-related stress defined by reduced personal accomplishment, depersonalization, and emotional exhaustion. The present study aimed to analyze the relationship between both variables among healthcare workers. To this end, a report was conducted following PRISMA guidelines. The literature search was developed between January and February 2026, and indexed articles were retrieved from the following databases: Scopus, PubMed, Web of Science, Scielo, and APA PsycNET. The search resulted in 631 articles, of which 10 met the inclusion criteria. The findings showed a predominantly significant and negative relationship between the variables. Additionally, associated variables emerged, such as fear of COVID-19, workload, work-family conflict and turnover intention. Policies that optimize administrative processes and reduce work-family conflict are recommended and should be implemented in order to mitigate burnout symptoms and strengthen job satisfaction in healthcare institutions.

**Keywords:** Burnout syndrome, job satisfaction, healthcare sector, occupational stress

## Introducción

Múltiples estudios se han enfocado en analizar el bienestar de colaboradores en el sector salud. En los últimos años, hubo un cambio en las variables más estudiadas, siendo el burnout una de las más investigadas. Al respecto, en un estudio bibliométrico de las variables burnout y satisfacción laboral antes y después de la pandemia, Porkodi y Pundhir (2025) mencionan un incremento del 28% en las publicaciones acerca del burnout después del 2019. Asimismo, indican que luego del 2019, los estudios acerca de la salud mental de los trabajadores se empezaron a centrar en variables de estrés y resiliencia, lo que desencadenó mayor investigación acerca del síndrome de burnout. Este fenómeno sucede principalmente en los trabajos que tienen una alta demanda de responsabilidad e involucramiento emocional, mientras que la satisfacción laboral está asociada a las condiciones de trabajo, la libertad de toma de decisiones, la capacidad para resolver problemas en equipo y la comunicación efectiva entre trabajadores y entre trabajadores y jefes (Moscu et al., 2022)

El síndrome de burnout ocurre cuando las exigencias del trabajo son muy altas y superan la capacidad del trabajador. Se suele expresar como cansancio emocional, actitud negativa frente al trabajo y una percepción baja de logros. Además, por lo general el síndrome de burnout también está asociado a un ambiente de trabajo con una gestión inapropiada. Este puede ocasionar malestar

psicológico prolongado, influenciando así negativamente en la salud mental de los trabajadores (Soares et al., 2023). Este síndrome se caracteriza como un estrés crónico relacionado al trabajo que no ha sido gestionado apropiadamente por el trabajador.

El modelo del síndrome de burnout de Maslach está compuesto por 3 dimensiones: falta de realización personal, agotamiento emocional y despersonalización. La falta de realización personal se entiende como una predisposición a evaluar de manera negativa el trabajo que uno mismo realiza, el agotamiento hace referencia a estar exhausto y/o agotado por el trabajo y la despersonalización se caracteriza por una actitud de alejamiento (Torrejón y Carcelén, 2023) (Maslach y Leiter, 2016). Todo esto en conjunto, puede resultar en problemas de conducta y afectar al mismo tiempo la calidad del servicio brindado por los trabajadores. Al mismo tiempo se observa un impacto a nivel empresa, ya que podría resultar en altos niveles de ausentismo laboral (Soares et al., 2023).

Por otra parte, la satisfacción laboral involucra elementos como las condiciones del trabajo, retribución, oportunidades de desarrollo, relaciones con compañeros y las características de las funciones realizadas. Hace referencia al grado de sensación de agrado y bienestar que una persona experimenta en el trabajo, está basada en como el individuo evalúa lo que espera del trabajo y lo que

realmente recibe. Esta percepción subjetiva influye en el desempeño del trabajador y es importante en los trabajadores del sector salud ya que está asociada a la motivación, compromiso y capacidad para afrontar demandas exigentes en el trabajo (Díaz et al., 2023) (Wang, et al., 2024) (Torrejón y Carcelén, 2023). Además, los trabajadores que perciben satisfacción muestran un mejor desempeño, compromiso con la empresa e involucramiento, lo cual favorece al mismo individuo y a la organización (Wang, et al., 2024) (Torrejón y Carcelén, 2023).

Según el modelo de Locke (1970), la satisfacción e insatisfacción laboral se determinan según su capacidad para obtener lo que consideran importante en el trabajo. Algunos de estos factores siendo interés en el trabajo, logro, y recompensas extrínsecas como promociones y salario. Además, el autor detalla que la satisfacción y el desempeño se relacionan, y se ven afectados por los valores personales, creencias, metas y recompensas por desempeño.

Autores indican que el burnout y la satisfacción laboral tienden a presentar una relación inversa y negativa (Moscu et al., 2022) (Torrejón y Carcelén, 2023). En una revisión sistemática hecha por Tenaw et al. (2021), se analizó la satisfacción laboral de empleados pertenecientes al sector salud en Etiopía, y se encontró que la prevalencia de esta variable es del 46.68%. La profesión con mayor satisfacción laboral fue la de trabajadores de farmacias, quienes tuvieron una prevalencia del 57.56%, mientras que la más baja fue la de los trabajadores de salud comunitaria, reportando un 16.5%. En un estudio hecho en Perú acerca de la relación entre las variables en profesionales de la salud durante tiempos de covid-19, se encontró que las 3 dimensiones de burnout guardan una correlación estadísticamente significativa y negativa de magnitud baja con la variable de satisfacción laboral ( $\rho = -.21$  a  $-.40$ ) (Torrejón y Carcelén, 2023).

Referente al contexto socioeconómico en el que se enmarca la problemática, Fernández-Martínez et al. (2024) señalan que los trabajadores del sector salud suelen tener conflictos interpersonales con pacientes, supervisores y compañeros de trabajo, así como una falta de apoyo social. Según Fekih-Romdhane et al. (2025), las tasas de burnout en enfermeras se ven afectadas por factores como los ingresos del país, la edad de las enfermeras, y el hemisferio del mundo. Umoh et al. (2025) complementan este punto, ya que conectan la satisfacción laboral con el desempeño y productividad, mencionando que la falta de reconocimiento, retraso en las promociones y un sistema de recompensa inapropiado desencadena una baja moral, desmotivación y una reducción de la productividad.

Respecto al contexto político – legal, Armas – Neira et al., (2025) en un estudio cualitativo

acerca del rol de la cultura de residentes en el burnout, encontraron que las prácticas comunes dentro de la cultura de residencia infringían regulaciones y reglas formales. Además, señalan que este sistema se mantiene por el ineficiente sistema de reporte y por la normalización de malos tratos. Esta cultura impuesta termina yendo en contra de las reglas oficiales y las políticas de la empresa, e influye en la posibilidad de padecer burnout. Adicionalmente, Aust et al. (2025) señalan que los empleados del sector salud deben estar saludables, y mencionan en base a una revisión sistemática, que la modificación de las tareas en el trabajo enfocadas en mejorar procesos a través de cambios administrativos y organizacionales tuvo una influencia positiva en el bienestar y la salud mental. Asimismo, indican que más del 80% de los estudios reportaron mejoras en la salud mental y reducciones de síntomas de estrés, burnout, ansiedad y depresión.

La prevalencia del burnout en trabajadores del sector salud es alta. Según una revisión sistemática hecha por Fekih-Romdhane et al. (2025), la tasa de prevalencia general del burnout en las enfermeras fue del 59,5%. Además, las enfermeras de países con mayores ingresos reportaron tasas de burnout significativamente más altas, lo cual podría implicar también un factor geográfico. Reportaron también cambios en el síndrome dependiendo de los rangos etarios, las enfermeras mayores de 30 años mostraron niveles de burnout significativamente más altos que las enfermeras menores a 30 años. Finalmente, mencionan que las enfermeras en países occidentales tienen un riesgo mayor de presentar burnout en comparación de los orientales.

Según lo mencionado anteriormente, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los trabajadores del sector salud? El objetivo es identificar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores del sector salud mediante una aproximación metodológica de estudios cuantitativos

Finalmente, es importante señalar que esta problemática está incluida dentro de la categoría temática de Sociedad y Comportamiento Humano del IDIC, dentro de la línea de Bienestar y Desarrollo Humano y la sub línea de Salud Mental y Bienestar.

## Material y método

### Criterios de inclusión y exclusión

Para el presente estudio se incluyeron artículos que cumplieran con los siguientes criterios: a) estudios empíricos que relacionen el síndrome de burnout con la satisfacción laboral en trabajadores del sector salud, b) estudios cuantitativos en inglés y español que especifiquen el número de participantes, c) estudios publicados desde el 2021 hasta el 2026, d) artículos publicados en revistas de psicología, e) estudios publicados en revistas indexadas como Scopus y Web of Science, Pubmed y Scielo y APA PsycNET y f) estudios realizados en diversos países.

Se excluyeron del presente estudio, además del incumplimiento de los criterios de inclusión, las investigaciones con los siguientes criterios: a) investigaciones cualitativas, b) revisiones sistemáticas o metaanálisis, c) Informes de estudios epidemiológicos, d) Capítulos de libros, e) tesis, f) revistas de divulgación, g) manuales, h) posters académicos, i) abstracts, j) estudios sin datos concluyentes.

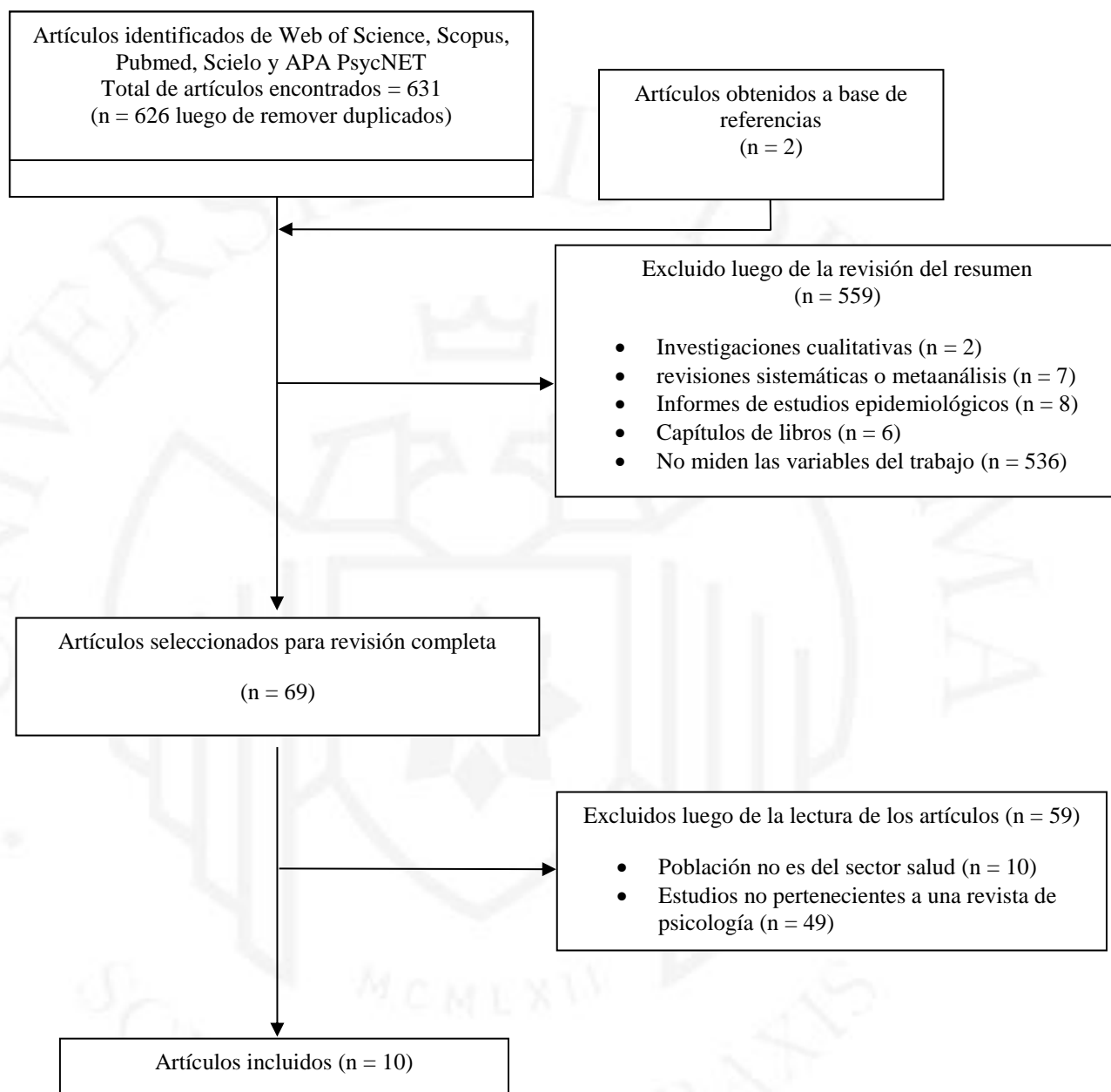
### Estrategia de búsqueda

La búsqueda se desarrolló en enero y febrero de 2026, en las siguientes bases de datos electrónicas: Scopus, Pubmed, Web Of Science, Scielo y APA PsycNET. Las palabras clave utilizadas fueron: satisfacción laboral, job satisfaction, satisfaction at work, burnout, burnout síndrome, síndrome de burnout, healthcare workers, doctors, nurses. Estas palabras clave se combinaron de la siguiente manera (Operadores booleanos): (“Job satisfaction” OR “satisfaction at work” OR “satisfacción laboral”) AND (“burnout” OR “burnout syndrome” OR “síndrome de burnout”). AND (“Healthcare workers” OR “Nurses” OR “Doctors” OR “hospital staff”).

Siguiendo los lineamientos de la guía PRISMA (Bossuyt et al., 2021), la búsqueda resultó en 631 artículos científicos, de los cuales se seleccionaron 10 que cumplieron con los criterios señalados. En la figura 1 se puede visualizar el diagrama de flujo que detalla el proceso de búsqueda y selección.

**Figura 1**

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



## Resultados

A continuación, se realiza un análisis de los 10 artículos seleccionados. En primer lugar, en la tabla 1 se pueden observar datos de los artículos como el año, título, país de origen, participantes y diseño de estudio. En la tabla 2 se detallan los instrumentos de

medición para el burnout y la satisfacción laboral, la confiabilidad y una sumilla de la relación encontrada entre las 2 variables. Posteriormente, se enfatiza más a detalle cada investigación.

**Tabla 1***Análisis de los estudios seleccionados*

<b>Autor</b>	<b>Año</b>	<b>Título</b>	<b>País origen</b>	<b>Participantes</b>	<b>Diseño del estudio</b>
Zborowska et al.	2021	Factors affecting occupational burnout among nurses including job satisfaction, life satisfaction, and life orientation: A cross-sectional study	Polonia	625 enfermeros	Diseño transversal Observacional No experimental Cuantitativo
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	China	1200 profesionales de la salud	Diseño transversal Observacional No experimental Cuantitativo
Jin, Rui	2022	Job satisfaction and burnout of psychiatric nurses during the COVID-19 pandemic in China—the moderation of family support	China	212 enfermeros del psiquiátrico	Diseño transversal Observacional No experimental Cuantitativo
Moscu et al.	2023	The Impact of Work-Related Problems on Burnout Syndrome and Job Satisfaction Levels among Emergency Department Staff	Romania	184 participantes	Diseño transversal No experimental Cuantitativo
Carcelén y Torrejón	2023	Satisfacción laboral y burnout en profesionales de la salud durante la pandemia por la COVID-19	Perú	92 profesionales de la salud	Diseño transversal Observacional No experimental Cuantitativo
Winburn et al.	2023	Examining Perceived Levels of Stress, Burnout, and Job Satisfaction Among Play Therapists	Estados Unidos	184 terapeutas	Diseño transversal Observacional No experimental Cuantitativo

Ren et al.	2023	Associations of job satisfaction and burnout with psychological distress among Chinese nurses	China	866 enfermeros	Diseño transversal Observacional No experimental Cuantitativo
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	Turquía	313 profesionales de la salud	Diseño transversal Observacional No experimental Cuantitativo
Alzoubi et al.	2024	Moderating role of relationships between workloads, job burnout, turnover intention, and healthcare quality among nurses	Jordania	311 enfermeros	Diseño transversal Observacional No experimental Cuantitativo
Wen et al.	2024	Effects of work-family conflict, social support and burnout on job satisfaction among primary care physicians in Huaihai economic zone	China	749 médicos de atención primaria	Diseño transversal Observacional No experimental Cuantitativo

---

**Tabla 2***Continuación del análisis de los estudios seleccionados*

<b>Autor</b>	<b>Instrumentos de evaluación</b>	<b>Confiabilidad</b>	<b>Relaciones encontradas</b>
Zborowska et al.	MBI SWJS	EE $\alpha = 0.85$ DEP $\alpha = 0.60$ PA $\alpha = 0.76$ . $\alpha = 0.864$	La satisfacción laboral se asoció positivamente con la despersonalización y negativamente con la dimensión de falta de logro personal. No se encontró una asociación entre satisfacción laboral y cansancio emocional.
Wang et al.	MBI-GS Instrumento de satisfacción laboral de Zhang y feng.	$\alpha = 0.805$ $\alpha = 0.850$	Satisfacción laboral y síndrome de burnout tienen una correlación negativa
Jin, Rui	MBI-GS de Chao-Ping y Shi-kan job satisfaction scale de Warr	$\alpha = 0.911$ $\alpha = 0.969$	Las dimensiones de estatus en el trabajo y relaciones interpersonales en el trabajo se asociaron negativamente con el burnout.
Moscu et al.	MBI-HSS (MP) JSS	EE $\alpha = 0.86$ DEP $\alpha = 0.69$ PA $\alpha = 0.81$ . $\alpha = 0.91$	Asociaciones negativas entre las dimensiones de la satisfacción laboral y las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización del burnout. Correlación positiva entre burnout y falta de logros personales.
Carcelén y Torrejón	MBI-HSS version Seisdedos (1997) cuestionario de Font-Roja	No $\alpha = 0.791$	Asociaciones negativas de grado bajo entre la satisfacción laboral y las 3 dimensiones del burnout.
Winburn et al.	Burnout Measure, Short Form (BMS-SF) Overall Job Satisfaction Questionnaire (OJSQ)	$\alpha = 0.84$ $\alpha = 0.84$	Asociación negativa entre burnout y satisfacción laboral.
Ren et al.	Maslach Burnout Inventory Human Services Survey (MBI-HSS) Single item survey for assessing job satisfaction	EE $\alpha = 0.870$ DEP $\alpha = 0.738$ PA $\alpha = 0.840$ No	Correlación negativa entre satisfacción laboral y agotamiento emocional y despersonalización

Çağış y Yıldırım	COVID-19 Burnout Scale de Yildirim y Solmaz Job satisfaction scale de Judge et al.	$\alpha = 0.95$ $\alpha = 0.87$	Correlación negativa entre el Covid-19 burnout y la satisfacción laboral
Alzoubi et al.	Items adaptados del MBI Escala basada en Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)	$\alpha = 0.839$ $\alpha = 0.883$	Satisfacción laboral como moderador del burnout y la calidad del cuidado
Wen et al.	Chinese version of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)	$\alpha = 0.867$ $\alpha = 0.969$	Correlación negativa entre burnout y satisfacción laboral.

---

Indagando más a detalle en cada artículo científico resaltan distintos aspectos. Los artículos revisados fueron publicados entre 2021 y 2024. 9 artículos fueron redactados en inglés, mientras que el artículo de Torrejón y Carcelén (2023) fue redactado en español.

Los instrumentos utilizados para medir el burnout fueron el Maslach Burnout Inventory (MBI) o versiones adaptadas de este. Zborowska et al. (2021) utilizó el mismo MBI, Ren et al. (2023) y Moscu et al. (2023) utilizaron la “encuesta de servicio humano - Inventario de Burnout de Maslach” (MBI-HSS), Winburn et al. (2023) procedieron con una versión abreviada del MBI (BMS-10), Wen et al. (2024), Wang et al. (2022) y Jin (2022) optaron por la escala de MBI en versión y finalmente Çağış y Yıldırım (2023) utilizaron la escala de Burnout por COVID-19 de Yıldırım y Solmaz. Respecto a los instrumentos utilizados para medir la satisfacción laboral, Wen et al. (2024) y Alzoubi et al. (2024) utilizaron la encuesta de satisfacción de Minnesota (MSQ) y el resto de los 8 estudios variaron en el instrumento utilizado.

Los trabajos muestran por lo general una correlación significativa y negativa entre las 2 variables, con algunas excepciones. Una de estas excepciones es la investigación hecha por Zborowska et al. (2021) en donde midieron distintos factores que afectan el burnout en 625 enfermeros de Polonia. Se midió la correlación de esta variable con la satisfacción laboral y se aplicó el análisis de Spearman entre las 3 dimensiones de burnout y la satisfacción laboral. Los resultados mostraron una correlación positiva entre la satisfacción laboral y la dimensión de despersonalización ( $r=0.257$ ;  $p<0.001$ ) y una correlación negativa entre la falta de logro personal y la satisfacción laboral ( $r=-0.654$ ;  $p<0.001$ ). El cansancio emocional no tuvo ninguna correlación significativa con la satisfacción laboral. Adicional a todo esto, un análisis de regresión múltiple detectó que el lugar de trabajo, número de pacientes y la satisfacción laboral pueden ser predictores del síndrome de burnout.

Por otra parte, el estudio hecho por Wang et al. (2022) se enfocó en los profesionales de la salud de un distrito en China. Los autores estudiaron la relación entre el desempeño laboral, burnout, compromiso y satisfacción laboral. El coeficiente de Pearson demostró que la satisfacción laboral se correlaciona negativamente con el síndrome de burnout ( $r = -0.38$ ,  $p < 0.01$ ). Entre otros resultados, también se halló que el compromiso organizacional tiene una relación negativa con el burnout, y que el desempeño laboral puede variar dependiendo de la expresión del resto de las variables.

El estudio de Jin (2022) se enfocó en enfermeros del psiquiátrico. Luego de estudiar las variables en 212 participantes, encontró una relación negativa entre las 2 dimensiones de la escala de satisfacción laboral de Warr y la escala de burnout.

Estatus en el trabajo y burnout ( $r = -0.592$ ) y relaciones interpersonales y burnout ( $r = -0.554$ ). Adicionalmente, se encontró que las dimensiones de la escala “soporte de la familia” mantenían correlaciones positivas con las dimensiones de la satisfacción laboral.

Moscu et al. (2023) estudió a 184 miembros del departamento de emergencia en Romani, él encontró relaciones negativas en las dimensiones del burnout de despersonalización y agotamiento emocional con la satisfacción laboral, y una asociación positiva entre la dimensión de falta de logros personales con el burnout. La correlación entre la satisfacción laboral y las dimensiones del burnout agotamiento emocional, despersonalización y falta de logros personales fueron ( $r = -0.478$ ) ( $r = -0.279$ ) ( $r = 0.392$ ) respectivamente.

Carcelén y Torrejón (2023) analizaron la correlación entre la satisfacción laboral y el burnout en 92 profesionales de la salud en Perú durante tiempos de pandemia, y encontraron correlaciones negativas con las 3 dimensiones del burnout: Cansancio emocional ( $-.330^*$ ), despersonalización ( $-.338^*$ ) y Realización personal ( $-.217^{**}$ ). Un resultado que llamó la atención fue que más del 50% de los residentes experimentaron grandes niveles de burnout, mientras que los médicos especialistas fueron el grupo que experimentó el burnout a menor grado. Finalmente, los resultados de satisfacción laboral fueron altos, aproximadamente el 90% de los participantes presentó satisfacción laboral.

Winburn et al. (2023) estudió las variables de estrés, burnout y satisfacción laboral en 184 terapeutas de juego de Estados Unidos. Encontraron una relación estadísticamente significativa entre burnout y satisfacción laboral ( $r = .81$ ;  $p < .01$ ). Adicionalmente, se encontró que los terapeutas más jóvenes y con menos experiencia tenían mayor probabilidad de padecer estrés y burnout. Finalmente, también encontraron que el estrés y burnout tenían una relación positiva.

Por otra parte, Ren et al. (2023) aplicó pruebas a 866 enfermeros de China para estudiar la satisfacción laboral, burnout y malestar psicológico. En este estudio usaron la encuesta de un solo ítem para evaluar la satisfacción laboral, detallaron que la confiabilidad ya había sido medida en un estudio previo de Wanous et al. (1997) y se encontró relaciones negativas entre la satisfacción laboral y el cansancio emocional ( $-0.446$ ) y despersonalización ( $-0.313$ ). Adicionalmente, también encontró que el 35% de los participantes presentaba malestar psicológico, y que bajos niveles de satisfacción laboral y altos niveles de burnout se asociaban a con un riesgo alto de malestar psicológico.

Wen et al. (2024) investigó el efecto del conflicto trabajo-familia, soporte social, y burnout en la satisfacción laboral en 749 médicos de atención primaria. En las correlaciones de Pearson encontradas, se encontró una relación negativa entre

satisfacción laboral y burnout (-0.24). Los resultados mostraron que el burnout mediaba la relación entre el conflicto trabajo familia y la satisfacción laboral, y que el conflicto trabajo-familia tenía un impacto significativamente negativo en la satisfacción laboral.

En el estudio de Çağış y Yıldırım (2023) investigaron el miedo al COVID, burnout por COVID y la satisfacción laboral en 313 profesionales de la salud de Turquía. La relación entre el burnout y la satisfacción laboral fue negativa (-.31). En este estudio utilizaron la escala de burnout de COVID de Yldrim y Solmaz, que mide el burnout respecto al covid-19. Además, también encontraron que el miedo al COVID-19 mostró una relación inversa con la satisfacción laboral, mientras que se asoció de forma positiva con el burnout.

Finalmente, en el estudio de Alzoubi et al. (2024), evaluaron a 311 enfermeros de Jordania. Estudiaron las variables de carga laboral, burnout, satisfacción laboral, intención de rotación y calidad de la atención. Se encontró que la carga de trabajo y burnout tiene una relación negativa con la calidad del cuidado, y que la satisfacción laboral actúa como una variable moderadora, ya que influye en las relaciones negativas entre carga laboral y calidad de atención, así como entre el burnout y calidad de atención, y finalmente entre la intención de rotación y calidad de atención. Además, encontraron que una alta satisfacción laboral puede actuar como un atenuante a los síntomas del burnout y también puede disminuir la intención de rotación.

## Discusión

La revisión de artículos indicó una relación predominantemente negativa entre las variables, ya que niveles elevados de burnout se asociaron con niveles bajos de satisfacción laboral (Wang et al., 2022) (Moscu et al., 2023) (Ren et al., 2023) (Wen et al., 2024) Este hallazgo coincide con lo propuesto por Maslach y Leiter, (2016), quienes formulan que el burnout se asocia con una disminuida satisfacción laboral, productividad y un alto nivel de absentismo y deseo de renuncia.

Además, la investigación indica que la relación de estas variables no es aislada, otras variables cumplen un rol fundamental en la explicación de esta relación, tales como la carga laboral, el conflicto trabajo-familia, el apoyo social y el miedo al covid-19 (Çağış y Yıldırım, 2023) (Wen et al., 2024). Adicionalmente, el estudio de Wang et al. (2022) nos dio a entender que, como consecuencia de un alto nivel de burnout y baja satisfacción laboral, el compromiso y desempeño laboral se puede ver comprometido. Estos hallazgos permiten comprender que la relación entre burnout y satisfacción laboral es compleja, por lo que se requiere una intervención que tome en cuenta las diferentes variables que interactúan en este fenómeno.

Por otra parte, Ren et al. (2023) y Moscu et al. (2023) indican que los trabajadores con mayor grado de satisfacción laboral suelen presentar menores niveles en las dimensiones del burnout de agotamiento emocional y despersonalización. Además, Alzoubi et al., (2024) demostró que una alta satisfacción laboral puede influir positivamente en la calidad de la atención y reducir la intención de renunciar. Además, según Alzoubi et al., (2024) la satisfacción laboral aparece como una variable moderadora. Esta evidencia indica que incorporar políticas para mejorar la satisfacción laboral sería una solución integral, que es lo que propone Ren et al. (2023). Acciones como fomentar el reconocimiento laboral, mejorar el clima organizacional y fortalecer el liderazgo puede impactar indirectamente en la reducción del síndrome de burnout, y al mismo tiempo, tendría un impacto positivo para mejorar el servicio que ofrecen las instituciones de salud, ofreciendo así una solución integradora que beneficie al personal y a la empresa.

Sin embargo, algunos estudios reportaron relaciones no significativas, asociaciones positivas o grados bajos de correlación (Zborowska et al., 2021) (Torrejón y Carcelén, 2023). Esto puede deberse por las características de la muestra como la especialidad, la experiencia de trabajo, personalidad y condiciones especiales. Además, si indagamos en el estudio de Torrejón y Carcelén, podemos ver una relación negativa entre burnout y satisfacción de grado bajo durante tiempos de COVID. Esto sugiere que el sentido de propósito por la crisis sanitaria aumenta la satisfacción laboral, a pesar de los altos niveles de desgaste emocional que implicó la pandemia, por lo que se sugiere incluir políticas que promuevan el sentido de propósito y que-hacer médico cómo método para reducir el impacto del burnout.

Entre las características de los estudios predominan los diseños transversales y el uso del Maslach Burnout Inventory en diversas versiones. Sin embargo, respecto a la medición de la variable de satisfacción laboral, no hubo homogeneidad en los instrumentos utilizados por los estudios para medir la variable, lo que dificultó la comparación de resultados. Por otra parte, en donde si se encontró homogeneidad entre estudios, fue en la población. La mayoría de las investigaciones tuvo como muestra a profesionales de enfermería, grupo particularmente vulnerables a las demandas del trabajo en el sector salud (Fekih-Romdhane et al., 2025).

Algunas de las limitaciones encontradas fueron la variabilidad en la selección de instrumentos para medir la satisfacción laboral, lo cual dificulta la comparación entre resultados. El uso de instrumentos de auto reporte para recopilar información, ya que puede implicar un sesgo de discapacidad social. Y finalmente, la concentración

geográfica de los estudios analizados, ya que la mayoría fueron en países orientales y esto dificulta la generalización de los resultados.

Asimismo, sería oportuno desarrollar investigaciones comparativas entre sistemas sanitarios y contextos culturales diversos, para medir el impacto que pueden llegar a tener factores externos. Los hallazgos revisados dan pie a distintas estrategias de intervención, Aust et al., (2024) comprobaron que la reducción de carga laboral y mejora de procesos administrativos tienen efectos positivos en la reducción del burnout y Wen et al. (2024) indican que el conflicto trabajo familia también tiene un impacto en la variable de burnout. Es por eso que como recomendación final, se sugiere la implementación de políticas que favorezcan la reducción del conflicto trabajo-familia, mediante un cambio administrativo. Políticas que fomenten la distribución adecuada de la carga, el horario laboral y la optimización de procesos administrativos,

apoyarían directamente a mitigar las consecuencias del burnout, y al mismo tiempo, estarían favoreciendo a reducir el conflicto trabajo familia, impactando nuevamente sobre el burnout.

### **Conclusiones**

El objetivo del presente reporte fue identificar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores del sector salud. En resumen, la evidencia demuestra que ambas variables mantienen principalmente una relación inversa y significativa, influida por factores organizacionales, psicosociales y contextuales. Esta relación no solo impacta el bienestar psicológico del trabajador, sino también el desempeño y la calidad del cuidado, lo que refuerza la necesidad de abordar el burnout y la satisfacción laboral desde una perspectiva organizacional.

## Referencias

- Alzoubi, M. M., Al-Mugheed, K., Oweidat, I., Alrahbeni, T., Alnaeem, M. M., Alabdullah, A. A. S., Abdelaliem, S. M. F., & HENDY, A. (2024). Moderating role of relationships between workloads, job burnout, turnover intention, and healthcare quality among nurses. *BMC Psychology*, *12*(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01891-7>
- Armas-Neira, M., Jaimes-Jiménez, I., Turnbull, B., Vargas-Lara, A., López Covarrubias, A., Negrete-meléndez, J., Mimiaga-Morales, M., Montes, S., y Monroy-Ramirez, L. (2025). Under the covert norm: a qualitative study on the role of residency culture in burnout. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, *60*, 2349–2358. <https://doi.org.ezproxy.ulima.edu.pe/10.1007/s00127-025-02856-w>
- Aust, B., Leduc, C., Cresswell-Smith, J., O'Brien, C., Rugulies, R., Leduc, M., Dhalai, D. N., Dushaj, A., Fanaj, N., Guinart, D., Maxwell, M., Reich, H., Ross, V., Sadath, A., Schnitzspahn, K., Tóth, M. D., van Audenhove, C., van Weeghel, J., Wahlbeck, K., ... Greiner, B. A. (2024). The effects of different types of organisational workplace mental health interventions on mental health and wellbeing in healthcare workers: a systematic review. *In International Archives of Occupational and Environmental Health*, *97*(5), 485–522. <https://doi.org/10.1007/s00420-024-02065-z>
- Bossuyt, P., Boutron, I., Hoffmann, T., McKenzie, J., Mulrow, C., y Page, M. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews [La declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para informar sobre revisiones sistemáticas]. *BMJ*, *372*, 71. <http://dx.doi.org/10.1136/bmj.n71>
- 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 and Medicine*, *28*(1), 279–289. <https://doi.org/10.1080/13548506.2022.2077970>
- Díaz Dumont, J. R., Ledesma Cuadros, M. J., Tito Cárdenas, J. V., & Carranza Haro, L. R. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana De Gerencia*, *28*(101), 158-170. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11>
- Fekih-Romdhane, F., Harb, F., al Banna, S., Obeid, S., y Hallit, S. (2025). Prevalence and risk factors of burnout symptoms among nurses during the COVID-19 pandemic: an updated systematic review and meta-analysis. *In Human Resources for Health*, *23*(1), 1-18. <https://doi.org/10.1186/s12960-025-01012-4>
- Fernández-Martínez, S., Armas-Landaeta, C., Pérez-Aranda, A., Guzmán-Parra, J., Monreal-Bartolomé, A., Carbonell-Aranda, V., García-Campayo, J., y López-del-Hoyo, Y. (2024). Post-COVID job Stressors and Their Predictive Role on Mental Health: A Cross-Sectional Analysis Between Physicians and Nurses. *SAGE Open Nursing*, *10*, 1-12. <https://doi.org/10.1177/23779608241278861>
- 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>
- Locke, E. (1970). *Job Satisfaction and Job Performance: A Theoretical Analysis. Organizational Behavior & Human Performance*, *5*(5), 484–500. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(70\)90036-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(70)90036-X)
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. *En Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (351-357). *Academic Press*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780128009512000443>
- Moscú, C. A., Marina, V., Anghel, A. D., 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). <https://doi.org/10.3390/bs13070575>
- Moscú, C. A., Marina, V., Dragomir, L., Anghel, A. D., & Anghel, M. (2022). The Impact of Burnout Syndrome on Job Satisfaction among Emergency Department Nurses of Emergency Clinical County Hospital “Sfântul Apostol Andrei” of Galati, Romania. *Medicina*, *58*(11), 1-11. <https://doi.org/10.3390/medicina58111516>
- Porkodi, S., y Pundhir, S. (2025). Job satisfaction and burnout among healthcare employees: a bibliometric analysis before and after Covid-19 pandemic. *Quality and Quantity*, *59*, 4377–4408. <https://doi.org/10.1007/s11135-025-02187-7>
- Ren, Z., Zhao, H., Zhang, X., Li, X., Shi, H., He, M., Zha, S., Qiao, S., Li, Y., Pu, Y., Sun, Y., & Liu, H. (2023). 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>
- Soares, J. P., Lopes, R. H., de Souza Mendonça, P. B., Vieira Silva, C. R. D., Martins Rodrigues, C. C. F., y de Castro, J. L. (2023). Use of the Maslach Burnout Inventory Among Public Health Care Professionals: Scoping Review. *In JMIR Mental Health* *10*, 10-14. <https://doi.org/10.2196/44195>
- Tenaw, Z., Siyoum, M., Tsegaye, B., Werba, T. B., & Bitew, Z. W. (2021). Health Professionals Job Satisfaction and Associated Factors in Ethiopia: A Systematic Review and Meta-analysis. *In Health Services Research and Managerial Epidemiology*, *8*, 1-12. <https://doi.org/10.1177/23333928211046484>
- Torrejón Reyes, P. N., & Carcelén Reluz, C. G. (2023). Satisfacción laboral y burnout en profesionales de la salud durante la pandemia por la COVID-19. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, *6*(16), 264-273. <https://doi.org/10.33996/repesi.v6i16.104>
- Umoh, K., Mathew, P. J., & Bassey Phd, I. (2025). Job Satisfaction and Employee's Performance among healthcare workers in Nigeria's Public Hospital. *MSI Journal of Economics and Business Management*, *2*(5), 1-30. <https://zenodo.org/records/15582340>
- Wang, G., Yuan, Q., Feng, X., Zhang, T., Wang, Q., Huang, Q., Liu, S., Chen, Y., Zhou, J., Zhang, W., & Li, Y. (2024). The job burnout of tuberculosis healthcare workers and associated factors under integrated tuberculosis control model: a mixed-method study based on the two-factor theory. *BMC Health Services Research*, *24*(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-024-11472-4>
- 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*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.992258>
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: how good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, *82*(2), 247–252. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.247>

Wen, Z., Wu, S., Bai, L., Jintao, X., Zhao, Y., Fang, J., & Abdirizak Jama, H. (2024). Effects of work-family conflict, social support and burnout on job satisfaction among primary care physicians in Huaihai economic zone. *Frontiers in Psychiatry, 15*. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2024.1439636>

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>

Zborowska, A., Gurowiec, P. J., Młynarska, A., & Uchmanowicz, I. (2021). Factors affecting occupational burnout among nurses including job satisfaction, life satisfaction, and life orientation: A cross-sectional study. *Psychology Research and Behavior Management, 14*, 1761–1777. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S325325>

# Carlos Eduardo Flores Flores

## TURNITIN ORGANIZACIONAL TAFUR ALIAGA NICOLAS (E FINAL).docx

 Revisiones TSP - 2026

 Revisión TSP 2026

 Universidad de Lima

---

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3496111973

Fecha de entrega

2 mar 2026, 9:06 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

2 mar 2026, 9:08 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

TURNITIN\_ORGANIZACIONAL\_TAFUR\_ALIAGA\_NICOLAS\_E\_FINAL\_.docx

Tamaño del archivo

168.3 KB

9 páginas

3971 palabras

22.419 caracteres




# 13% Similitud general

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

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

## Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 6%  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

- 11% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 6% 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	3%
2	Trabajos del estudiante	
	Universidad Autónoma de Ica	1%
3	Trabajos del estudiante	
	Universidad Cesar Vallejo	1%
4	Trabajos del estudiante	
	Universidad de Lima	1%
5	Internet	
	doi.org	1%
6	Trabajos del estudiante	
	Universidad de Jaén	1%
7	Internet	
	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
8	Internet	
	alicia.concytec.gob.pe	<1%
9	Internet	
	repositorio.usc.edu.co	<1%
10	Internet	
	repositorio.ulima.edu.pe	<1%
11	Internet	
	www.coursehero.com	<1%

