

Universidad de Lima
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología



CORRELACIÓN ENTRE LA DESPERSONALIZACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES SANITARIOS PRE Y DURANTE PANDEMIA

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

Steffany Maria Hundskopf Iglesias

20180928

Maria Victoria Martinez Rodriguez

20181134

Asesor

Mónica Guiselda Fernández Otoyá

Lima – Perú
Marzo de 2025



**CORRELATION BETWEEN
DEPERSONALIZATION AND JOB
SATISFACTION IN HEALTH CARE WORKERS
BEFORE AND DURING THE PANDEMIC**

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	7
ABSTRACT.....	7
INTRODUCCIÓN	7
MATERIAL Y MÉTODO.....	9
RESULTADOS.....	6
DISCUSIÓN	12
CONCLUSIONES	133
REFERENCIAS.....	144

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.1	4
Tabla 1.2	7



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.1.....	5
-----------------	---



Correlación entre la despersonalización y la satisfacción laboral en trabajadores sanitarios pre y durante pandemia

Steffany M. Hundskopf Iglesias¹, María V. Martínez Rodríguez²

20180928@aloe.ulima.edu.pe¹, 20181134@aloe.ulima.edu.pe²

Universidad de Lima

Resumen: La pandemia del COVID-19 ha impactado significativamente en el bienestar laboral del personal de salud, especialmente en las variables de despersonalización, dimensión del burnout según Maslach, y en la satisfacción laboral. Por ello, el objetivo de este estudio es identificar el comportamiento habitual de la variable despersonalización y la variable satisfacción laboral en condiciones normativas, con el fin de validar que los cambios observados ocurren en situaciones excepcionales, como la pandemia del COVID-19. Para ello, se recolectaron 10 artículos científicos transversales identificados en PubMed, Scopus, Ebsco y Web of Science, publicados entre los años 2018 y 2025 que profundicen sobre dichas variables. Los resultados encontraron que existe una correlación negativa significativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral en trabajadores sanitarios durante la pandemia, lo que refleja un aumento de la despersonalización y una disminución de la satisfacción. En conclusión, se identificó que el comportamiento habitual de la despersonalización en correlación con la satisfacción laboral es tanto negativo como positivo. Sin embargo, al llegar a una situación extrema, como en el caso de la pandemia, la correlación es únicamente negativa.

Palabras clave: Síndrome de burnout; despersonalización; satisfacción laboral; sector salud.

Abstract: The COVID-19 pandemic has had a significant impact on the occupational well-being of health care personnel, especially on the depersonalization variables, a dimension of burnout according to Maslach, and on job satisfaction. Therefore, the aim of this study is to identify the usual behavior of the depersonalization variable and the job satisfaction variable under normative conditions, in order to validate that the observed changes occur in exceptional situations, such as the COVID-19 pandemic. For this purpose, 10 cross-sectional scientific articles identified in PubMed, Scopus, Ebsco and Web of Science, published between the years 2018 and 2025 that delve into these variables were collected. The results found that there is a significant negative correlation between depersonalization and job satisfaction in healthcare workers during pandemic, reflecting an increase in depersonalization and a decrease in satisfaction in extreme contexts. In conclusion, it was identified that the usual behavior of depersonalization in correlation with job satisfaction is both negative and positive. However, when reaching an extreme situation, as in the case of pandemic, the correlation is only negative.

Keywords: Burnout syndrome; depersonalization; job satisfaction health care.

Introducción

La línea de investigación de la presente revisión sistemática se relaciona con el bienestar y el desarrollo humano, específicamente a la salud mental y bienestar del personal sanitario, tanto antes como durante la pandemia del COVID-19. En torno a ello, diversos estudios han investigado las problemáticas existentes en el sector sanitario vinculadas a la satisfacción laboral y el síndrome de burnout de los colaboradores. Para comprenderlo a mayor profundidad, es importante contextualizar el entorno sanitario de los últimos años.

En primer lugar, está el contexto social tras el COVID-19. Aquí, los colaboradores del sector salud fueron catalogados como la “primera línea” contra una pandemia cuyas demandas superaron sus niveles de preparación. Por ello, sus grados de tensión psicosocial, junto con la inquietud de perder a seres queridos y arriesgar su propia vida, se vieron elevados (Isuiza Pérez et al., 2023). Una investigación realizada en Ecuador a personal de salud de hospitales públicos analizó la calidad de vida de 638 trabajadores. Dentro de las dimensiones evaluadas, la satisfacción laboral estuvo dentro de las tres que obtuvieron una baja percepción o porcentaje. Como resultado, se obtuvo una media de 15,32 con $\sigma=4,32$ (Astudillo et al., 2024).

En torno al contexto político y económico, el personal de salud fue uno de los sectores más afectados debido a las negligencias gubernamentales, pues no recibieron los adecuados recursos económicos ni el apoyo psicológico que necesitaban para afrontar esta nueva pandemia. Esto condujo a altos niveles de burnout en el personal, ubicado especialmente en zonas rurales con poca cobertura gubernamental (Isuiza Pérez et al., 2023).

Respecto a las causas de la aparición de la problemática entorno a estas dos variables, autores como Petrosino et al. (2024) resaltan los factores que impactan en el burnout y en la baja satisfacción laboral. Un punto a considerar son los horarios de trabajo irregulares, los cuales se programan según la alta demanda. A su vez, los dilemas éticos, la exposición al sufrimiento de los pacientes y la carencia de estrategias de afrontamiento del personal, también son causas del desarrollo de este síndrome (Petrosino et al., 2024).

En relación con las consecuencias de esta problemática a nivel global, tanto el burnout como la falta de satisfacción derivan en mayores indicadores de absentismo en trabajadores sanitarios, así como en tasas muy elevadas de intención de rotación (Fernández-Martínez et al., 2024). Esto es un factor importante a considerar, ya

que el aumento de la intención de rotación impacta en la escasez de personal sanitario, específicamente en el área de enfermería (Zheng et al., 2024). Además, la Organización Mundial de la Salud incluyó recientemente el término de burnout dentro de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10) debido a su universalidad y gravedad (Zheng et al., 2024).

Sobre las consecuencias a nivel individual, la sobrecarga de trabajo en esta población impacta negativamente en su satisfacción (Oliveira et al., 2024). Su carencia podría repercutir en la toma de decisiones y la solución de problemas, así como experimentar falta de productividad, desmotivación, ausentismo y hasta intención de rotación (Díaz et al., 2023). En el caso específico del síndrome de burnout, sus implicancias son tanto fisiológicas como psicológicas. Por ejemplo, pueden presentarse alteraciones estructurales y funcionales del cerebro, enfermedades cardiovasculares o respiratorias, alteraciones en las funciones cognitivas como la memoria de trabajo y la atención, y cambios anímicos como la ansiedad y depresión (Zheng et al., 2024).

En cuanto a las variables de investigación, la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout hace referencia a crecientes comportamientos negativos hacia personas involucradas en las tareas cotidianas del personal. Este síndrome es ocasionado por una presión laboral intensa y prolongada, así como consecuencia del estrés crónico causado por las exigencias del trabajo (Caravaca Sánchez, 2022). Es importante resaltar la Teoría de Burnout de Maslach como referente para esta variable (Caravaca Sánchez, 2022). En esta, se consideran tres dimensiones para su medición: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (Zheng et al., 2024). Por motivos del presente estudio, se indagará únicamente en la dimensión de despersonalización como variable.

En relación con la variable de satisfacción laboral, esta se define como una sensación que surge a raíz de los pensamientos, acciones o reacciones puedan tener las personas respecto a su relación con su centro laboral. Dicho esto, su percepción está basada en sus creencias personales y su cercanía con la cultura de la organización (Díaz et al., 2023). Como referente, se considera el Modelo de los dos factores de Herzberg y sus dimensiones: factores de higiene y factores de motivación. En primer lugar, los factores de higiene (externos) son los que eliminan e impactan en la insatisfacción, tales como las condiciones, entorno laboral, salario y factores que no crean incentivos. Por otro lado, los factores de motivación (internos) afectan directamente en la satisfacción de la persona y están relacionados a aspectos como el reconocimiento, los logros personales, el desarrollo profesional, entre otros. (Wang et al., 2024). Una de sus herramientas de

medición más conocidas es el Minnesota Satisfaction Questionnaire, elaborado por Weiss et al. En él, la satisfacción se mide desde las dimensiones de intrínseca y extrínseca, siendo la intrínseca los sentimientos de los individuos respecto a la naturaleza de las tareas del trabajo, y la extrínseca sus sentimientos sobre factores externos a sus tareas diarias o al trabajo mismo (Weiss et al., 1967).

A nivel general, las dimensiones de Maslach y la satisfacción laboral, han sido estudiadas mediante distintas escuelas psicológicas, siendo la escuela cognitiva una de ellas. Esta escuela explica cómo la cognición de las personas en sus acciones y comportamientos puede resultar en su deterioro, emocional, afectivo, físico, cognitivo e interpersonal. (Tabares-Díaz et al., 2020). Ante ello, estrategias como la reestructuración cognitiva son respuestas comunes en las personas para enfrentarse al burnout e incrementar la satisfacción laboral (Shi et al., 2023).

Con respecto a las investigaciones que evidencian la problemática relacionada a las variables, se encontró el estudio de Prado-Núñez y Vásquez-Colina (2024), cuya muestra estuvo conformada por 70 médicos serumistas en Ayacucho. Se encontró que, el 45,71% de los participantes padecían de Síndrome de Burnout. En cuanto a las dimensiones propuestas por Maslach, se obtuvo como resultado que la dimensión de despersonalización fue la que tuvo más prevalencia (71%). Con relación a la satisfacción, sólo el 32,86% de su muestra se encontraba satisfecha laboralmente (Prado Núñez & Vásquez Colina, 2024).

En líneas generales en el personal de salud, las variables del presente estudio se ven afectadas por los turnos prolongados, la falta de descanso adecuado, la ausencia de reconocimiento profesional y las elevadas exigencias en el trabajo. Un estudio realizado a 420 enfermeras en el Perú confirmó la relación negativa entre el burnout y la satisfacción laboral durante y después de la pandemia de COVID-19. Se encontró una correlación negativa significativa entre burnout y satisfacción laboral ($\beta = -.46$, $P < 0,001$) (Romero-Carazas et al., 2024). Lo cual significa que, a mayores niveles de síndrome burnout, los colaboradores tendrán menor satisfacción. Esto refleja la necesidad de investigar la relación de ambas variables antes y durante la pandemia debido al vacío existente en la comparación de ambos escenarios.

En la misma línea, otro estudio transversal que tuvo como participantes a 160 médicos de hospitales públicos y privados en Turquía investigó las mismas variables. Se demostró que existe una relación negativa entre los niveles de burnout y la satisfacción laboral en médicos ($p = 0,010$; $p < 0,05$). Se obtuvieron niveles altos de burnout y niveles

bajos de satisfacción laboral (3.77 ± 0.11 ; 2.35 ± 0.10) (Dinibutun, 2023).

En síntesis, la literatura revisada posiciona al burnout y la satisfacción como fenómenos que ocurren dentro del ámbito laboral. El burnout ha sido ampliamente estudiado en el sector educativo, donde, por ejemplo, se ha observado que más del 19% de docentes de diversas instituciones tiene este síndrome (Choy & Prieto, 2021). Sin embargo, en el ámbito de la salud, el estudio del burnout requiere un mayor análisis, especialmente considerando las alteraciones que la pandemia de COVID-19 ha traído a este sector.

En base a lo anteriormente mencionado, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Existe una correlación cambiante entre la dimensión de despersonalización del burnout con la satisfacción laboral en personal sanitario pre y durante la pandemia? El objetivo del presente estudio es identificar el comportamiento habitual de la despersonalización y la satisfacción laboral en condiciones normativas, con el fin de validar que los cambios observados ocurren en situaciones excepcionales, como la pandemia del COVID-19.

Material y método

Criterios de inclusión y exclusión

Para la presente revisión sistemática, se escogieron los artículos científicos que cumplieron con los siguientes criterios de inclusión: a) investigaciones cuantitativas y transversales debido a que proporcionan datos numéricos claros tras realizar análisis estadísticos, así como brindar datos para un contexto/población específica; b) estudios que utilizan coeficientes de correlación de Pearson y Spearman para poder identificar el tipo de relación entre las variables; c) estudios que relacionan el síndrome de burnout con la satisfacción laboral; d) estudios que tienen una muestra del rubro sanitario; e) investigaciones que hayan utilizado el Maslach Burnout Inventory ya que cuenta con la dimensión de despersonalización estudiada en esta revisión; f) artículos en idioma español o inglés para mayor entendimiento por parte de las autoras; g) publicaciones de hasta 8 años de antigüedad con el fin de contar con artículos pre y durante pandemia para hacer comparaciones y observar posibles cambios relacionados a la dimensión de despersonalización; h) años de aplicación de los instrumentos, de modo que se especifica si los resultados aplican para un contexto pre o durante pandemia; i) autores de psicología o revistas psicológicas por su pertinencia en el tema y rigurosidad en selección de artículos; j) artículos de bases como PubMed, Scopus, Ebsco y Web of Science, puesto que contienen artículos científicos de alto rigor científico provenientes de revistas confiables y actualizadas.

Para los criterios de exclusión, aparte de los estudios que transgreden los criterios de inclusión previamente mencionados, se eludieron los siguientes estudios: a) cualitativos o descriptivos debido a la falta de herramientas y población para extraer datos; b) estudios sin datos concluyentes a raíz de la falta de resultados definitivos que permitan el estudio de las variables; c) revisiones sistemáticas o metaanálisis, informes de estudios epidemiológicos, presentaciones a congresos o tesis, a causa de no tener rigurosidad científica; d) abstracts, manuales, pósters académicos, por su falta de metodología detallada y análisis estadístico; e) capítulos de libros y revistas de divulgación, ya que no pasan por una evaluación rigurosa y pueden incluir sesgos por parte del autor; f) artículos que hayan utilizado instrumentos sin confiabilidad y validez científica; g) artículos que hayan utilizado otro instrumento para medir el burnout que no sea el Maslach Burnout Inventory.

Estrategia de búsqueda

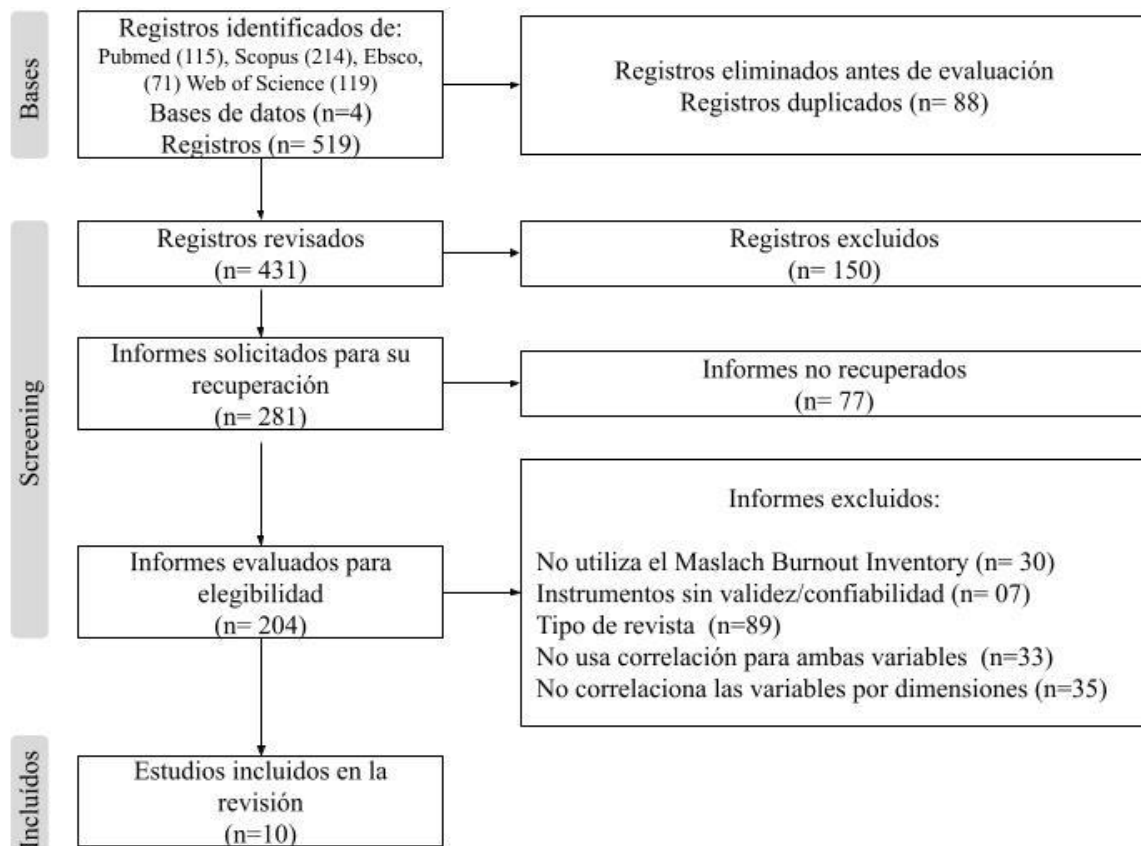
La revisión sistemática se realizó en base a las recomendaciones brindadas por la declaración PRISMA (Page et al., 2021). Esta metodología nos permitirá responder a la pregunta de investigación y conocer la relación entre las dos variables: dimensión despersonalización del síndrome de burnout y satisfacción laboral. Esto a través de la revisión de la literatura y la selección de artículos en base a los lineamientos establecidos.

En la estrategia de búsqueda se utilizaron las siguientes palabras clave en base a las recomendaciones del thesaurus: satisfacción laboral, síndrome de burnout, burnout, síndrome de desgaste profesional, job satisfaction, burnout syndrome y work satisfaction. Las palabras mencionadas fueron combinadas para obtener las siguientes búsquedas booleanas: ("burnout" [Título] OR "síndrome de burnout" [Título] OR "desgaste profesional" [Título] OR "síndrome de quemarse" [Título] AND "satisfacción laboral" [Título] AND "enfermeras" [Título/Resumen] OR "médicos" [Título/Resumen] OR "hospitales" [Título/Resumen] OR "personal sanitario" [Título/Resumen]) y ("burnout" [Title] OR "burnout syndrome" [Title] OR "emotional burnout" [Title] AND "job satisfaction" [Title] OR "work satisfaction" [Title] AND "healthcare workers" [Title/Abstract] OR "nurses" [Title/Abstract] OR "healthcare" [Title/Abstract] OR "hospitals"[Title/Abstract]).

Tabla 1.1.*Cadena de búsqueda por base de datos*

Base de datos	Palabras clave	Búsqueda booleana	Resultados
Pubmed	Job satisfaction, burnout syndrome y work satisfaction	("burnout" [Title] OR "burnout syndrome" [Title] OR "emotional burnout" [Title] AND "job satisfaction" [Title] OR "work satisfaction" [Title] AND "healthcare workers" [Title/Abstract] OR "nurses" [Title/Abstract] OR "healthcare" [Title/Abstract] OR "hospitals"[Title/Abstract]).	115
Scopus	Job satisfaction, burnout syndrome y work satisfaction	("burnout" [Title] OR "burnout syndrome" [Title] OR "emotional burnout" [Title] AND "job satisfaction" [Title] OR "work satisfaction" [Title] AND "healthcare workers" [Title/Abstract] OR "nurses" [Title/Abstract] OR "healthcare" [Title/Abstract] OR "hospitals"[Title/Abstract]).	214
Ebsco	Job satisfaction, burnout syndrome y work satisfaction	("burnout" [Title] OR "burnout syndrome" [Title] OR "emotional burnout" [Title] AND "job satisfaction" [Title] OR "work satisfaction" [Title] AND "healthcare workers" [Title/Abstract] OR "nurses" [Title/Abstract] OR "healthcare" [Title/Abstract] OR "hospitals"[Title/Abstract]).	71
Web of Science	Job satisfaction, burnout syndrome y work satisfaction	("burnout" [Title] OR "burnout syndrome" [Title] OR "emotional burnout" [Title] AND "job satisfaction" [Title] OR "work satisfaction" [Title] AND "healthcare workers" [Title/Abstract] OR "nurses" [Title/Abstract] OR "healthcare" [Title/Abstract] OR "hospitals"[Title/Abstract]).	119

Figura 1.1
Diagrama de flujograma



En primer lugar, la sección de bases de datos incluye información de las bases utilizadas y el número de artículos encontrados en cada una de ellas con un total de 519 registros. Esto en base a los criterios de inclusión mencionados líneas arriba, además de otros filtros como año (2018 al 2025), idioma (español e inglés), full text y en el caso de algunas bases como Scopus, la opción de sólo incluir artículos. Respecto a la búsqueda booleana, es importante mencionar que se optó por ampliar la variable de despersonalización y buscar artículos científicos bajo el nombre de síndrome de burnout. Esto se dio para facilitar la búsqueda de información y acaparar mayor data pues, finalmente, la despersonalización es una dimensión del burnout según Maslach. Para determinar los registros eliminados antes de la revisión, se consideró a los duplicados, tanto en la misma base como entre las bases de datos utilizadas. Además, otro criterio fue eliminar investigaciones que no fueron artículos en las bases que no contaban con esta opción de filtro, como por ejemplo los metaanálisis.

En segundo lugar, la sección de screening abarca el número de registros revisados. El cual se obtuvo en base a la resta de los registros identificados menos los registros eliminados antes de la evaluación. Posterior a ello, se excluyeron los registros cuyo título y abstract no fueron relevantes para la investigación. Este fue el caso de artículos que indicaron de primera mano el uso de un modelo estadístico diferente al de correlación entre las dos variables. Posteriormente, los informes solicitados para recuperación fueron los artículos que se revisaron en su totalidad. Este dato coincide con la resta del número total de registros revisados menos los registros excluidos en el punto anterior. Como siguiente paso, se identificaron los artículos de los cuáles no se pudo encontrar el texto completo, en la mayoría de los casos por ser artículos de paga. En base a ello, se halló el número de informes evaluados para elegibilidad. Con este último dato, se revisaron los artículos a los cuáles se tuvo acceso completo.

Asimismo, se excluyeron una cantidad de artículos por los siguientes motivos: a) no utilizaban el instrumento de Maslach; b) no utilizaban estadísticos de correlación entre las principales

variables de este estudio; c) revista no proveniente del estudio de la salud mental o temas de psicología; d) instrumentos sin validez y confiabilidad.

En tercer lugar y en concordancia con estos criterios de exclusión, fueron seleccionados 10 artículos finales para el análisis de resultados.

Resultados

Se analizaron 10 artículos de las búsquedas avanzadas anteriormente mencionadas. Para ello, se evidencian datos como el autor, año de publicación, título del artículo científico, país de origen, diseño del estudio, muestra, instrumentos tanto para la variable de síndrome de burnout como de satisfacción, estadístico de correlación con las dimensiones de burnout según Maslach y la relación entre ambas variables.

Tabla 1.2.
Análisis de estudios seleccionados

Autor	Año Publicación	Año de aplicación	Título	País de origen	Diseño del estudio	Muestra	Instrumento Burnout	Instrumento Satisfacción	Estadístico de correlación	Relación entre variables
Moscu et al.	2023	Nov. 2022 Mar. 2023	The Impact of Work-Related Problems on Burnout Syndrome and Job Satisfaction Levels among Emergency Department Staff	Rumanía	Transversal	184 participantes que trabajaban en urgencias.	Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey	Job Satisfaction Survey de Paul E. Spector	($r = -0.279$) $p < 0.001$	Despersonalización y satisfacción laboral total. Significancia: Significativa Dirección: Negativa Intensidad: Débil
Samadi et al.	2023	Feb. 2021 May. 2021	Job Burnout and Job Satisfaction among Healthcare Service Providers in a Daycare Center for Individuals with Autism Spectrum Disorders in Low-Resource Settings	Iraq	Transversal	34 profesionales de cuidado para niños con autismo.	Maslach Burnout Inventory - Third Edition	Job Descriptive Index de Smith et al.	($r = -0.415$) $p = 0.015$	Despersonalización y satisfacción con el puesto actual. Significancia: Significativa Dirección: Negativa Intensidad: Moderada
									($r = -0.417$) $p = 0.014$	Despersonalización y satisfacción con las oportunidades de promoción. Significancia: Significativa Dirección: Negativa Intensidad: Moderada
									($r = -0.424$) $p = 0.013$	Despersonalización y satisfacción con la supervisión. Significancia: Significativa Dirección: Negativa Intensidad: Moderada

Nota.

* r = Coeficiente de Pearson.

* p = Nivel de significancia estadística.

Autor	Año Publicación	Año de aplicación	Título	País de origen	Diseño del estudio	Muestra	Instrumento Burnout	Instrumento Satisfacción	Estadístico de correlación	Relación entre variables
Zborowska et al.	2021	Ene. 2018 Dic. 2018	Factors Affecting Occupational Burnout Among Nurses Including Job Satisfaction, Life Satisfaction, and Life Orientation: A Cross-Sectional Study	Polonia	Transversal	625 participantes de enfermería.	Maslach Burnout Inventory	Satisfaction with Job Scale de Lynn A. Smith (adaptada por Zalewska)	($r = 0.257$) $p < 0.001$	Despersonalización y satisfacción laboral total. Significancia: Significativa Dirección: Positiva Intensidad: Débil
Yildirim & Kocatepe	2021	Jul. 2019 Dic. 2019	A comparison of burnout and job satisfaction among cancer nurses in oncology, hematology and palliative care clinics	Turquía	Transversal	153 enfermeras oncológicas de clínicas de oncología, hematología y cuidados paliativos.	Maslach Burnout Inventory	Minnesota Satisfaction Questionnaire de Weiss et al.	($r = -0.422$) $p < 0.001$	Despersonalización con la satisfacción laboral total. Significancia: Significativa Dirección: Negativa Intensidad: Moderada
Kader et al.	2021	--	Burnout and job satisfaction among psychiatrists in the Mental Health Service, Hamad Medical Corporation, Qatar	Qatar	Transversal	73 psiquiatras.	Maslach Burnout Inventory	Job Descriptive Index de Smith et al.	($r = -0.362$) $p = 0.002$	Despersonalización con la satisfacción laboral global. Significancia: Significativa Dirección: Negativa Intensidad: Moderada
Kaya & İşler Dalgıç	2021	Ene. 2018 Mar. 2019	Examination of job satisfaction and burnout status of pediatric nurses: A cross-sectional and correlational study using online survey research in Turkey	Turquía	Transversal	326 enfermeras pediátricas.	Maslach Burnout Inventory	Minnesota Satisfaction Questionnaire de Weiss et al.	($r = -0.441$) $p = 0.001$	Despersonalización y satisfacción general. Significancia: Significativa Dirección: Negativa Intensidad: Moderada

Nota.

* r = Coeficiente de Pearson.

* p = Nivel de significancia estadística.

Autor	Año Publicación	Año de aplicación	Título	País de origen	Diseño del estudio	Muestra	Instrumento Burnout	Instrumento Satisfacción	Estadístico de correlación	Relación entre variables
Sarabi et al.	2020	Jul. 2018 Oct. 2018	Study of burnout syndrome, job satisfaction and related factors among health care workers in rural areas of Southeastern Iran	Irán	Transversal	150 trabajadores sanitarios.	Maslach Burnout Inventory	Smith's Job Satisfaction Questionnaire	($r = -0.069$) $p = 0.404$	Despersonalización con la satisfacción laboral total. Significancia: No significativa Dirección: Negativa Intensidad: Nula
Saeidi et al.	2020	--	A Study of the Relationship between Job Satisfaction and Burnout among Neonatal Intensive Care Unit Staff	Irán	Transversal	30 enfermeras de la unidad de cuidados intensivos neonatales.	Maslach Burnout Inventory	Job Descriptive Index de Smith et al.	($r = 0.093$) $p > 0.05$	Despersonalización con la satisfacción laboral total. Significancia: No significativa Dirección: Positiva Intensidad: Nula
Sahin et al.	2019	Oct. 2013	Profile differences of medical doctors from three different hospitals in Turkey concerning burnout, job satisfaction, and depression	Turquía	Transversal	158 médicos de hospitales.	Maslach Burnout Inventory	Minnesota Satisfaction Questionnaire de Weiss et al.	($r = -0.401$) $p < 0.001$	Despersonalización y satisfacción laboral total. Significancia: Significativa Dirección: Negativa Intensidad: Moderada
Polat & Terzi	2018	--	Identification of the Burnout and Job Satisfaction Levels of the Beginner Nurses who were in the Process of Orientation	Turquía	Transversal	218 enfermeras de un hospital universitario.	Maslach Burnout Inventory	Minnesota Satisfaction Questionnaire de Weiss et al.	($r = 0.363$) $p < 0.01$	Despersonalización y satisfacción laboral total. Significancia: Significativa Dirección: Positiva Intensidad: Débil

Nota.

* r = Coeficiente de Pearson.

* p = Nivel de significancia estadística.

El estudio de tipo transversal de Moscu et al. (2023) se realizó durante la pandemia en una muestra de 184 participantes del personal médico del área de emergencias en un hospital en Galati, Rumania, entre noviembre del 2022 y marzo del 2023. Este tuvo como objetivo investigar los niveles de burnout y satisfacción del personal de los servicios de urgencias en el contexto de la actividad profesional. Para ello, se utilizó el Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey y Job Satisfaction Survey de Paul E. Spector. En cuanto a los resultados, se observa una correlación negativa débil entre la despersonalización y el puntaje total de satisfacción laboral ($r = -0.279$; $p = 0.000$), por lo que no se puede evidenciar una relación clara. Sin embargo, se observa una correlación negativa débil a moderada pero significativa ($r = -0.347$; $p = 0.000$) entre la dimensión de despersonalización con la dimensión de satisfacción laboral denominada satisfacción con los compañeros de trabajo. Esto quiere decir que los colaboradores en urgencias tendrán menor puntaje en despersonalización si cuentan con mayor satisfacción con sus pares. Además, se encontró que los médicos especialistas, los de atención primaria y los trabajadores de registro son los que experimentaron mayores niveles de despersonalización.

Por otro lado, el estudio transversal de Samadi et al. (2023) se realizó durante la pandemia, entre los meses de febrero del 2021 a mayo del 2021. Este tuvo como participantes a 34 integrantes del personal de salud en una guardería para personas con el Trastorno del Espectro Autista en Iraq. Este estudio utilizó el instrumento Maslach Burnout Inventory- Third Edition y el Job Descriptive Index de Smith et al. En cuanto a sus objetivos, los primeros eran encontrar si existe una diferencia significativa entre el nivel de burnout y satisfacción laboral entre el personal sanitario de rehabilitación y formación y el personal de servicios y administración. El último objetivo era entender si existen correlaciones significativas entre los factores de burnout y satisfacción con el trabajo. En base a este último, se encontró tres correlaciones negativas significativas. En primer lugar, entre la satisfacción con el puesto actual y la dimensión de despersonalización ($r = -0.415$), lo cual indica que los colaboradores que se sienten insatisfechos con su posición se sentirán más distantes en las labores. De la misma manera, sentirán mayor despersonalización si no se sienten satisfechos con las oportunidades de promoción ($r = -0.417$) ni con la supervisión que tienen ($r = -0.424$).

Zborowska et al. (2021) llevaron a cabo un estudio transversal en una muestra de 625 enfermeras en Polonia, la mayoría de la muestra (84%) correspondía a personal de enfermería en un contexto de atención médica hospitalaria. Esta investigación se realizó de enero a diciembre del 2018, por lo que corresponde a un estudio pre

pandémico. Se utilizaron los instrumentos de Maslach Burnout Inventory y Satisfaction with Work Scale, los cuáles fueron aplicados en el 2018, antes de la pandemia. Con respecto al objetivo, se pretende evaluar los factores que afectan al burnout entre el personal de enfermería, donde se incluyen la satisfacción laboral y otros factores como la satisfacción vital y el optimismo disposicional. Como resultado, se tuvo una correlación positiva moderada entre la dimensión de satisfacción laboral denominada despersonalización y la satisfacción laboral ($r = 0.257$). Esto quiere decir que mientras se aumentan los niveles de despersonalización en el trabajador, también aumentan sus niveles de satisfacción laboral. Al considerar el puntaje total del burnout, se obtuvo una correlación negativa con los puntajes totales de satisfacción laboral ($r = -0.354$) en el personal de enfermería.

Otro estudio transversal es el de Yildirim y Kocatepe (2020), en este caso llevado a cabo en Turquía, el cual investiga la correlación entre el burnout y la satisfacción laboral. El objetivo de esta investigación era determinar los niveles y comparar el síndrome de burnout y la satisfacción laboral de 135 colaboradores del personal de enfermería de las clínicas de oncología, hematología y cuidados paliativos. Se utilizaron el Maslach Burnout Inventory y Minnesota Satisfaction Scale, aplicados en un contexto pre pandemia entre los meses de julio y diciembre del 2019. Se encontraron correlaciones significativamente negativas entre el puntaje total de la satisfacción laboral con la escala de despersonalización ($r = -0.422$). Esto quiere decir que, al tener mayor satisfacción en el trabajo, las enfermeras tendrán menos actitudes de deshumanización o desapego con sus pacientes.

En la misma línea, Kader et al. (2021) estudiaron las variables en una muestra de 73 médicos en Qatar en una investigación también de tipo transversal. El objetivo era determinar la prevalencia del burnout y el nivel de satisfacción laboral entre los psiquiatras que trabajan en el Servicio de Salud Mental de la Hamad Medical Corporation, así como examinar las correlaciones entre las variables sociodemográficas, el burnout y la satisfacción laboral. Los instrumentos que se emplearon fueron el Maslach Burnout Inventory y el Job Descriptive Index de Smith et al. En síntesis, se obtuvo como resultado una mayor correlación negativa significativa entre el puntaje total de satisfacción laboral con la dimensión de despersonalización ($r = -0.362$). Es decir, a medida que la despersonalización aumenta, disminuye la satisfacción laboral en la muestra analizada.

Kaya & İşler Dalgiç (2021) realizaron una investigación transversal entre enero del 2018 y marzo del 2019 en Turquía, por lo que corresponde a un estudio pre pandemia. La muestra conformó a 326 enfermeras pediátricas, lo que representó una tasa de respuesta del 43,5% de enfermeras

pediátricas de la Asociación de Enfermería Pediátrica de Turquía. Dicho esto, el objetivo fue determinar la satisfacción laboral y el burnout de las enfermeras pediátricas turcas. Como instrumentos, se utilizaron el Maslach Burnout Inventory para medir burnout y el Minnesota Satisfaction Questionnaire de Weiss et al. para medir satisfacción laboral. Se obtuvo como resultado una correlación negativa moderada y significativa entre la dimensión de despersonalización ($r = -0.441$; $p = 0.001$) con la satisfacción laboral general. Por lo tanto, mientras más satisfacción tengan las enfermeras pediátricas, se percibirá menores niveles de agotamiento emocional y despersonalización. Otros hallazgos fueron que los niveles de satisfacción general y despersonalización de enfermeros que trabajaban durante el día eran inferiores a los de otros turnos. Además, la satisfacción laboral de las enfermeras pediátricas más jóvenes y con menos experiencia era menor a las enfermeras mayores.

Otro estudio transversal es el de Sarabi et al. (2020), que evaluó a 150 trabajadores sanitarios mediante instrumentos como el Maslach Burnout Inventory y el Smith's Job Satisfaction Questionnaire, aplicados entre julio y octubre del 2018 en época pre pandemia. Los participantes de la muestra laboran en centros de salud rurales y cuentan con educación media y han llevado estudios superiores. Es importante mencionar que no se han considerado médicos o enfermeras. Aquí, se tuvo como objetivo determinar el síndrome de burnout y la satisfacción laboral entre los trabajadores sanitarios de las zonas rurales del sudeste de Irán. Se obtuvo una correlación negativa nula y no significativa entre la satisfacción laboral total y la dimensión de despersonalización ($r = -0.069$; $p = 0.404$). Sin embargo, estas fueron débiles y no significativas, lo cual indica que la correlación no fue lo suficientemente clara como para asegurar que, a mayor despersonalización, habrá menor satisfacción laboral. Se concluyó que, por más que de manera no significativa, la satisfacción laboral es mayor entre trabajadores sanitarios solteros y el burnout es mayor entre participantes casados.

En contraste, Saeidi et al. (2020) evaluaron cuantitativamente a 30 enfermeras de la unidad de cuidados intensivos neonatales de dos grandes hospitales de Irán mediante un estudio cuantitativo realizado pre pandemia. Su objetivo fue determinar la prevalencia del síndrome de burnout y el grado de satisfacción laboral de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos neonatales (UCIN) y, para ello, utilizaron los instrumentos del Maslach Burnout Inventory para medir burnout y el Job Descriptive Index de Smith et al. para medir satisfacción. Entre los resultados encontrados, identificaron una correlación positiva nula y no significativa entre la despersonalización con la satisfacción laboral total ($r = 0.093$; $p > 0.05$). Con

ello, demuestran que por más que haya despersonalización en las enfermeras, no impacta significativamente en su satisfacción laboral. También, revelaron que no hubo diferencias significativas entre el burnout y la satisfacción laboral entre enfermeras de hospitales públicos y privados. Adicionalmente, la despersonalización no se correlacionó con el nivel educativo.

Otra investigación transversal realizada por Sahin et al. (2019) en octubre del 2013 encontró una correlación negativa moderada y significativa entre la dimensión de despersonalización del burnout y la satisfacción laboral total ($r = -0.401$; $p < 0.001$). Su muestra fue de una muestra de 158 médicos de los hospitales públicos de Çanakkale, Hakkari Yüsekova y Şirnak en Turquía. En otras palabras, conforme los médicos demuestran mayores niveles de despersonalización (sentimientos de distancia o desconexión con su trabajo y pacientes), sus índices de satisfacción laboral tienden a ser menores. Para medir cada variable, utilizaron el Maslach Burnout Inventory y el Minnesota Satisfaction Questionnaire de Weiss et al. respectivamente. Su objetivo fue examinar la satisfacción laboral del personal hospitalario de la UCIN y su impacto en el agotamiento profesional, así como el efecto de factores como el trabajo, el supervisor colegas, promoción y remuneración en el burnout. Adicionalmente, se descubrió que a pesar de que los participantes no estaban emocionalmente agotados, demostraron altos niveles de despersonalización.

Finalmente, y en contraste al estudio anterior, Polat & Terzi (2018) estudiaron a 218 enfermeras que acababan de empezar a trabajar en un hospital universitario de Estambul, Turquía, en un contexto pre pandémico. Este fue un estudio cuantitativo cuyo objetivo consistió en identificar los niveles de burnout y satisfacción laboral de las enfermeras principiantes. Para medir las variables, utilizaron el Maslach Burnout Inventory para burnout y el Minnesota Satisfaction Questionnaire de Weiss et al. para satisfacción laboral. Es aquí donde descubrieron que existe una correlación positiva débil y significativa entre la dimensión de despersonalización y la satisfacción laboral general con un valor de ($r = 0.363$; $p < 0.01$). En contraste con las investigaciones que indican una correlación negativa, este estudio demuestra que la satisfacción laboral de las enfermeras aumenta cuando experimentan una mayor despersonalización. Adicionalmente, las puntuaciones de despersonalización fueron de nivel medio, por lo que se concluye que las enfermeras estudiadas experimentan un nivel medio de despersonalización.

Discusión

La presente revisión sistemática resulta de utilidad para la rama de la psicología organizacional por diversos factores. Entre ellos, el abordaje crítico de variables como la despersonalización y satisfacción laboral, usualmente presentes en colaboradores que brindan una atención a pacientes. De esta manera, se busca identificar el comportamiento habitual y cambiante de estas variables ante situaciones extremas, como en el caso de la pandemia del COVID-19, con el fin de evaluar los resultados y brindar sustento suficiente para elaborar programas de intervención que promuevan la salud mental en el personal de salud a nivel global. Esto permitirá anticipar el impacto negativo que estos cambios pueden representar en el bienestar de los colaboradores, en este caso en un contexto sanitario. Adicionalmente, las variables han sido evaluadas bajo marcos teóricos clásicos relevantes para la psicología, como en el caso de la teoría de Maslach.

En primera instancia, se identifica que las investigaciones que fueron aplicadas durante la pandemia del COVID-19, como la de Moscu et al. (2023) y Samadi et al. (2023), evidencian una correlación significativa negativa entre las variables. En otras palabras, sentirse más alejado y desconectado emocionalmente de sus labores hará que se sientan menos satisfechos con el trabajo en general. Es por ello que, al ocurrir una situación extrema a nivel global como lo es la llegada del COVID-19, la despersonalización tiende a aumentar y, con ello, disminuye la satisfacción laboral del colaborador. Esto se puede explicar ya que, si un trabajador empieza a desconectarse emocionalmente de sus labores, es probable que pierda el interés y la motivación, lo cual termina por afectar su satisfacción. Por el contrario, los estudios que fueron aplicados antes de la pandemia indican correlaciones tanto positivas como negativas. Por el lado de la correlación negativa, los colaboradores que experimentan mayor despersonalización o distanciamiento de las personas o el trabajo tendrán una menor satisfacción. En contraste, tener una correlación positiva de las variables significaría que, a medida que aumenta la despersonalización, también aumentará la satisfacción laboral. Esto indicaría que, parte del personal sanitario ve la despersonalización como una forma de protección ante la sobrecarga laboral, lo cual repercute en mantener su satisfacción pese a estar desconectados emocionalmente. Sin embargo, esta correlación positiva es menos prevalente debido a que fue encontrada en tres de los ocho artículos contextualizados antes de pandemia.

En la misma línea, es relevante resaltar que los estudios pre pandemia que obtuvieron esta correlación positiva significativa, se realizaron con una mayoría de muestra conformada por personal de enfermería (Zborowska et al., 2021; Polat & Terzi,

2018). Se evidencia que los niveles de despersonalización son mayores en el personal de enfermería que tiene que cumplir turnos. Un factor por considerar para el desarrollo del síndrome de burnout son los horarios irregulares y jornadas laborales de 12 horas (Zborowska et al., 2021). Esto significaría que en el caso de la despersonalización, tener una relación distante con el trabajo puede ser visto como una forma de sobrellevar la carga laboral y emocional a la que están expuestos por largos periodos de trabajo. No obstante, se debe evaluar esta estrategia a largo plazo, ya que, puede resultar perjudicial para su bienestar.

En torno a los instrumentos utilizados, se identificó que los diez artículos científicos analizados miden el síndrome de burnout mediante el Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual ha sido ampliamente utilizado para medir esta variable en las muestras de personal sanitario. Esto significa que sus resultados serán más acertados y precisos que si se usaran instrumentos distintos. Por otro lado, en el caso de la variable de satisfacción laboral, los instrumentos que más se repitieron fueron el Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) de Weiss et al., el Job Descriptive Index (JDI) de Smith et al., y el Job Satisfaction Survey de Paul E. Spector (JSS). Estos instrumentos fueron empleados tanto para investigaciones pre pandemia como durante la pandemia.

En cuanto a las limitaciones de este estudio, se excluyeron investigaciones cuyos instrumentos carecían de validez y confiabilidad. Por ejemplo, no se consideraron instrumentos propuestos por los autores que no indicaban estas mediciones. Lo mismo ocurrió con los instrumentos de satisfacción que sólo tenían 01 ítem.

Finalmente, la aplicabilidad de los hallazgos en el contexto organizacional es crucial para mejorar el bienestar del personal. En primer lugar, se encontró que la pandemia exacerbó las condiciones laborales preexistentes del ámbito de salud. Es decir, condiciones laborales desfavorables como alta carga laboral, demandas emocionales, falta de reconocimiento de los supervisores, carencia de apoyo entre equipos, remuneración salarial deficiente e infraestructura inadecuada (Luengo-Martínez & Montoya-Cáceres, 2020). Una vez llegada la pandemia, el personal de salud experimentó una excesiva carga laboral de más de 12 horas diarias y un sistema de salud colapsado (Zborowska et al., 2021). Aquello se respalda con nuestros hallazgos, los cuales indican una mayor despersonalización y menor satisfacción durante los años de crisis sanitaria.

Por lo tanto, se recomienda que, ante futuras situaciones extremas, se implementen prácticas recurrentes de apoyo psicológico y emocional que no fueron percibidas por el personal de salud durante el COVID-19. Además, implementar programas de reconocimiento para que

el personal sanitario perciba que sus labores diarias son valoradas y con ello, mantener su satisfacción (Wang et al., 2024). Adicionalmente, debido a este aumento de la despersonalización, se sugiere incluir charlas y entrenamientos en comunicación asertiva y en estrategias de afrontamiento. Esto favorecería al desarrollo de la resiliencia y la conexión interpersonal en contextos complejos (Isuiza Pérez et al., 2023). Para ello, es importante que los sistemas de medición y evaluación del bienestar emocional del colaborador incluya monitoreos de riesgos psicosociales donde midan su satisfacción laboral relacionada, entre otros factores, con la despersonalización del burnout (Moscu et al., 2023).

Conclusiones

En cuanto a la pregunta de investigación, se afirma que existe una correlación cambiante entre la dimensión de despersonalización del burnout con la satisfacción laboral en personal sanitario pre y durante la pandemia. Por lo tanto, el objetivo de esta revisión fue identificar el comportamiento habitual de la despersonalización y la satisfacción laboral en condiciones normativas, con el fin de validar que los

cambios observados ocurren en situaciones excepcionales, como la pandemia del COVID-19.

En base a los resultados obtenidos, se identificó que el comportamiento habitual de la despersonalización en correlación con la satisfacción laboral es tanto negativo como positivo, registrando valores negativos desde -0.069 hasta -0.441 en los años anteriores al 2021. Así como valores positivos desde 0.093 hasta 0.363 en los años anteriores al 2020. Sin embargo, al llegar a una situación extrema, como en el caso de la pandemia, la correlación es únicamente negativa registrando valores como -0.279 hasta -0.424 en un rango de años desde el 2021 al 2023, fechas en las que se aplicaron los instrumentos. En síntesis, los hallazgos del presente estudio resaltan la importancia de emplear estrategias que fomenten el bienestar de los colaboradores. Dicho esto, su impacto en la gestión del talento de las organizaciones sanitarias radica en el rol de los psicólogos organizacionales encargados de la implementación de programas de apoyo, reconocimiento y mejora de condiciones laborales para su personal.

Referencias

- Astudillo-Romero, X., Urgilés-Barahona, C., Briceño-Rodríguez, D. & Vélez-Díaz, D. (2025). Calidad de vida laboral en el personal sanitario [Quality of Work Life in healthcare staff]. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 1-14.
<https://doi.org/10.31637/epsir-2025-1607>
- Caravaca Sánchez, F., Pastor Seller, E., Barrera Algarín, E. & Sarasola, J. L. (2022). Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del Trabajo Social. *Interdisciplinaria*, 39(1), 179-194.
<https://doi.org/10.16888/interd.2022.39.1.11>
- Choy Vessoni, R. A. & Prieto Molinari, D. E. (2021). Revisión sistemática sobre la prevalencia del síndrome de Burnout en el sector académico. *Revista De Investigación En Psicología*, 24(2), 163-182.
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v24i2.21507>
- Colina-Ysea, F. J., Josía Jeseff, I. A. & Aldana-Zavala, J. J. (2021). Impacto del COVID-19 en pequeñas y medianas empresas del Perú. *Revista De Ciencias Sociales*, 27, 16-31.
<https://doi.org/10.31876/rcs.v27i.36991>
- 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>
- Dinibutun, S. R. (2023). Factors Affecting Burnout and Job Satisfaction of Physicians at Public and Private Hospitals: A Comparative Analysis. *Journal of Healthcare Leadership*, 15, 387-401.
<https://doi.org/10.2147/JHL.S440021>
- Fernández-Martínez, S., Armas-Landaeta, C., Pérez-Aranda, A., Guzmán-Parra, J., Monreal-Bartolomé, A., Carbonell-Aranda, V., García-Campayo, J. & 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>
- Izuiza Pérez, D. D., Carhuanchu Mendoza, I. M., Mejía Guerrero, H. & Miranda Guevara, B. G. (2023). Satisfacción laboral del personal de salud durante la emergencia sanitaria en Latinoamérica. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(1), 344-356.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8822445>
- Kader, N., Elhusein, B., Elhassan, N. M., Alabdulla, M., Hammoudeh, S. & Hussein, N. R. (2021). Burnout and job satisfaction among psychiatrists in the Mental Health Service, Hamad Medical Corporation, Qatar. *Asian journal of psychiatry*, 58, 102619.
<https://doi.org/10.1016/j.ajp.2021.102619>
- Kaya, A. & İşler Dalgıç, A. (2021). Examination of job satisfaction and burnout status of pediatric nurses: A cross-sectional and correlational study using online survey research in Turkey. *Perspectives in Psychiatric Care*, 57(2), 800-808.
<https://doi.org/10.1111/ppc.12617>
- Luengo-Martínez, C. & Montoya-Cáceres, P. (2020). Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(259), 69-80.
<https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2020000200002>
- Moscu, 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 (Basel, Switzerland)*, 13(7), 575. <https://doi.org/10.3390/bs13070575>
- Oliveira, J. A. N., Gomes, E. T., Silva, J.R.R., Rocha, N. G. N., Medeiros, K.S. & Ramos, F. S. (2024). Estresse, satisfação e motivação da enfermagem do bloco operatório no Brasil. *Acta Paul Enferm*, 38, 1-8.
<http://dx.doi.org/10.37689/actaape/2025AO0000331>
- Page M., McKenzie, J., Bossuyt, P., Boutron, I., Hoffmann, T., Mulrow, C., Shamseer, L., Tetzlaff, J., Akl, E., Brennan, S., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J., Hróbjartsson, A., Lalu, M., Tianjing Li, Loder, E., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., McGuinness, L., Stewart, L., Thomas, J., Tricco, A., Welch, V., Whiting, P., Moher, D., Yepes-Núñez, J.J., Urrútia, G., Romero-García, M. & Alonso-Fernández, S. (2021). Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas, *Revista Española de Cardiología*, 74(9), 2021,790-799. ISSN 0300-8932,
<https://doi.org/10.1016/j.recresp.2021.06.016>
- Petrosino, F., Bartoli, D., Trotta, F., Di Nome, S., Di Sarli, M. G., Frammartino, R. & Giancane, F. (2024). Nurses quality of life, sleep disturbance, and intention to leave critical care units: A cross-sectional moderated mediation analysis. *Intensive and Critical Care Nursing*, 81, 103602.
<https://doi.org/10.1016/j.iccn.2023.103602>
- Polat, S. & Terzi, B. (2018). Identification of the Burnout and Job Satisfaction Levels of the Beginner Nurses who were in the Process of Orientation. *International Journal of Medical Research & Health Sciences*, 7(12), 156-163.
<https://www.webofscience.com.ezproxy.ulima.edu.pe/wos/wosc/full-record/WOS:000457008900023>
- Prado Núñez, J. S. & Vásquez Colina, A. M. (2024). Síndrome de burnout en pandemia y satisfacción laboral en médicos serumistas de Ayacucho. *Horizonte Médico (Lima)*, 24(2), e2167.
<https://doi.org/10.24265/horizmed.2024.v24n2.10>
- Romero-Carazas, R., Almanza-Cabe, R. B., Valero-Ancoco, V. N., Espíritu-Martínez, A. P., Espinoza-Casco, R. J., Garro-Aburto, L. L., Vizcarra-Quñones, A. M., Samaniego-Montoya, C. M., Denegri-Velarde, M. I. & Ochoa-Tataje, F. A. (2024). Burnout and Physical Activity as Predictors of Job Satisfaction Among Peruvian Nurses: The Job Demands-Resources Theory. *Journal of primary care & community health*, 15, 2-9.
<https://doi.org/10.1177/21501319241256265>
- Saeidi, R., Izanloo, A. & Izanlou, S. (2020). A Study of the Relationship between Job Satisfaction and Burnout among Neonatal Intensive Care Unit Staff. *Iranian Journal of Neonatology*, 11(1), 67-70.
<https://doi.org/10.22038/ijn.2019.39744.1634>
- Sahin, B., Musaoğlu, E., Doğan, B., Yildirim, A., Arslan, T. & Şahin, H. (2019). Profile differences of medical doctors from three different hospitals in Turkey concerning burnout, job satisfaction, and depression. *Turkish Journal Clinical Psychiatry*, 22, 148-156.
<https://doi.org/10.5505/kpd.2019.73792>
- Samadi, S. A., Biçak, C. A., Osman, N., Abdalla, B. & Abdullah, A. (2023). Job Burnout and Job Satisfaction among Healthcare Service Providers in a Daycare Center for Individuals with Autism Spectrum Disorders in Low-Resource Settings. *Brain Sciences*, 13(2), 251.
<https://doi.org/10.3390/brainsci13020251>
- Sarabi, R. E., Javanmard, R. & Shahrabaki, P. M. (2020). Study of burnout syndrome, job satisfaction and related factors among health care workers in rural areas of Southeastern Iran. *AIMS Public Health*, 7(1), 158-168.
<https://doi.org/10.3934/publichealth.2020014>

- Shi, H., Shan, B., Chen., Q., Guo, F., Zhou., X., Shi, M. & Liu, Y. Prevalence and predictors of compassion satisfaction, secondary traumatic stress, and burnout among Chinese hospice nurses: A cross-sectional study. *Applied Nursing Research*, 69, 151648. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2022.151648>
- Schilbach, M., Baethge, A. & Rigotti, T. (2021). Do Challenge and Hindrance Job Demands Prepare Employees to Demonstrate Resilience? *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(3), 155–174. <https://doi.org/10.1037/ocp0000282>
- Tabares-Díaz, Y. A., Martínez-Daza, V. A. & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad Y Salud*, 22(3), 265–279. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
- 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), 1-14. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-11472-4>
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. & Lofquist, L. H. (1967). Minnesota Satisfaction Questionnaire--Short Form [Database record]. *APA PsycTests*. <https://doi.org/10.1037/t08880-000>
- Yıldırım, D. & Kocatepe, V. (2020). A Comparison of Burnout and Job Satisfaction among Cancer Nurses in Oncology, Hematology and Palliative Care Clinics. *Psychiatria Danubina*, 32(4), 471–477. https://www.psychiatriadanubina.com/UserDocsImages/pdf/dnb_vol32_noSuppl%204/dnb_vol32_noSuppl%204_471.pdf
- 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>
- Zheng, J., Feng, S., Feng, Y., Wang, L., Gao, R. & Xue, B. (2024). Relationship between burnout and turnover intention among nurses: a network analysis. *BMC nursing*, 23(1), 921. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02624-2>

3 Steff y María Victoria

Correlación entre la despersonalización y la satisfacción laboral en trabajadores sanitarios pre y durante pandemia

-  TSP - 2da entrega
-  TSP 2025-0
-  Universidad de Lima

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3173559762

Fecha de entrega

4 mar 2025, 10:57 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

4 mar 2025, 11:00 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

EMPRESARIAL_HUNDSKOPF_MARTÍNEZ_E_FINAL_para_turnitin.docx

Tamaño de archivo

108.7 KB

11 Páginas

5,872 Palabras

33,993 Caracteres

3% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Texto citado

Fuentes principales

- 2%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 2%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

Fuentes principales

- 2%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 2%  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	docs.google.com	1%
2	Trabajos del estudiante	Boitekanelo College	<1%
3	Trabajos del estudiante	St. Patrick's College	<1%
4	Internet	polynoe.lib.uniwa.gr	<1%