



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Trabajo de fin de Carrera titulado:

“Relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral: una revisión sistemática”

Realizado por:

Cristhian Andrés Lara Santorum

Director del proyecto:

Michelle Stephanie Medina Herdoiza

Como requisito para la obtención del título de:

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

QUITO, septiembre del 2025

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, Crithian Andrés Lara Santorum, ecuatoriano, con Cédula de ciudadanía N° 1719130195, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, y se basa en las referencias bibliográficas descritas en este documento.

A través de esta declaración, cedo los derechos de propiedad intelectual a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y normativa institucional vigente.

A handwritten signature in black ink, written over a horizontal dashed line. The signature is cursive and appears to read 'Cristhian Andrés Lara Santorum'.

Cristhian Andrés Lara Santorum

C.I.: 1719130195

DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.

Msc. Michelle Stephanie Medina Herdoiza

LOS PROFESORES INFORMANTES:

Msc. Gabriel Osorio

PhD. Psi. Gabriela Llanos

Después de revisar el trabajo presentado lo han calificado como apto para su defensa oral ante el tribunal examinador.

Msc. Gabriel Osorio

PhD. Psi. Gabriela Llanos

Quito, 15 de septiembre de 2025

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.

A handwritten signature in black ink, written over a horizontal dashed line. The signature is cursive and appears to read 'Cristhian Lara Santorum'.

Cristhian Andrés Lara Santorum

C.I.: 1719130195

Artículo de tesis

Relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral: una revisión sistemática

Cristhian Andrés Lara Santorum (Estudiante)¹, Michelle Stephanie Medina Herdoiza (Tutor) ^{2,*}

¹ Cristhian Andrés Lara Santorum; cristhian.lara@uisek.edu.ec

² Michelle Stephanie Medina Herdoiza; michelle.medina@uisek.edu.ec

* Autor de Correspondencia: michelle.medina@uisek.edu.ec

Resumen:

Las condiciones laborales y el entorno organizacional ejercen una influencia directa sobre el estado de salud físico y emocional de los trabajadores (Suárez, 2022). Ante esta realidad inminente, el mundo laboral contemporáneo ha comenzado a priorizar el bienestar de sus colaboradores por encima de sus intereses económicos y materiales, reconociendo a las personas como el recurso más valioso e importante que conforma las organizaciones (Quiroz Gonzáles, Loaiza Guzmán, Mejía Gonzáles, & al., 2020). En este sentido, la Satisfacción Laboral emerge como uno de los indicadores más representativos para evaluar si las condiciones de trabajo resultan complacientes para los trabajadores. Uno de los principales problemas y riesgos de salud a los que se enfrentan los trabajadores de esta época, es el Síndrome de Burnout (Saborío Morales & Hidalgo Murillo, 2015), el cual se define como un estado de agotamiento que se presenta a nivel físico, mental y emocional, como consecuencia de factores de estrés laboral mal gestionados y de una carencia de entornos de trabajo saludables (Wu, Ching, Liao, & Wang, 2024). El presente trabajo tiene como objetivo analizar la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral, mediante una revisión de literatura científica, para aportar evidencia a la comprensión de las manifestaciones de este diagnóstico y a la influencia de las condiciones generales de trabajo en la aparición de este fenómeno. Esta investigación cuenta con un enfoque cualitativo, con diseño documental y alcance descriptivo. Se realizó una revisión sistemática basada en la metodología PRISMA, efectuando una búsqueda de artículos científicos en PubMed, Dialnet y SciELO, utilizando los siguientes términos MeSH ("Burnout, Professional"[MeSH] OR "Occupational Burnout"[tiab] OR "Job Burnout"[tiab]) AND ("Job Satisfaction"[MeSH] OR "Work Satisfaction"[tiab] OR "Employee Satisfaction"[tiab]). En total se recopilaron 249 documentos académicos, de los cuales se seleccionaron 15 artículos para realizar esta revisión. De acuerdo a los resultados encontrados en el total de investigaciones, se concluye que en el 87% de los artículos evaluados, se confirma la existencia de una relación significativa e inversa entre la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout. En cuanto al análisis de las dimensiones del Síndrome de Burnout, se encuentra que el Agotamiento Emocional y la Despersonalización, son las dimensiones más significativas y recurrentes dentro de la relación entre las variables de estudio. Los hallazgos revelan que el Clima Organizacional y las Condiciones Laborales, son otros factores que también inciden directamente en el sentimiento de bienestar que tiene una persona en relación con su trabajo, y, por ende, también predicen y provocan síntomas relacionados con el agotamiento laboral. En conclusión, comprender y abordar la relación entre la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout, no solo permite prevenir el deterioro físico y psicológico de los trabajadores, sino que brinda a las empresas e instituciones, diversas herramientas direccionadas a evaluar los aspectos en los que los individuos perciben una falta de apoyo organizacional. Con esto, las organizaciones pueden desarrollar mejoras en cuanto a su gestión del talento humano, y así, favorecer el desarrollo continuo de entornos de trabajo más humanos, sostenibles y productivos; comprometiéndose con el bienestar de sus trabajadores.

Palabras clave: Síndrome de burnout; Satisfacción laboral; Agotamiento emocional; Despersonalización; Realización personal; revisión sistemática

Abstract:

Working conditions and the organizational environment have a direct influence on the physical and emotional health of workers (Suárez, 2022). Faced with this imminent reality, the contemporary world of work has begun to prioritize the well-being of its employees over its economic and material interests, recognizing people as the most valuable and important resource that makes up

organizations (Quiroz Gonzáles, Loaiza Guzmán, Mejía Gonzáles, & al., 2020). In this sense, job satisfaction emerges as one of the most representative indicators for assessing whether working conditions are satisfactory for workers. One of the main health problems and risks faced by workers today is Burnout Syndrome (Saborío Morales & Hidalgo Murillo, 2015), which is defined as a state of physical, mental, and emotional exhaustion resulting from poorly managed work stress factors and a lack of healthy work environments (Wu, Ching, Liao, & Wang, 2024). The aim of this study is to analyze the relationship between Burnout Syndrome and Job Satisfaction through a review of scientific literature, in order to provide evidence for understanding the manifestations of this diagnosis and the influence of general working conditions on the onset of this phenomenon. This research has a qualitative approach, with a documentary design and descriptive scope. A systematic review was conducted based on the PRISMA methodology, searching for scientific articles in PubMed, Dialnet, and SciELO using the following MeSH terms (“Burnout, Professional”[MeSH] OR “Occupational Burnout”[tiab] OR “Job Burnout”[tiab]) AND (“Job Satisfaction”[MeSH] OR “Work Satisfaction”[tiab] OR “Employee Satisfaction”[tiab]). A total of 249 documents and academic articles were collected, of which 15 articles were selected for this review. Based on the results found in all of the research, it was concluded that 87% of the articles evaluated confirmed the existence of a significant inverse relationship between job satisfaction and burnout syndrome. Regarding the analysis of the dimensions of Burnout Syndrome, Emotional Exhaustion and Depersonalization are found to be the most significant and recurrent dimensions within the relationship between the study variables. The findings reveal that Organizational Climate and Working Conditions are other factors that also directly affect a person's sense of well-being in relation to their work and, therefore, also predict and cause symptoms related to work exhaustion. In conclusion, understanding and addressing the relationship between Job Satisfaction and Burnout Syndrome not only prevents the physical and psychological deterioration of workers, but also provides companies and institutions with various tools aimed at evaluating the aspects in which individuals perceive a lack of organizational support. With this, organizations can develop improvements in their human talent management and thus promote the continuous development of more humane, sustainable, and productive work environments, committing to the well-being of their workers.

Keywords: Burnout syndrome; Job satisfaction, Emotional exhaustion, Depersonalization, Personal accomplishment, Systematic review

1. Introducción

Las condiciones laborales y el entorno organizacional ejercen una influencia directa sobre el estado de salud físico y emocional de los trabajadores (Suárez, 2022). Estudios como el de Bustos Viviescas, et al. (2025) y Restrepo Escobar (2025) han demostrado que aspectos como la carga laboral, el ambiente de trabajo y la flexibilidad entre vida y empleo, están vinculadas con el desarrollo de enfermedades musculo esqueléticas y con problemas psicológicos, tales como la depresión, ansiedad, desmotivación y agotamiento. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cada año se pierden alrededor de 12.000 millones de días laborales a causa del ausentismo que provocan las malas condiciones de trabajo (OIT, 2022). Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que del 60% de la población adulta trabajadora, el 15% presenta trastornos mentales causados por entornos de trabajo desfavorables y por condiciones de trabajo demandantes e inseguras (OMS, 2024). Estas cifras no solo exponen el elevado deterioro que presentan las personas en cuanto a su relación laboral, sino que también expresa las pérdidas económicas a las que se enfrentan las organizaciones por el impacto que genera la salud y el bienestar de los trabajadores, ya sea en la productividad de su talento o en la sostenibilidad de la empresa.

Ante esta realidad inminente, el mundo laboral contemporáneo ha comenzado a priorizar el bienestar de sus colaboradores por encima de sus intereses económicos y materiales, reconociendo a las personas como el recurso más valioso e importante que conforma las organizaciones (Quiroz Gonzáles, Loaiza Guzmán, Mejía Gonzáles, & al., 2020). Con este cambio de paradigma, las empresas se han dedicado en la actualidad a modificar sus condiciones laborales, implementando iniciativas como el teletrabajo, las pausas activas o los programas de riesgos psicosociales, con el fin de mitigar los factores que pueden afectar el bienestar laboral de los trabajadores (Fuster Gómez, Hermoza Caldas, Romero Echeverría, & Fuster Zuñiga, 2024). Sin embargo, el implementar acciones de esta índole, resulta ineficiente si no existe una forma de medir el impacto que estas propuestas generan en la percepción de bienestar de los empleados. En este sentido, la Satisfacción Laboral emerge como uno de los indicadores más representativos para evaluar si las condiciones de trabajo resultan complacientes para los trabajadores.

La Satisfacción Laboral se define como un estado emocional placentero que surge de manera subjetiva, y que se presenta gracias a la implementación de beneficios, oportunidades de desarrollo, vínculos positivos y condiciones físicas que facilitan una experiencia laboral más satisfactoria (Osorio Ordoñez & Ponce Palacio, 2023). De acuerdo con su clasificación, se distinguen elementos intrínsecos, como el clima organizacional o el entorno laboral; y los extrínsecos, que están determinados por temas económicos, oportunidades de desarrollo y de promoción (Puhanic, Eric, Talapko, & Skrelec, 2022). Su manera de asociarse con la productividad y la motivación de las personas a la

hora de realizar sus labores, ha permitido catalogar a la Satisfacción Laboral como uno de los principales factores protectores frente al desarrollo de trastornos emocionales provocados por el ambiente de trabajo (Cosmina Alina, y otros, 2023). De este modo, la Satisfacción Laboral nace como una herramienta clave para predecir y prevenir problemas dentro de las organizaciones, específicamente los que están relacionados con la salud y la productividad.

Uno de los principales problemas y riesgos de salud a los que se enfrentan los trabajadores de esta época, es el Síndrome de Burnout (Saborío Morales & Hidalgo Murillo, 2015), el cual se define como un estado de agotamiento que se presenta a nivel físico, mental y emocional, como consecuencia de factores de estrés laboral mal gestionados y de una carencia de entornos de trabajo saludables (Wu, Ching, Liao, & Wang, 2024). Este concepto determinado por Maslach y Jackson (como se citó en Barral Coral & Albán Pérez, 2021), se clasifica en tres dimensiones principales: agotamiento emocional, o también conocido como fatiga laboral, en donde el individuo siente un cansancio desproporcionado al realizar sus actividades cotidianas; despersonalización, que se manifiesta a través de una actitud negativa hacia la realización de tareas; y por último, la realización personal, entendida como la percepción individual de fracaso o de éxito dentro del aspecto laboral individual (García Avalos, Carrera Álvarez, & Peralta Beltrán, 2023). Para Franciosi, Vieira, & Both (2023), el desarrollo del Síndrome de Burnout se da como respuesta natural a la presencia de condiciones de trabajo deficientes, caracterizadas por el incremento de un inadecuado clima organizacional, presión desmesurada, conflictos internos entre colaboradores, así como falta de valoración o reconocimientos al desempeño de los trabajadores.

En este sentido, y considerando las variables antes mencionadas, la Satisfacción Laboral nos permite entonces conocer si una persona se siente satisfecha con su trabajo, y con las condiciones que la organización en la que labora le ofrece. Por otro lado, el Síndrome de Burnout evalúa la presencia de sintomatologías que son ocasionadas por estas condiciones laborales y que afectan directamente a la salud de los trabajadores. Esto sugiere que ambas variables podrían presentar un cierto vínculo, el cual se puede determinar entre la percepción de satisfacción de un trabajador y la aparición de síntomas relacionados con el agotamiento laboral. Es decir, que ambas variables pueden actuar como factores predictores entre sí, generando en las organizaciones una base sólida para diseñar políticas de bienestar que eviten el desarrollo de enfermedades psicosociales, como el Síndrome de Burnout.

Por tal motivo, y a partir de lo anteriormente expuesto, este trabajo parte de la siguiente pregunta de investigación: ¿Existe una relación significativa entre la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout? En consecuencia, el presente trabajo tiene como objetivo analizar la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral, mediante una revisión de literatura científica, para aportar evidencia a la comprensión de las manifestaciones de este diagnóstico y a la influencia de las condiciones generales de trabajo en la aparición de este fenómeno.

2. Materiales and Métodos

Esta investigación cuenta con un enfoque cualitativo, con diseño documental y alcance descriptivo. Se realizó una revisión sistemática basada en la metodología PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), efectuando una búsqueda de artículos científicos en bases de datos académicas, en este caso, PubMed, Dialnet y SciELO. Para la recuperación de información se utilizaron los siguientes términos MeSH ("Burnout, Professional"[MeSH] OR "Occupational Burnout"[tiab] OR "Job Burnout"[tiab]) AND ("Job Satisfaction"[MeSH] OR "Work Satisfaction"[tiab] OR "Employee Satisfaction"[tiab]).

2.1 Criterios de Inclusión

En cuanto a la selección de los documentos, se incluyeron artículos publicados en inglés y español, todos de libre acceso y disponibles a texto completo. De igual manera, se consideraron únicamente investigaciones realizadas entre el 2016 y 2025, con población adulta trabajadora. Se contemplaron exclusivamente investigaciones que emplearon instrumentos de medición estandarizados para evaluar el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral. Cabe destacar que se tomaron en cuenta estudios que incorporaron parámetros adicionales dentro de los artículos, siempre que estos analizaran la relación entre las variables anteriormente mencionadas.

2.2 Criterios de Exclusión

Para los criterios de exclusión, se descartaron estudios que presentaron duplicaciones dentro de las bases de datos previamente seleccionadas, las revisiones sistemáticas, las tesis de grado; así como aquellos artículos que no abordaron, o más bien no establecieron una relación entre la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout.

En total se recopiló un total de 249 documentos y artículos académicos, de los cuales se eliminaron 7 que se encontraban duplicados entre las bases de datos. Dentro del proceso de exclusión, se descartaron un total de 185 que no cumplían con criterios de temática, tipo y metodología. Se solicitó la recuperación de ciertos documentos que no se encontraban disponibles, sin embargo, de este proceso 16 artículos no fueron incluidos. Finalmente, en un análisis más exhaustivo se terminaron excluyendo otros 26 documentos que no se apegaban a los objetivos de la presente investigación, dando como resultado un total de 15 artículos para realizar esta revisión sistemática (Figura 1).

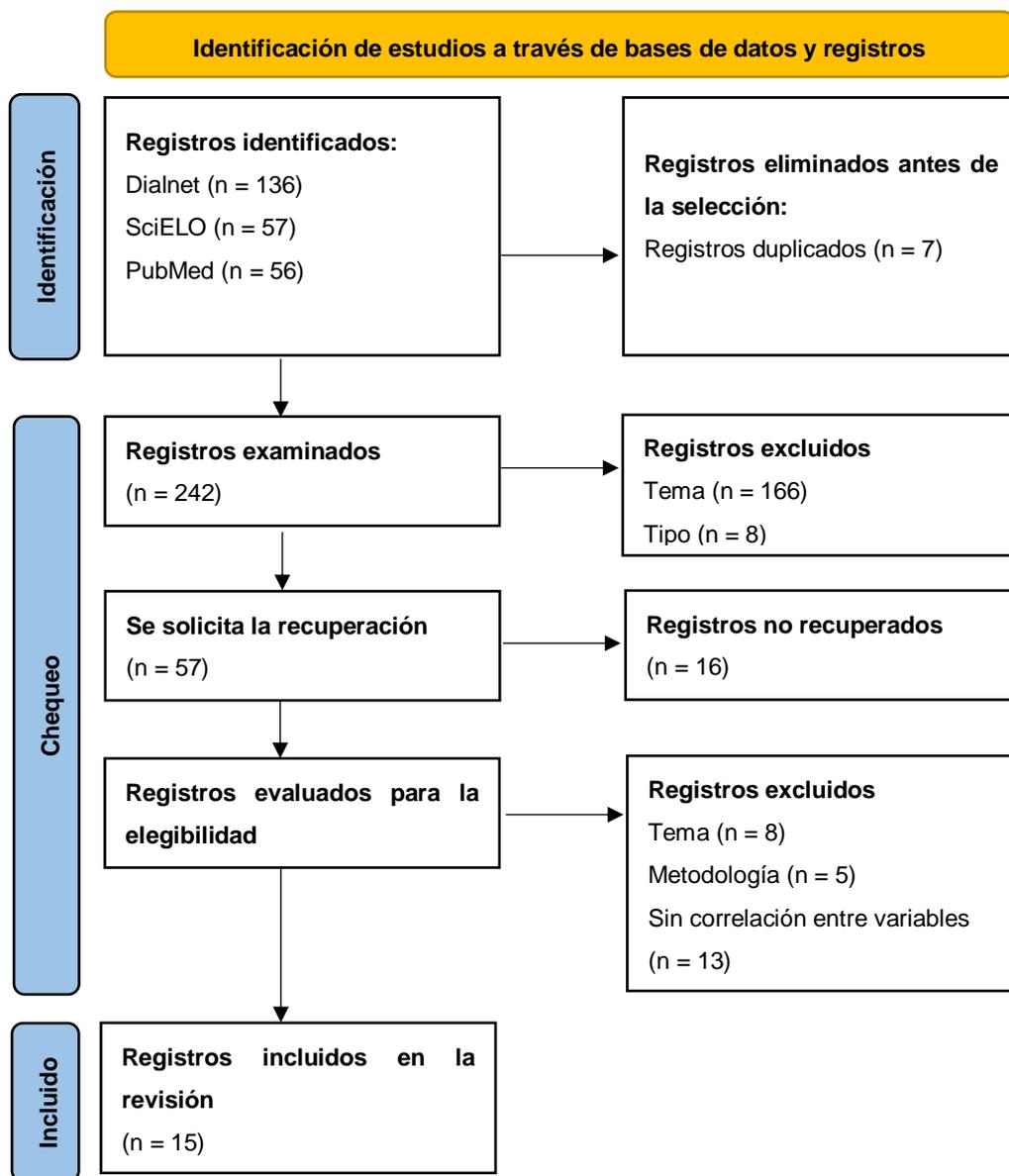


Figura 1. Diagrama de flujo PRISMA

3. Resultados

Tabla 1. Resumen de documentos

Título, Autor y Año	Base de Datos	Método	Hallazgos Relevantes
"Burnout, ansiedad, satisfacción y violencia en el trabajo en trabajadores/as sociales de los servicios sociales municipales de Sevilla (España)" Vallejo Andrada, et al. (2025)	Dialnet	<p>Estudio con un enfoque cuantitativo y de corte transversal. Su diseño es de carácter descriptivo y correlacional. La muestra de la población estuvo conformada por 109 trabajadores sociales, los cuales pertenecen al Colegio de Trabajo Social de Sevilla. En cuanto a la recolección de datos acerca del Burnout se realizó por medio del Inventario de Burnout de Maslach y en el caso de la Satisfacción Laboral se aplicó la Escala Overall Job Satisfaction. Se incluyeron en el análisis de esta investigación dos variables más: la violencia hacia los trabajadores sociales y la ansiedad. Los datos fueron evaluados por medio del programa SPSS, específicamente la prueba de correlación de Pearson para establecer vínculos entre variables.</p>	<p>En los resultados de análisis de correlación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral, destaca la dimensión de la realización personal, la cual contempla una relación positiva y significativa de 0,45**. El agotamiento emocional, por su parte mantiene una correlación negativa y significativa con la satisfacción, con un puntaje de 0,22**. Finalmente, no se encuentra un vínculo significativo en cuanto a la dimensión de la despersonalización. Se puede encontrar que la Ansiedad y la Violencia a la que están expuestos los trabajadores dentro de su entorno, también influye al desarrollo de síntomas del Síndrome de Burnout.</p>
"Clima Organizacional, Satisfacción Laboral y Burnout en el personal administrativo en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión" Fuster Gómez, et al. (2024)	Dialnet	<p>Trabajo aplicado al enfoque correlacional y con un diseño cuantitativo. Al ser un estudio realizado en un único estadio se utiliza un corte transversal. La muestra se obtuvo a partir de un muestreo aleatorio simple entre 430 trabajadores de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, de los cuales se utilizaron los datos de 157 empleados. La recolección de datos utilizó cuestionarios creados por los propios autores, y probados en un plan piloto que arrojó un coeficiente de validez de V de Aiken de 0.98, y una consistencia interna de alfa de Cronbach de 0.97 para el instrumento de Clima Organizacional, 0.95 para la variable Satisfacción Laboral y 0.89 para el Burnout. En cuanto a las dimensiones medidas en el cuestionario de Satisfacción Laboral se evaluaron la satisfacción con el trabajo, la satisfacción con la remuneración y la satisfacción con el ambiente físico. Por el lado del Burnout se incluyeron las dimensiones de agotamiento personal, despersonalización y desmotivación. Para la correlación de variables se utilizó el coeficiente de Spearman.</p>	<p>Dentro de los resultados se obtuvo un coeficiente de correlación de -0,024 entre la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout, lo cual determina una carencia de vínculo significativo entre las variables. Se puede inferir que se mantiene la tendencia negativa, es decir que entre mayor sea la satisfacción menor será el Burnout. A pesar de estos hallazgos, en el estudio se añade la variable de Clima Organizacional, la cual presentó una correlación positiva significativa junto con la Satisfacción Laboral (0,299**), y manteniendo una tendencia negativa con el Síndrome de Burnout. Esto sugiere que la satisfacción de un trabajador está influenciada por el Clima Organizacional, y por ende a niveles óptimos de esta variable, menores niveles de burnout.</p>

<p>“Síndrome de Burnout en policías ecuatorianos durante la pandemia de Covid-19” Camacho Varga (2024)</p>	<p>Dialnet</p> <p>Investigación con aplicación de diseño transversal y con la utilización de un enfoque correlacional. En cuanto a la muestra se obtuvieron datos de 2959 personas de las fuerzas policíacas, los cuales fueron recolectados durante el período de abril de 2020 a noviembre de 2022. En cuanto a la utilización de los instrumentos de medición, se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach de Servicios Humanos y la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo SL-SPC. Finalmente, para el análisis de las correlaciones entre variables se usó el índice de Spearman (ρ).</p>	<p>Dentro del análisis correlacional se encuentra que el vínculo global entre la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout es de carácter negativo y significativo (-0,38*). Sin embargo, en los resultados de las dimensiones del burnout existen paradojas, ya que se encuentra que el agotamiento emocional y la despersonalización cuentan con una correlación positiva con la satisfacción, mientras que la realización personal cuenta con una correlación negativa. Esto sugiere que a pesar de que los policías se encuentran con niveles elevados de burnout, la vocación u otros factores no interfieren en la satisfacción que estos sienten con sus labores. Sin embargo, elementos como las Condiciones de Trabajo presentan una correlación significativa elevada junto a la Satisfacción Laboral (0,721**), de igual manera se repite este patrón con las variables de Beneficios Económicos (0,480**) y la Significación de la Tarea (0,594**). Es decir, que estos elementos influyen en la Satisfacción Laboral de los trabajadores, y por ende, esto da paso al desarrollo del Síndrome de Burnout.</p>
<p>“Relación entre compromiso organizacional, burnout y satisfacción laboral en una entidad privada de la ciudad de La Paz” Sanjinez (2023)</p>	<p>Dialnet</p> <p>Trabajo transversal con un enfoque correlación y de carácter descriptivo. En este estudio cuantitativo se tomó como muestra a un total de 113 personas trabajadoras de una empresa de la ciudad de La Paz, de manera no probabilística. Para la recolección de datos por medio de los test, se utilizaron el Inventario de Burnout de Maslach, la Escala General de Satisfacción en el Trabajo (Overall Job Satisfaction) de Warr, Cook y Wall, y dentro de esta investigación se indagó acerca del Compromiso Organizacional, evaluada mediante una versión reducida del Utrecht Work Compromiso organizacional.</p>	<p>Entre los hallazgos se demuestra una correlación significativa entre la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout, de manera general e inversa dando un coeficiente de correlación de -0,564. Esta tendencia se mantiene en las dimensiones de las variables de burnout, en donde se encuentra un vínculo estrecho e inverso del agotamiento emocional y el cinismo (despersonalización) con la Satisfacción Laboral (-0,548), el único cambio se encuentra en la predisposición positiva entre la variable de satisfacción y la eficacia profesional (realización personal) con un coeficiente de correlación de 0,324. En cuanto a la variable de Compromiso Organizacional, esta actuó de manera negativa en frente al Burnout y de manera positiva ante la Satisfacción Laboral, de manera que la actitud positiva de los trabajadores frente a sus labores es sinónimo de satisfacción con su trabajo, por ende, se previene el Síndrome de Burnout.</p>

<p>“Análisis del riesgo de Burnout y la satisfacción laboral en un departamento de Hemato-Oncología Pediátrica costarricense” Cubero González, et al. (2022)</p>	<p>Dialnet</p> <p>Estudio de diseño descriptivo con enfoque correlacional y de carácter transversal. No fue necesaria la utilización de una metodología de muestreo, ya que toda la población fue participe de la investigación. Por lo tanto, los datos recolectados fueron de 30 personas, todas con estudios de enfermería o de auxiliar de enfermería. Los instrumentos de medición aplicados fueron el Inventario de Burnout de Maslach y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/22. En cuanto a la correlación estadística se usó el coeficiente de Pearson.</p>	<p>Por medio de los resultados se observa la tendencia negativa entre las dimensiones de Agotamiento emocional y Despersonalización junto con las dimensiones de Satisfacción Laboral, en donde se obtuvieron como coeficientes de correlación los siguientes valores: $-0,057^{**}$ (AE); $-0,38^{**}$ (DE). En cuanto a la Realización Personal se destacó la tendencia significativa y positiva con la Satisfacción Laboral, con una correlación de $0,39^{**}$ y $0,42^{**}$. En este estudio se determina que aspectos como el ambiente físico, la supervisión y las prestaciones recibidas son los que influyen con la percepción de satisfacción, por lo tanto, con la presencia de niveles preocupantes de burnout.</p>
<p>“Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19” Cortez Silva, et al. (2021)</p>	<p>Dialnet</p> <p>Trabajo basado en un diseño descriptivo, correlacional y transversal, en donde se realizó una toma de muestra de 205 docentes de la ciudad de Moyobamba en Perú, específicamente trabajadores que laboran como docentes en instituciones educativas nacionales. Los datos fueron recogidos a partir del Inventario de Burnout de Maslach y La Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente, y para el análisis entre variables se utilizó el análisis estadístico de rho de Spearman.</p>	<p>Dentro de los hallazgos encontrados en esta investigación se puede delimitar la correlación significativa entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral. Todas las dimensiones del burnout presentaron una tendencia inversa a la Satisfacción Laboral, dando como resultado los siguientes coeficientes de correlación: Agotamiento Emocional ($0,315^{**}$); Despersonalización ($-0,252^{**}$) y Realización Personal ($-0,254^{**}$). Con esto se delimita que la presencia de los síntomas del burnout depende en su totalidad de la percepción de satisfacción con la que cuentan los docentes en relación a sus labores, y esta satisfacción a su vez está conectada a elementos como las jornadas de trabajo exigentes y largas, la falta de trabajo flexible, e incluso con una disconformidad con la remuneración, es decir, con las condiciones laborales ofrecidas por la organización.</p>

<p>“Satisfacción laboral, salud mental y burnout. Análisis de mediación parcial en una muestra de conductores del Ecuador” Gavilanes Gavilanes & Moreta Herrera (2021)</p>	<p>Dialnet</p>	<p>Investigación cuantitativa con presencia de un diseño descriptivo y de corte transversal, ya que la recolección de datos se realizó en una sola instancia del tiempo. En cuanto a la muestra para la recolección de datos, esta estuvo compuesta por un total de 152 trabajadores dedicados al negocio del transporte extrapesado de Salcedo, Ecuador. Por su parte, los instrumentos utilizados para la obtención de datos fueron el Inventario de Burnout de Maslach y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23. Finalmente, el análisis de correlación entre variables fue realizado mediante el coeficiente de Pearson.</p>	<p>Los resultados evidencian la tendencia negativa y la correlación significativa que existe entre la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout (-0,63**). En cuanto al análisis estadístico de sus dimensiones, se obtiene que el Agotamiento Emocional tiene una relación inversa con la satisfacción, dando como resultado el coeficiente de -0,56**. Por la parte de la dimensión de Despersonalización, su coeficiente fue de -0,50** es decir que mantuvo la tendencia inversa. Sin embargo, en la Realización Personal, se observa una relación significativa, pero con una fuerza extremadamente débil, lo que daría como resultado una inexistencia entre el vínculo de estas variables (-0,08**). En los hallazgos del autor se puede observar que estos resultados van acorde a la idea de que son los factores asociados a las demandas y exigencias del trabajo, y las condiciones laborales, las que inciden en los niveles del Síndrome de Burnout.</p>
<p>“Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén Lambayeque” Carlos Cajo (2020)</p>	<p>Dialnet</p>	<p>Este trabajo cuenta con una metodología cuantitativa con diseño descriptivo y enfocada en determinar la correlación entre variables en un determinado punto, es decir, de corte transversal. La muestra de la población se obtuvo de 50 profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque. Para la recolección de datos acerca del Burnout, se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach, y para la Satisfacción Laboral, se realizó la Escala General de Satisfacción, también conocida como Overall Job Satisfaction. Para el análisis estadístico correlacional se utilizó la prueba de Rho de Spearman.</p>	<p>En este estudio se observó que existe una correlación de -0,397** entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral, es decir que esta conexión mantiene una tendencia negativa, pero significativa entre ambas variables. En cuanto al análisis de dimensiones, esta investigación no comparó la relación entre las dimensiones de las variables, sino que las estudio desde un plano general. Entre los hallazgos se establece que las condiciones de trabajo influyen directamente con la satisfacción laboral, específicamente en aspectos como la sobrecarga de laboral.</p>

<p>“Satisfacción Laboral y burnout en personal docente” Castañeda Santillán & Sánchez Macías (2023)</p>	<p>SciELO</p>	<p>Estudio con un diseño cuantitativo de tipo correlacional y transversal. La población de estudio estuvo formada por personal docente de la Universidad de San Luis de Potosí, de la cual se obtuvo un total de 61 muestras. Para realizar la medición de las variables se emplearon los siguientes instrumentos: el Inventario de Burnout de Maslach, y el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Chiang Vega. En cuanto al análisis correlacional se empleó la prueba de Rho de Spearman.</p>	<p>Dentro de los resultados se observa que no existe una relación estadísticamente significativa entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y las de Satisfacción Laboral. Por ejemplo, la dimensión de cansancio emocional obtuvo un puntaje de -0,292 con la dimensión de trabajo en general; con oportunidades de desarrollo -0,139; entre remuneración y cansancio emocional -0,131; con ambiente físico -0,150; entre la dimensión de forma en que realiza el trabajo -0,430; la relación subordinado supervisor obtuvo -0,261; en autonomía -0,045. Con la dimensión de despersonalización se obtuvieron correlaciones de -0,116; -0,066; -0,141; 0,031; -0,59; -0,147; -0,065; -0,034 respectivamente. Para finalizar la relación de las variables de Satisfacción Laboral con la realización personal arrojaron estos resultados: 0,215; 0,200; 0,391; 0,251; 0,286; 0,450; 0,373; 0,271 respectivamente. En este estudio se hizo hincapié en la variable del Clima Organizacional, el cual influye en la percepción de satisfacción de un individuo con su trabajo, haciéndolo más proclive a desarrollar un alto nivel de Burnout.</p>
<p>“Síndrome de Burnout en Funcionarios de Prisiones” Álvarez Cabrera, Chacón Fuertes, & Sánchez Moreno (2019)</p>	<p>SciELO</p>	<p>Investigación aplicada en base a un diseño transversal y de carácter correlacional. La muestra pretendida para el análisis de datos fue de 334, de los cuales se obtuvieron un total de 290 participantes funcionarios de prisiones de la Región de Arica y Parinacota. Los test a utilizaron fueron el Inventario de Burnout de Maslach y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23. Para el establecimiento de la correlación entre variables, el cálculo se realizó por medio del coeficiente de correlación de Pearson. De igual manera, se añadió a esta investigación el estudio de la variable de Afrontamiento del Estrés.</p>	<p>Según los hallazgos revisados dentro del artículo se destaca lo siguiente: correlación significativa y negativa entre el Agotamiento Emocional y la Satisfacción Laboral arrojando un resultado de -0,30*. Por la parte de la despersonalización se halló una tendencia similar a la anterior dimensión, obteniendo un resultado de -0,26*. Finalmente se encontró una correlación significativa y positiva entre la realización personal y la satisfacción de los trabajadores, con un resultado de 0,72**. En este artículo se destaca la dificultad a la que están expuestos los trabajadores en relación con el ambiente laboral de alta complejidad, señalando que a variable de Satisfacción Laboral, en este caso, estará influenciada por el ambiente laboral exigente, y por lo tanto, tendrá incidencias en la presencia de Burnout.</p>

<p>“Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud” Vásquez Fonseca, et al. (2018)</p>	<p>SciELO</p>	<p>Trabajo de tipo cuantitativo y enfocado en la descripción de la relación entre las variables estudiadas en un tiempo específico. Para la recopilación de información, se obtuvo una muestra de 116 colaboradores pertenecientes al área de salud, particularmente de médicos y enfermeros que trabajan en los servicios de emergencia, anestesia y pabellón, medicina, médico-quirúrgico y cirugía. Los instrumentos utilizados para mediar las variables fueron el S20/23 para Satisfacción Laboral y el Inventario de Burnout de Maslach para el Burnout. Por otra parte, para el análisis entre variables se empleó la correlación de Spearman.</p>	<p>Dentro de los resultados encontrados, se concluye la existencia de una correlación significativa y negativa entre la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout (-0,327**). De igual manera, dentro del análisis de las dimensiones de ambas variables, se expone que este estudio solo comparo las dimensiones de la Satisfacción Laboral, en este caso Supervisión, Ambiente Físico, Condiciones Laborales, Satisfacción Intrínseca y Participación, junto con el Burnout general; obteniendo de esta manera los siguientes puntajes: -0,166**; -0,286**; -0,172*; -20,8** y -0,179*, respectivamente. Se destaca de esta manera que el Ambiente Físico, las Condiciones Laborales y la Participación, son los elementos que más inciden en la presencia del Síndrome de Burnout.</p>
<p>“Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario” Malander (2016)</p>	<p>SciELO</p>	<p>Estudio de características cuantitativas, con enfoque descriptivo, correlación y de corte transversal. La muestra de la población se obtuvo de un total de 133 docentes de nivel secundario de instituciones privadas de Argentina. Para la recolección de información se aplicaron el Inventario de Burnout de Maslach, y la Escala de Satisfacción Laboral específicamente para docentes. En cuanto al análisis correlacional fue implementada la prueba de Pearson.</p>	<p>En los resultados encontrados en el estudio se expone el vínculo significativo que comparten ambas variables, en donde se determina la tendencia inversa que tiene el Síndrome de Burnout junto a la Satisfacción Laboral. En cuanto a los coeficientes de correlación, los factores intrínsecos de la satisfacción de los trabajadores y la presencia de síntomas de Burnout contaron con un resultado de -0,548**. Por otra parte, en las dimensiones del Burnout se halló que los factores extrínsecos se relacionaron significativamente con el cansancio emocional (-0,288**), mientras que los factores intrínsecos se asociaron significativamente, y negativamente, con el cansancio emocional (-0,380**) y con la despersonalización (-0,444**); sin embargo, estos factores se relacionaron positivamente con la dimensión de realización personal (0,582***). Finalmente, se determina que tanto los factores intrínsecos, en este caso la motivación y la autorrealización, como los factores extrínsecos, en este caso buenas condiciones laborales; influyen en el desarrollo del Síndrome de Burnout.</p>

<p>“Work environment, job satisfaction and burnout among Spanish dentists: a cross sectional study” Molina Hernández, et al. (2021)</p>	<p>PubMed</p>	<p>Investigación de tipo transversal y correlacional, con toma de datos cuantitativos por medio de test validados. La recolección de la muestra se obtuvo de profesionales del área odontológica pertenecientes al Colegio Oficial de Odontólogos de España, en total se receptaron datos de 366 profesionales. Los instrumentos aplicados para la información de las variables fueron el Overall Job Satisfaction y el Inventario de Burnout de Maslach, con estos resultados se utilizó el coeficiente de Pearson para realizar la correlación entre variables. De igual manera, se agregó otra variable en este estudio, la cual fue el Entorno Laboral o Ambiente de Trabajo.</p>	<p>Los resultados de este trabajo demuestran la relación significativa e inversa entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral, en donde se percibió un coeficiente de correlación de $-0,512^{**}$. Por la parte de las dimensiones del Burnout, el Agotamiento Emocional y la Despersonalización tuvieron una tendencia negativa junto a la satisfacción, obteniendo un puntaje de $-0,458^{**}$ y $-0,310^{**}$ respectivamente. Por el lado de la disminución de la realización personal se expone un coeficiente de $-0,428^{**}$ junto a la Satisfacción Laboral. Dentro de los hallazgos se determina la importancia del clima laboral y su relación significativa con la Satisfacción Laboral y por ende con la presencia del Burnout.</p>
<p>“Burnout syndrome and job satisfaction in community health workers” Menguer Da Silva, et al. (2023)</p>	<p>PubMed</p>	<p>Estudio de tipo transversal y cuantitativo. Los datos fueron tomados mediante un muestreo aleatorio probabilístico, en donde 66 participantes de las Unidades de Salud Familiar de los distritos sanitarios del sur de Santa Catarina, Brasil, realizaron los instrumentos de evaluación determinados, en este caso el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Satisfacción Laboral (ESL). En cuanto a la valoración de la relación entre ambas variables se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman.</p>	<p>Se puede delimitar que existen algunas correlaciones negativas y positivas entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral. Por ejemplo, el agotamiento emocional se relacionó negativa y significativamente con la satisfacción salarial ($-0,332^{**}$), la realización profesional contó con una correlación positiva significativa con la satisfacción laboral general ($0,369^{**}$), la despersonalización fue la única dimensión que no tuvo correlaciones significativas. El autor amplía la temática de los hallazgos, y determina que aspectos como la carga de trabajo excesiva y el estrés laboral son los causantes de los primeros indicios del Burnout.</p>
<p>“Organizational climate, job satisfaction, and burnout in nursing workers” Almeida Dos Santos, ete al. (2023)</p>	<p>PubMed</p>	<p>Trabajo de tipo correlacional y de corte transversal realizado en una sola instancia con población de determinados centros de salud públicos del norte de Sao Paulo, Brasil. Para la muestra se obtuvo la información de un grupo de 534 profesional de las carreras de enfermería. Para la medición de las variables, los instrumentos, o test, aplicados a la muestra de la población fueron el Inventario de Burnout de Maslach y para la Satisfacción Laboral se utilizó el S20/23. Con los resultados sobre la mesa, se dio paso al análisis de correlación de Pearson para encontrar las asociaciones entre variables.</p>	<p>En cuanto a los hallazgos encontrados dentro de la prueba de correlación de Pearson, se destacan los siguientes: la dimensión de Agotamiento Emocional y Despersonalización tuvieron correlaciones inversas y significativas con la Satisfacción Laboral, obteniendo un resultado de $-0,457^{**}$ y $-0,319^{**}$. En cambio, la Realización Personal tuvo una correlación significativa y positiva con la Satisfacción Laboral ($0,146^{**}$). Cabe destacar que esta tendencia se mantuvo presente junto a la variable de Clima Organizacional, determinando que las condiciones laborales que ofrecen las organizaciones a los trabajadores, ya sea en aspectos como la remuneración, la satisfacción intrínseca y extrínseca, la seguridad en el trabajo y el desarrollo profesional, son claves para evitar el desarrollo del Síndrome de Burnout.</p>

Del total de artículos revisados en el presente trabajo (Tabla 1), 13 investigaciones evidenciaron una relación significativa entre las variables del Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral, sin embargo 2 de estos estudios, no encontraron una relación estadísticamente destacable. Entre los trabajos que presentaron vínculos relevantes se exponen los estudios de Vallejo Andrada, et al. (2025); Camacho Vargas (2024); Sanjinez (2023); Cubero González, et al. (2022); Cortez Silva, et al. (2021); Gavilanes Gavilanes & Moreta Herrera (2021); Carlos Cajo (2020); Álvarez Cabrera, et al. (2019); Vásquez Fonseca, et al. (2018); Malander (2016); Molina Hernández, et al. (2021); Menguer Da Silva, et al. (2023); y Almeida Dos Santos, et al. (2023). En cuanto a los artículos que no hallaron asociación alguna entre las variables estudiadas, se encuentran los trabajos de Fuster Gómez, et al. (2024) y Castañeda Santillán & Sánchez Macías (2023).

Con respecto a las dimensiones particulares del Síndrome de Burnout, los artículos de Vallejo Andrada, et al. (2025); Sanjinez (2023); Cubero González, et al. (2022); Gavilanes Gavilanes & Moreta Herrera (2021); Carlos Cajo (2020); Álvarez Cabrera, et al. (2019); Vásquez Fonseca, et al. (2018); Malander (2016); Molina Hernández, et al. (2021); Menguer Da Silva, et al. (2023); y Almeida Dos Santos, et al. (2023) demostraron una correlación significativa con orientación inversa entre el Agotamiento Emocional y la Satisfacción Laboral, es decir que 11 de 15 estudios determinan que a mayor nivel de agotamiento se observa un menor nivel de satisfacción entre los trabajadores. Para la dimensión de la Despersonalización, los trabajos de Sanjinez (2023); Cubero González, et al. (2022); Gavilanes Gavilanes & Moreta Herrera (2021); Álvarez Cabrera, et al. (2019); Vásquez Fonseca, et al. (2018); Malander (2016); Molina Hernández, et al. (2021); y Almeida Dos Santos, et al. (2023) se apegan a la misma tendencia y relevancia anteriormente mencionada, lo que sostiene que en 8 investigaciones, a mayor grado de distancia afectiva, o también llamado cinismo, existe una menor percepción de Satisfacción Laboral. Finalmente, estudios como los de Vallejo Andrada, et al. (2025); Sanjinez (2023); Cubero González, et al. (2022); Álvarez Cabrera, et al. (2019); Malander (2016); Menguer Da Silva, et al. (2023); y Almeida Dos Santos, et al. (2023) evidencian que, en un total de 7 estudios, la dimensión de la Realización Personal se asocia positiva y significativamente con la satisfacción en el trabajo, concluyendo que el sentimiento de éxito de una persona en relación a su trabajo es sinónimo de Satisfacción Laboral.

A parte de la relación encontrada entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral, algunos estudios identificaron otros elementos que influyen directamente en estas variables. Por ejemplo, los trabajos de Fuster Gómez, et al. (2024); Castañeda Santillán & Sánchez Macías (2023); y Almeida Dos Santos, et al. (2023) señalaron que el Clima Organizacional es un factor determinante en el aumento de la Satisfacción Laboral y por ende, en la disminución de los síntomas de Burnout. Por su parte, los artículos de Camacho Vargas (2024); Cubero González, et al. (2022); Cortez Silva, et al. (2021); Carlos Cajo (2020); Vásquez Fonseca, et al. (2018); Molina Hernández, et al. (2021); y Menguer Da Silva, et al. (2023) incluyeron a las Condiciones Laborales como un apartado importante a analizar, esto debido a la relación que mantienen estos aspectos con la satisfacción de los trabajadores, en donde el ambiente físico, el entorno laboral, la remuneración salarial, la carga laboral y la falta de flexibilidad, juegan un rol especial a la hora prevenir o provocar enfermedades de salud mental dentro de las organizaciones.

En cuanto a los instrumentos utilizados para la recolección de datos, el Inventario de Burnout de Maslach fue el más utilizado en los 15 estudios evaluados, con sus distintas versiones adaptadas en base a su población objetivo (servicios humanos, salud, docentes, etc.). Por el lado de la Satisfacción Laboral, los artículos de Gavilanes Gavilanes & Moreta Herrera (2021); Vásquez Fonseca, et al. (2018); Álvarez Cabrera, et al. (2019); Cubero González, et al. (2022); Camacho Vargas (2024); y Almeida Dos Santos, et al. (2023); utilizaron la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo, en sus versiones S20/23, S10/22 y SL-SPC. Investigaciones como las de Vallejo Andrada, et al. (2025); Carlos Cajo (2020); Sanjinez (2023); y Molina Hernández, et al. (2021); aplicaron el Overall Job Satisfaction de Warr, Cook & Wall. Finalmente, el estudio de Fuster Gómez, et al. (2024) se apoyó en un cuestionario propio validado; Cortez Silva, et al. (2021) y Malander (2016) emplearon un test de Satisfacción Laboral acorde a su población, en este caso, la Escala Multidimensional Docente y la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes; Castañeda Santillán & Sánchez Macías (2023) por su parte hicieron uso del Cuestionario de Chiang Vega; y Menguer Da Silva, et al. (2023) aplicó la Escala de Satisfacción Laboral General (ESL).

En el total de artículos analizados, se evidencia una diversidad considerable en cuanto a las poblaciones objeto de los estudios. Por ejemplo, los estudios de Cubero González, et al. (2022); Carlos Cajo (2020); Vásquez Fonseca, et al. (2018); Molina Hernández, et al. (2021); Menguer Da Silva, et al. (2023); y Almeida Dos Santos, et al. (2023); se enfocaron en profesionales del área de salud, aquí se encuentran enfermeros, médicos, odontólogos y trabajadores de salud comunitaria. Cortez Silva, et al. (2021); Castañeda Santillán & Sánchez Macías (2023); y Malander (2016) realizaron sus investigaciones en docentes de educación básica, secundaria y superior universitaria. Para Vallejo Andrada, et al. (2025); Fuster Gómez, et al. (2024); y Sanjinez (2023); la población participante de sus estudios fueron trabajadores de áreas administrativas dentro de instituciones públicas y privadas. En cambio, Camacho Vargas (2024) y Álvarez Cabrera, et al. (2019) centraron sus artículos en población de fuerzas del orden y de seguridad. Finalmente, Gavilanes Gavilanes & Moreta Herrera (2021) optaron por analizar la relación del Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en transportistas y conductores.

4. Discusión

De acuerdo a los hallazgos obtenidos dentro de esta revisión sistemática, se puede afirmar que existe una tendencia consistente hacia la presencia de una correlación significativa e inversa entre la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout, tal y como se encontró en el 87% de los estudios analizados. Estos resultados coinciden con el meta análisis de Quesada Puga, et al. (2024), el cual concluyó que un menor grado de Satisfacción Laboral presentan mayores niveles de Burnout, sin distinción de sus dimensiones. De igual manera, la revisión documental realizada por Gómez Urquiza, et al. (2016) concuerda con la existencia de una relación inversa entre ambas variables, incluso determina que la Satisfacción Laboral es un factor fundamental a la hora de prevenir el Síndrome de Burnout. Finalmente, autores como Bartra Alva & Zaragoza Gensollen (2022); Friganovic & Selic (2021); y Soto Fuentes, et al. (2017) consideran que, al estar directamente asociadas estas variables, el nivel de satisfacción percibido por un trabajador puede actuar como un recurso de protección ante el desarrollo del Síndrome de Burnout.

Particularmente, el Agotamiento Emocional y la Despersonalización fueron las dimensiones de Burnout más recurrentes que se asociaron negativamente con la variable de Satisfacción Laboral. En el caso de la primera dimensión, el 73% de los estudios analizados registraron esta correlación inversa, mientras que, en el caso de la despersonalización, el 53% obtuvo los mismos resultados. Los patrones identificados concuerdan con las investigaciones de Hermosa Rodríguez (2006); Aldrete Rodríguez, et al. (2011); y Da Rosa & Carlotto (2005); determinando que la percepción subjetiva de Agotamiento Emocional y la desconexión afectiva, son las dimensiones que más inciden en la experiencia de satisfacción de un individuo con su trabajo.

En contraste con las dimensiones anteriores, el 47% de los artículos, como el de Vallejo Andrada, et al. (2025); Menguer Da Silva, et al. (2023); Álvarez Cabrera, et al. (2019); etc., describieron una correlación significativa y positiva entre la Realización Personal y la Satisfacción Laboral. Esto sugiere que las personas que experimentan una sensación afirmativa en cuanto a su rendimiento y logros dentro del ámbito organizacional, tienden a presentar un mayor nivel de satisfacción. Esta relación no concuerda con las investigaciones de los autores Parada, et al. (2005) y Hermosa Rodríguez (2006), quienes exponen que la relación entre esta dimensión y la Satisfacción Laboral son insuficientes para determinar un vínculo significativo entre ambas. Con esta premisa se puede inferir que, dado que en menos de la mitad de los estudios analizados en esta revisión se identificó una conexión entre la Realización Personal y la satisfacción, y considerando además que, investigaciones proporcionadas por otros autores no evidencian una relación significativa entre estos componentes, la dimensión analizada no es relevante para la determinación de un coeficiente significativo entre las variables de Burnout y la Satisfacción Laboral.

A pesar de que en el 13% de los artículos analizados se determina que no existe una relación significativa entre la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout, cabe destacar que en los estudios de Fuster Gómez, et al. (2024) y Castañeda Santillán & Sánchez Macías (2023) la tendencia negativa encontrada en los coeficientes de correlación, sugiere que ambas variables son inversamente proporcionales, manteniendo así la consistencia de los resultados del 87% de investigaciones previamente descritas. Si bien en el estudio de Fuster Gómez, et al. (2024) se afirma la inexistencia de una correlación, este sugiere que otros factores pueden variar los resultados del coeficiente negativo. De la misma manera, Castañeda Santillán & Sánchez Macías (2023) refieren que otros son los elementos que inciden en la presencia del Burnout, expone que aspectos como el estado civil, género o lugar y modalidad de trabajo, son importantes a la hora de percibir una sensación de bienestar por parte del individuo con su trabajo. El análisis realizado por Aranda Beltrán, et al. (2011) concuerda con las premisas antes planteadas por los otros autores, afirmando entonces que no solo la Satisfacción Laboral influye en la aparición del Síndrome de Burnout, sino que este fenómeno incluye aspectos multifactoriales, en donde intervienen otras variables capaces de modular la percepción de malestar laboral.

En este sentido, y considerando las investigaciones de Fuster Gómez, et al. (2024); Almeida Dos Santos, et al. (2023) y Castañeda Santillán & Sánchez Macías (2023), el Clima Organizacional aparece como un factor determinante asociado a la Satisfacción Laboral y al Síndrome de Burnout. Dentro de los hallazgos, se observa que un mayor grado de satisfacción con el trabajo es causado gracias a un Clima Organizacional favorable, mientras que un clima laboral deficiente provoca el desarrollo y aparición de síntomas de Burnout. Estudios como el de Borja Rodríguez, et al. (2023) y Cordova Nuñez & Pulache Herrera (2022), incluso catalogan al Clima Organizacional como un factor de prevención frente al Síndrome de Burnout, señalando su influencia y repercusión sobre la salud física y mental de los trabajadores. De esta manera, se establece que el Clima Organizacional es una variable clave a la hora de eludir los riesgos psicosociales dentro de las empresas y organizaciones.

Otra de las variables mencionadas dentro de los artículos analizados son las Condiciones Laborales, específicamente aquellas que tienen que ver con el entorno físico, el ambiente laboral, la remuneración salarial, la carga laboral, y la falta de flexibilidad entre la vida y el trabajo de las personas. Los resultados obtenidos por 47% de los estudios revisados, revelan que son las Condiciones Laborales las que generan en el individuo la sensación de satisfacción con sus expectativas profesionales, y si una organización no hace hincapie en mejorar estas condiciones, los trabajadores serán más propensos a desarrollar altos niveles de Burnout. Autores como Ramírez Espinoza, et al. (2024) sostienen que la sobrecarga de trabajo, la mala remuneración, ambientes desagradables y condiciones de trabajo

deficientes, propician la respuesta negativa de síntomas de Burnout, lo cual genera afectaciones en la salud de los trabajadores. Para las autoras, algunos elementos de estas condiciones están relacionados directamente con las dimensiones del Burnout. Por ejemplo, el Agotamiento Emocional responde a la sobrecarga laboral y a la sensación de percibir una mala remuneración por todo el trabajo que realiza una persona. Aspectos como el descontento con la labor realizada dentro de la empresa se asocia junto a la dimensión de Despersonalización. Por su parte, la Realización Personal mantiene una estrecha conexión con la sensación de tener control del trabajo que un individuo realiza. En cambio, Henández, et al. (2024) presenta que la Satisfacción Laboral mantiene una relación directa con elementos pertenecientes a las Condiciones Laborales, como el ambiente laboral, la comunicación organizacional, el reconocimiento y remuneración, y la relación entre compañeros y jefes de trabajo. Desde esta perspectiva, se demuestra la incidencia que tienen las Condiciones Laborales, tanto en la prevención del Síndrome de Burnout como en el incremento de la Satisfacción Laboral de las personas.

Los hallazgos de este trabajo académico permiten reflexionar sobre la influencia que tiene el entorno organizacional en el bienestar de los trabajadores, se hace evidente la necesidad de que las empresas y organizaciones reconozcan la Satisfacción Laboral como un factor determinante en la aparición del Síndrome de Burnout. Para autores anteriormente mencionados como Cordova Nuñez & Pulache Herrera (2022) y Borja Rodríguez, et al. (2023), el papel que desempeña el entorno organizacional es fundamental para diagnosticar síntomas de fatiga laboral, ya que al brindar condiciones óptimas de trabajo y favorecer un clima laboral eficiente, las personas acceden a un mayor grado de calidad de vida dentro de su esfera laboral, y por lo tanto, se evita el desarrollo de enfermedades psicosociales que trascienden sus efectos no solo al ámbito mental de los trabajadores, sino a consecuencias de niveles fisiológicos del individuo. En coherencia con esta premisa, la autora Quintuña Cuyago, et al. (2023) sostiene que las organizaciones deben dirigir sus esfuerzos a la mejora de las políticas, la comunicación y el liderazgo de las empresas, ya que estos aspectos son fundamentales para promover un entorno laboral saludable. De igual manera, manifiesta que al implementar medidas dirigidas al crecimiento de la motivación, el trabajo en equipo y la participación activa de los colaboradores, se logra incentivar la satisfacción de las personas con sus puestos de trabajo, y por ende, prevenir el Síndrome de Burnout.

Otro aspecto relevante en esta revisión sistemática es la diversidad profesional en las poblaciones estudiadas de los artículos. El 40% de los estudios estuvo dirigido hacia el personal de salud, en los cuales se encontraron enfermeros, médicos, odontólogos y trabajadores de salud en general. El 20% estuvo basado en estudios realizados a docentes, tanto a nivel básico como universitario. Otro 20% se centró en el personal administrativo de empresas privadas y públicas. Finalmente, el 13% correspondió a la población de fuerzas del orden y el 7% a transportistas y conductores. A pesar de estas diferencias ocupacionales, la relación entre la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout se mantuvo constante, lo que reafirmaría la solidez del vínculo entre ambas variables en contextos laborales diversos. En el estudio de Puhl, et al. (2010) los autores sostienen que el Síndrome de Burnout es un fenómeno ajeno a una profesión particular, es decir que este se presenta independientemente de la labor que desempeña un individuo. De igual manera, resalta que este fenómeno está mayoritariamente influenciado por factores institucionales, tales como el clima laboral, la motivación y satisfacción con el trabajo, y el nivel de resiliencia organizacional, más que por la naturaleza de la profesión ejercida. Estos datos refuerzan la idea de que el Síndrome de Burnout no es de carácter exclusivo en cuanto a profesión, sino que responde en gran medida a las condiciones laborales que las empresas y organizaciones puedan brindar a sus trabajadores.

Entre las principales limitaciones que se pudo apreciar dentro de esta revisión sistemática, se encuentra la falta de uniformidad y homogeneidad entre los test utilizados en cuanto a la variable de Satisfacción Laboral. Esta gran variedad de instrumentos, impidió la realización de una comparación más profunda entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral. Dentro de los estudios realizados por Faraci, et al. (2019) y Saane, et al. (2003) se determina que, al contar con una amplia gama de instrumentos para evaluar la Satisfacción Laboral, cada uno de estos conlleva diferentes cualidades psicométricas que pueden complicar la comparación entre investigaciones, esto debido al enfoque que cada uno de estos test pretende evaluar, ya sea delimitado a un grupo profesional específico o a constructos multifactoriales que se especifican en la satisfacción de los trabajadores. De igual manera, otra de las limitaciones que se pudo identificar fue la amplia gama ocupacional que se tuvo dentro de los artículos científicos analizados. A pesar de encontrar una similitud en los resultados de correlación en las diferentes profesiones estudiadas, resulta desafiante establecer patrones universales que establezcan una relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral de manera general y dirigida a todos los oficios existentes en el mundo laboral. En el artículo de Lozano, et al. (2007) se observó el nivel de Burnout en policías, personal de salud, y docentes; encontrando que entre estos colectivos profesionales, existen diferencias considerables en base a cada profesión. Por lo tanto, es necesario que para futuras investigaciones se tomen en cuenta que las limitaciones planteadas en este artículo, pueden influir en la consistencia de los presentes hallazgos.

Con base en los hallazgos obtenidos, se destacan diversas implicaciones prácticas dirigidas hacia las organizaciones, específicamente en lo referente al diseño de estrategias o herramientas que estén orientadas al fortalecimiento de las Condiciones Laborales, el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, como factores protectores ante el Síndrome de Burnout. La implementación de programas que consideren aspectos como la

satisfacción con el rol desempeñado, la remuneración, el clima o ambiente laboral, el equilibrio entre la carga laboral y la vida personal, y el reconocimiento profesional, son de suma importancia para contribuir a la prevención de los signos de agotamiento. En este sentido, para (Gargallo Castel, 2008) crear políticas internas que cuenten con un enfoque preventivo, y que estén adaptadas a las condiciones laborales del sector ocupacional, fortalecerán la satisfacción de los trabajadores y, en consecuencia, mejoraran el rendimiento del talento humano de las empresas. Para próximas líneas de investigación, se recomienda centrar los estudios a poblaciones con profesiones específicas, en donde los instrumentos estén estandarizados permitiendo establecer comparaciones más objetivas entre artículos, enriqueciendo así la evidencia científica disponible. En síntesis, el abordar la Satisfacción Laboral como un indicador clave del bienestar organizacional, representa una estrategia fundamental para prevenir y manejar el Síndrome de Burnout.

5. Conclusiones

De acuerdo a los resultados encontrados en el total de investigaciones, se concluye que en el 87% de los artículos evaluados, se confirma la existencia de una relación significativa e inversa entre la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout. Esto significa que, a un mayor grado de percepción de bienestar y de satisfacción con el entorno laboral, existe una menor posibilidad de que los colaboradores de una organización presenten altos niveles o síntomas de Burnout. De esta manera, se puede inferir que la variable de Satisfacción Laboral es un elemento clave que actúa como un recurso de protección para prevenir y predecir el Síndrome de Burnout. Por otro lado, el 13% de los estudios determina que no existe una correlación significativa entre las variables mencionadas, sin embargo, cabe destacar que, a pesar de la negativa de los resultados, los coeficientes de correlación en estas investigaciones, mantienen la tendencia negativa entre variables, reafirmando que entre mayor sea la Satisfacción Laboral que presenta un trabajador, sus niveles de Burnout serán bajos, o inexistentes.

En cuanto al análisis de las dimensiones del Síndrome de Burnout, se encuentra que el Agotamiento Emocional es la dimensión que cuenta con una mayor presencia significativa e inversa dentro de los estudios, específicamente con una participación del 73% en base a todos los artículos revisados. Seguida de esta dimensión, la correlación significativa y negativa posterior es la Despersonalización, la cual estuvo presente en el 53% de las investigaciones. Finalmente, la dimensión de la Realización Personal mantuvo una correlación significativa y positiva en el 47% de los artículos revisados. Con esto se determina que, tanto el Agotamiento Emocional como la Despersonalización, son las dimensiones más significativas y recurrentes dentro de la relación entre las variables del Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral, es decir que estas influyen mayoritariamente en la experiencia de satisfacción de un individuo con su trabajo.

Los hallazgos revelan que existen otras variables que interactúan junto con la Satisfacción Laboral, provocando una incidencia el desarrollo del Síndrome de Burnout. En este caso, tanto el Clima Organizacional como las Condiciones Laborales, son factores que inciden directamente en el sentimiento de bienestar que tiene una persona en relación con su trabajo, y, por ende, también pueden predecir y provocar síntomas relacionados con el agotamiento laboral. En este sentido, aspectos organizacionales como el clima laboral, el entorno físico, el ambiente de trabajo, la remuneración salarial, la sobrecarga laboral, y la falta de flexibilidad entre la vida y el trabajo, no solo contribuyen al incremento o disminución del bienestar individual de los empleados, sino que también reducen o aumentan significativamente el riesgo de presentar síntomas asociados al desgaste físico, emocional y psicológico que provoca el burnout. En este sentido, es deber de las empresas invertir en políticas, programas y estrategias que promuevan una cultura organizacional enfocada en mejorar las condiciones laborales de las personas y así promover un estado de bienestar y de crecimiento de los colaboradores dentro de sus puestos de trabajo.

Si bien los resultados de este estudio permiten identificar patrones relevantes en cuanto a la relación de las variables analizadas, es importante señalar algunas limitaciones metodológicas que han dificultado la comparabilidad entre las investigaciones. Una de las principales limitaciones estuvo asociada a la falta de uniformidad de los instrumentos utilizados para evaluar la variable de Satisfacción Laboral. La aplicación de distintos test dificultó el análisis comparativo entre las variables, dado que las dimensiones evaluadas no eran uniformes entre los artículos revisados. Esto limitó la posibilidad de profundizar en la relación entre las dimensiones específicas de la Satisfacción Laboral y su impacto en el burnout, reduciendo el alcance del nivel de análisis y detalle dentro de la discusión. Aunque se observó dentro del artículo que la diversidad ocupacional no descarta la presencia del Síndrome de Burnout, el no contar con una población específica dificulta establecer generalidades acerca de las condiciones laborales particulares de cada oficio, y que elementos específicos son los que actúan como factores protectores y de prevención contra el burnout. Por tanto, se aconseja que los resultados sean interpretados con cautela, considerando que las limitaciones anteriormente mencionadas podrían influir en la consistencia de los hallazgos obtenidos. Por lo tanto, se sugiere que en futuras investigaciones la correlación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral este basada en la utilización de un test estándar para cada variable, y de igual manera, que exista una población de estudio focalizada.

En conclusión, comprender y abordar la relación entre la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout, no solo permite prevenir el deterioro físico y psicológico de los trabajadores, sino que brinda a las empresas e instituciones,

diversas herramientas direccionadas a evaluar los aspectos en los que los individuos perciben una falta de apoyo organizacional. Con esto, las organizaciones pueden desarrollar mejoras en cuanto a su gestión del talento humano, y así, favorecer el desarrollo continuo de entornos de trabajo más humanos, sostenibles y productivos; comprometiéndose con el bienestar de sus trabajadores, y resaltando que el talento de las personas es el activo más valioso e importante con el que cuenta una empresa.

Referencias citadas

1. Aldrete Rodríguez, M. G., Aranda Beltrán, C., Valencia Abundiz, S., & Salazar Estrada, J. G. (2011). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de secundaria. *Revista de Educación y Desarrollo*, 15-22.
2. Almeida Dos Santos, M. C., Barros Gomes, V., Da Silva, S. M., Da Silva, F. J., Yamassake, R. T., Telles Mauricio, A. C., . . . Baptista Pavan, P. C. (2023). Organizational climate, job satisfaction, and burnout in nursing workers. *Rev Bras Med Trab*, 1-8.
3. Álvarez Cabrera, P. L., Chacón Fuertes, F., & Sánchez Moreno, E. (2019). Síndrome de Burnout de Funcionarios de Prisiones. *Revista Pshykhe*, 1-13.
4. Aranda Beltrán, C., Zarate Montero, B., Moreno, P., Manuel, & Sahún Flores, J. E. (2011). Síndrome de Burnout, Variables Sociodemográficas y Laborales en Médicos Especialistas del Hospital Valentín Gómez Farias, México. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 13-17.
5. Barral Coral, S., & Albán Pérez, G. (2021). Impacto de los factores de riesgo psicosociales, estrés y síndrome de burnout sobre la satisfacción laboral en personal administrativo de nivel técnico-general en salud. *Revista de la Universidad del Azuay*, 268-293.
6. Bartra Alva, V. R., & Zaragoza Gensollen, A. B. (2022). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en los profesionales de la salud. *Repositorio Universidad de Lima*, 1-39.
7. Borja Rodríguez, A. J., Sánchez Sosa, J. J., & Moisés, D. P. (2023). Desgaste Ocupacional (Burnout) y Cultura Organizacional en empleados del sector servicios. *Repositorio Universidad Nacional Autónoma de México*, 1-140.
8. Bustos Viviescas, B. J., García Yerena, C. E., & Villamizar Navarro, A. (2025). Relación entre las condiciones laborales, trastornos musculoesqueléticos, y riesgos psicosociales: El papel mediador de la actividad física en los trabajadores. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 28-30.
9. Camacho Vargas, M. Á. (2024). Síndrome de Burnout en policías ecuatorianos durante la pandemia de Covid-19. *INNOVA Research Journal*, 58-79.
10. Carlos Cajo, M. E. (2020). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén Lambayeque. *Revista Epistemia*, 27-38.
11. Castañeda Santillán, L. L., & Sánchez Macías, A. (2023). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos Revista de Ciencias de Administración y Economía*, 230-246.
12. Cordova Nuñez, L., & Pulache Herrera, C. M. (2022). Síndrome de burnout y clima laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud Materno Infantil - Catacaos. *Repositorio Universidad César Vallejo*, 1-28.
13. Cortez Silva, D. M., Campana Mendoza, N., Huayama Tocto, N., & Aranda Turpo, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. *Propósitos y Representaciones*.
14. Cosmina Alina, M., Virginia, M., Aurelian Dumitrache, A., Mihaela, A., Dragomir, L., & Ciubara, A. (2023). The Impact of Work-Related Problems on Burnout Syndrome and Job Satisfaction Levels among Emergency Department Staff. *Behavioral Sciences*, 1-17.
15. Cubero González, O., Mc. Leand, T. W., Rodríguez Rodríguez, C., & Solano López, A. L. (2022). Análisis del riesgo de Burnout y la satisfacción laboral en un departamento de Hemato-Oncología Pediátrica costarricense. *Revista Pensamiento Actual*, 113-129.
16. Da Rosa, C., & Carlotto, M. S. (2005). Síndrome de Burnout e satisfação no trabalho em profissionais de uma instituição hospitalar. *Rev SBPH*, 1-15.
17. Faraci, P., Magnano, P., & Valenti, G. D. (2019). Le scale di misura della soddisfazione lavorativa: una rassegna critica. *G Ital Med Lav Erg*, 29-44.
18. Franciosi, A. P., Vieira, S. V., & Both, J. (2023). Job Satisfaction and Burnout Syndrome in Physical Education Teachers in Grade School. *Revista Ciencias de la Actividad Física*, 1-18.
19. Friganovic, A., & Selic, P. (2021). Where to Look for a Remedy? Burnout Syndrome and its Associations with Coping and Job Satisfaction in Critical Care Nurses—A Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 1-12.
20. Fuster Gómez, J. K., Hermoza Caldas, A. F., Romero Echeverría, L. M., & Fuster Zuñiga, N. L. (2024). Clima organizacional, satisfacción laboral y burnout en el personal administrativo en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. *Investigación & Desarrollo vol. 32*, 157-183.
21. García Avalos, M. E., Carrera Álvarez, E. R., & Peralta Beltrán, Á. R. (2023). Relación entre la fatiga laboral y el síndrome de burnout en el personal docente universitario. *Revista Electrónica de Ciencias Generales*, 404-422.
22. Gargallo Castel, A. F. (2008). La Satisfacción Laboral y sus determinantes en las cooperativas. *MANAGEMENT*, 563-575.
23. Gavilanes Gavilanes, J., & Moreta Herrera, R. (2021). Satisfacción laboral, salud mental y burnout. Análisis de mediación parcial en una muestra de conductores del Ecuador. *Psicodebate*, 7-19.
24. Gómez Urquiza, J., Monsalve Reyes, C., San Luis Costas, C., Fernández Castillo, R., Aguayo Estremera, R., & Cañadas De la Fuente, G. (2016). Factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de atención primaria: una revisión sistemática. *Atención Primaria*, 77-85.
25. Henández, A., Rangel-Lyne, L., & Ochoa-Hernández, M. (2024). Relación entre la satisfacción laboral y las condiciones laborales moderadas por el género. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 77-99.

26. Hermosa Rodríguez, A. (2006). Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*, 81-89.
27. Katsogiannis, I., Manara, E., Peletidi, A., Bistaraki, A., Constantinides, T., & Kontogiorgios, C. (2024). Occupational burnout and job satisfaction among community pharmacists. *Exploratory Research in Clinical and Social Pharmacy*, 1-8.
28. Lozano, L., Cañadas, G., Martín, M., Pedrosa, I., Cañadas, G. S., Vargas, C., . . . De la Fuente, E. (2007). Descripción de los niveles de Burnout en diferentes colectivos profesionales. *Aula Abierta*, 79-88.
29. Malander, N. M. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia & Trabajo*, 177-182.
30. Menguer Da Silva, L., Pereira Valim, E., Da Silva Rosa, A. C., & Faris Marcio, J. (2023). Burnout syndrome and job satisfaction in community health workers. *Rev Bras Med Trab.*, 1-9.
31. Molina Hernández, J., Fernández Estevan, L., Montero, J., & González García, L. (2021). Work environment, job satisfaction and burnout among Spanish dentists: a cross sectional study. *BMC Oral Health*, 1-10.
32. Organización Internacional del Trabajo. (28 de Septiembre de 2022). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-oms-y-la-oit-piden-nuevas-medidas-para-abordar-los-problemas-de-salud>
33. Organización Mundial de la Salud. (2 de Septiembre de 2024). Organización Mundial de la Salud. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
34. Osorio Ordoñez, C. C., & Ponce Palacio, Z. (2023). Explorando el vínculo entre el estrés, la satisfacción laboral y el agotamiento en trabajadores del campo. *Revista Semestral de Divulgación Académica de la Facultad: Sociedad, cultura y creatividad*, 1-15.
35. Parada, M. E., Moreno, R., Mejías, Z., Rivas, A., Rivas, F., & Cerrada, J. (2005). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el personal de enfermería del Instituto Autónomo Hospital Universitario Los Andes (IAHULA), Mérida, Venezuela. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 33-45.
36. Portero de la Cruz, S., & Vaquero Abellám, M. (2015). Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario. *Revista Latino-Am Enfermagem*, 543-552.
37. Puhanic, P., Eric, S., Talapko, J., & Skrelec, I. (2022). Job Satisfaction and Burnout in Croatian Physiotherapists. *Healthcare*, 1-13.
38. Puhl, S. M., Izcurdia, M., Oteyza, G. R., & Sarmiento, A. J. (2010). Síndrome de Burnput en profesionales de distintas disciplinas que se desempeñan en instituciones que asisten a jóvenes en riesgo psicosocial. *Revista Acta Académica*, 458-461.
39. Quesada Puga, C., Izquierdo Espin, F. J., Membrive Jiménez, M. J., Aguayo Estremera, R., Cañadas De la Fuente, G., Romero Béjar, J. L., & Gómez Urquiza, J. L. (2024). Job satisfaction and burnout syndrome among intensive-care unit nurses: A systematic review and meta-analysis . *Intensive and Critical Care Nursing*, 1-10.
40. Quintuña Cuyago, A. E., Rodríguez Plascensia, A., Romero Fernandez, A., & Neira Huera, R. A. (2023). El síndrome de burnout como factor asociado al estrés laboral del personal de enfermería. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud*, 310-319.
41. Quiroz Gonzáles, E., Loaiza Guzmán, J. D., Mejía Gonzáles, C., & al., e. (2020). Organizaciones saludables una contribución desde la psicología y la comunicación. Pereira, Colombia: Editorial Universidad Católica de Pereira.
42. Ramírez Espinoza, C. M., Loaiza Rodas, J. S., Moran Riascos, M. Y., & Urrego Morera, Y. (2024). Factores laborales asociados con síndrome de burnout en trabajadores de 2 entidades prestadores de salud en Bogotá. *Revista Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 97-106.
43. Restrepo Escobar, F. (2025). Las condiciones de trabajo y su impacto en la salud física y psicosocial de los trabajadores del sector agropecuario. *Revista Mexicana de Agronegocios*, 607-615.
44. Saane, N. V., Sluiter, J. K., Verbeek, J. H., & Frings-Dresen, M. H. (2003). Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction—a systematic review. *Occupational Medicine*, 191-200.
45. Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Revisión Bibliográfica: Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 1-6.
46. Sanjinez, S. (2023). Relación entre compromiso organizacional, burnout y satisfacción laboral en una entidad privada de la ciudad de La Paz. *Instituto de Investigaciones en Ciencias Humanas y de la Educación*, 49-76.
47. Soto Fuentes, P., Barrios Araya, S., & Molina Muñoz, Y. (2017). Síndrome de quemarse por el trabajo y Satisfacción Laboral como predictores de calidad de la atención de enfermería hospitalaria. *Ciencia y Enfermería*, 99-111.
48. Suárez, Z. A. (2022). Condiciones Socio-aborales y su impacto en la salud física y emocional del personal de enfermería que trabaja en el Hospital Regional Escuela Asunción de Juigalpa Chontales. *Revista Torreón Universitario*, 1-13.
49. Vallejo Andrada, A., Sánchez Serrano, J. L., Barrera Algarín, E., & Caravaca Sánchez, F. (2025). Burnout, ansiedad, satisfacción y violencia en el trabajo en trabajadores/as sociales de los servicios sociales municipales de Sevilla (España). *Cuadernos de Trabajo Social*, 81-105

50. Vásquez Fonseca, V. M., Gómez Pasos, J. C., Martínez, J., & Salgado, A. (2018). Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Salud(i)Ciencia*, 325-331.
51. Wu, S.-F., Ching, C.-Y., Liao, H.-C., & Wang, R.-H. (2024). Pathways among the nursing practice environment, job burnout, and job satisfaction to intention to leave: a cross-sectional study conducted in Taiwan. *Revista Da Escola de Enfermagem*, 1-7.
52. Yslado Méndez, R. M., Norabuena Figueroa, R. P., Loli Poma, T. P., Zarzosa Marquez, E., Padilla Castro, L., Pinto Flores, I., & Rojas Gamboa, A. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horiz Med*, 41-49.