

22542__1756098796P02.docx

 My Files

 My Files

 Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:499672060

Fecha de entrega

16 sep 2025, 7:31 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

16 sep 2025, 10:24 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

22542__1756098796P02.docx

Tamaño del archivo

104.6 KB

25 páginas

6311 palabras

37.527 caracteres

13% Similitud general

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




Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Exclusiones

- ▶ N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 11%  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

- 9% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 11% 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	Trabajos entregados	Universidad del Atlántico Medio on 2025-01-10	1%
2	Internet	repositorio.upch.edu.pe	<1%
3	Internet	hdl.handle.net	<1%
4	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Rey Juan Carlos on 2025-06-09	<1%
6	Internet	core.ac.uk	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Anahuac México Sur on 2025-04-07	<1%
8	Internet	upc.aws.openrepository.com	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Francisco de Vitoria on 2025-05-08	<1%
10	Internet	comunicacion-cientifica.com	<1%
11	Internet	eprints.uanl.mx	<1%

12	Trabajos entregados	Great Zimbabwe University on 2018-04-30	<1%
13	Trabajos entregados	Universidad de Sevilla on 2018-09-12	<1%
14	Trabajos entregados	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) - Sede Ecuador on 2021-1...	<1%
15	Trabajos entregados	Universidad Fernando Pessoa Canarias on 2025-06-05	<1%
16	Internet	fastercapital.com	<1%
17	Internet	itzamna.uam.mx	<1%
18	Internet	pesquisa.bvsalud.org	<1%
19	Trabajos entregados	uncedu on 2025-08-28	<1%
20	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2024-01-06	<1%
21	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-22	<1%
22	Trabajos entregados	University of Wales central institutions on 2024-06-11	<1%
23	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
24	Internet	retos.ups.edu.ec	<1%
25	Trabajos entregados	Universidad del Atlántico Medio on 2025-01-20	<1%

26	Trabajos entregados	Unviersidad de Granada on 2022-05-17	<1%
27	Internet	www.coursehero.com	<1%
28	Internet	www.redalyc.org	<1%
29	Internet	www.scielo.org.bo	<1%
30	Publicación	Ali Safari, Arash Adelpnah, Razieh Soleimani, Parisa Heidari Aqagoli, Rosa Eidiza...	<1%
31	Publicación	Cláudia Campos-Andrade, Estefanía Hernández-Fernaud, Maria-Luís Lima. "A bet...	<1%
32	Trabajos entregados	Corporación Universitaria Minuto de Dios,UNIMINUTO on 2025-06-02	<1%
33	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2024-08-12	<1%
34	Trabajos entregados	Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD,UNAD on 2023-12-07	<1%
35	Internet	dspace.unitru.edu.pe	<1%
36	Internet	www.scielo.org.co	<1%
37	Trabajos entregados	MOODLE on 2025-08-06	<1%
38	Trabajos entregados	Unidades Tecnológicas de Santander on 2024-08-15	<1%
39	Trabajos entregados	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-01-23	<1%

40	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2023-07-27	<1%
41	Trabajos entregados	Universidad Europea de Madrid on 2025-04-25	<1%
42	Trabajos entregados	Universidad de Jaén on 2022-06-01	<1%
43	Trabajos entregados	Universidad de Málaga on 2025-02-12	<1%
44	Internet	de.slideshare.net	<1%
45	Trabajos entregados	unapiquitos on 2025-02-17	<1%
46	Internet	worldwidescience.org	<1%
47	Internet	zagan.unizar.es	<1%

Burnout como predictor de la satisfacción laboral: El rol mediador del compromiso laboral

Irene Judith Escalante Zúñiga
Universidad Peruana Unión
0009-0001-3373-7979

Elizabeth Pérez Flores
Universidad Peruana Unión
0000-0002-9743-845X

Resumen

Antecedentes: El burnout y la satisfacción laboral son fenómenos ampliamente estudiados en el ámbito de la salud ocupacional, especialmente en profesionales de enfermería expuestos a altas demandas laborales. El compromiso laboral ha sido identificado como un posible mediador que puede atenuar los efectos negativos del burnout sobre la satisfacción laboral. Sin embargo, en el contexto peruano, la evidencia empírica sobre esta dinámica relacional aún es limitada. **Objetivo:** Examinar el papel mediador del compromiso laboral en la relación entre el burnout y la satisfacción laboral en enfermeras peruanas, utilizando un modelo de ecuaciones estructurales. **Métodos:** Se realizó un estudio explicativo con una muestra de 230 enfermeras peruanas ($M = 41.22$, $DE = 11.65$). El análisis se efectuó mediante modelos de ecuaciones estructurales. **Resultados:** El burnout mostró correlaciones negativas significativas con el compromiso laboral ($r = -.47$, $p < .01$) y la satisfacción laboral ($r = -.41$, $p < .01$), mientras que el compromiso laboral se asoció positivamente con la satisfacción laboral ($r = .79$, $p < .01$). El modelo estructural presentó un ajuste adecuado ($\chi^2 = 284.820$, $gl = 161$, $CFI = 0.96$, $TLI = 0.95$, $RMSEA = 0.06$, $SRMR = 0.04$). Se evidenció un efecto directo muy bajo e insignificante de burnout sobre la satisfacción laboral ($\beta = -0.04$), y un efecto mediador significativo del compromiso laboral, lo cual respalda una mediación completa. **Conclusiones:**

2 Los hallazgos confirman que el compromiso laboral media completamente la relación entre el burnout y la satisfacción laboral en enfermeras peruanas, actuando como un recurso psicosocial protector clave. Estos resultados refuerzan el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R) y destacan la necesidad de implementar intervenciones organizacionales orientadas a fortalecer el compromiso laboral como estrategia para mejorar la satisfacción y el bienestar en contextos sanitarios exigentes.

Palabras clave: Burnout, compromiso laboral, satisfacción, laboral, enfermeras

Introducción

7 El burnout y el compromiso laboral en enfermeras son temas de creciente interés en la investigación de la salud ocupacional, especialmente debido a las intensas demandas y el estrés inherente a la profesión. El burnout, o síndrome de desgaste profesional, se caracteriza por la extenuación emocional, la despersonalización y una reducida sensación de logro personal. Por otro lado, el compromiso laboral se refiere a un estado de ánimo positivo y satisfactorio relacionado con el trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción (Hampton, 2021). El entorno de trabajo de las enfermeras, marcado por largas horas, alta carga de trabajo y situaciones emocionalmente exigentes, contribuye significativamente al desarrollo del burnout (Vargas-Benítez et al., 2023). Estas condiciones pueden llevar a una disminución en la calidad del cuidado del paciente, mayor absentismo y rotación del personal, y deterioro de la salud mental y física de las enfermeras (Yang & Gu, 2022). El burnout entre las enfermeras es un fenómeno bien documentado que afecta tanto a los individuos como a las organizaciones. Durante la pandemia de COVID-19, las enfermeras han experimentado niveles sin precedentes de estrés y agotamiento debido a la mayor carga de trabajo y el riesgo de exposición al virus (Mohamed et al., 2022).

Además, factores como la falta de apoyo organizacional y los recursos insuficientes han exacerbado estos problemas (Talumepa & Panggabean, 2022). La relación entre el burnout y el compromiso laboral es compleja y bidireccional. Mientras que el burnout puede disminuir el compromiso laboral, un alto nivel de compromiso puede actuar como un amortiguador contra el desarrollo del burnout (Park & Kim, 2023). La teoría de las demandas y recursos laborales (JD-R) sugiere que los recursos laborales y personales, como el apoyo social y la resiliencia, pueden mitigar los efectos negativos de las demandas laborales y promover el compromiso laboral (Scholze & Hecker, 2024). La importancia de esta investigación radica en su potencial para informar políticas y prácticas que mejoren el bienestar de las enfermeras y, en consecuencia, la calidad del cuidado de los pacientes. Estudios previos han demostrado que intervenciones dirigidas a aumentar los recursos personales y organizacionales pueden ser efectivas para reducir el burnout y mejorar el compromiso laboral (Gillet et al., 2023; Van der Colff & Rothmann, 2009)

El burnout se caracteriza por altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización, especialmente en entornos de alta demanda como las unidades de cuidados intensivos y las salas de emergencia. En Arabia Saudita, se ha observado que las enfermeras en áreas críticas experimentan niveles elevados de burnout y baja satisfacción laboral debido a las exigencias emocionales y físicas de su trabajo (Alzailai et al., 2021). En este sentido, las enfermeras presentan niveles moderados a altos de agotamiento emocional y despersonalización, los cuales estaban inversamente relacionados con su satisfacción laboral (Getie et al., 2025). La pandemia de COVID-19 ha exacerbado estas condiciones, incrementando significativamente el nivel de burnout entre las enfermeras. Un estudio reciente comparó los niveles de burnout y satisfacción laboral entre enfermeras y otros trabajadores de la salud post-pandemia, revelando que el 91.1% de las enfermeras experimentaban altos niveles de burnout y el 61.0% presentaban bajos niveles de

43 satisfacción laboral, cifras considerablemente mayores en comparación con otros profesionales de la salud (Galanis et al., 2023). La relación entre burnout y satisfacción laboral es compleja y multidimensional. Estudios han demostrado que el empowerment estructural y psicológico en el entorno hospitalario puede mediar esta relación. El empoderamiento psicológico actúa como un mediador entre el empoderamiento estructural y la satisfacción laboral, así como entre el empoderamiento estructural y las dimensiones del burnout (Orlowska & Laguna, 2023). Esto sugiere que mejorar la estructura organizacional y promover el empoderamiento individual puede 9 mitigar los efectos negativos del burnout y mejorar la satisfacción laboral entre las enfermeras. Además, la implementación de estrategias de afrontamiento activo y la promoción de la competencia en compasión son medios efectivos para reducir el burnout y aumentar la satisfacción laboral en enfermeras de cuidados críticos (Friganović & Selič, 2021). Por otro lado, el crafting laboral centrado en la promoción también puede reducir el burnout y aumentar la satisfacción laboral, lo cual a su vez reduce la intención de abandono en enfermeras (Chung & Han, 2023). 4 Varios estudios han analizado la relación entre el burnout, el compromiso laboral y la satisfacción laboral en diferentes sectores, incluyendo el sector salud. Por ejemplo, en México, un estudio 1 realizado en centros de salud pública encontró que el burnout y el compromiso laboral son predictores significativos de la satisfacción laboral. El burnout tiene una relación negativa, mientras que el compromiso laboral tiene una relación positiva con la satisfacción laboral (Torrejón Reyes & Carcelén Reluz, 2023). De igual manera, en el contexto de la educación en México, se reveló que el empoderamiento estructural y las remuneraciones, factores que influyen en el compromiso laboral, tienen un impacto positivo en la satisfacción laboral, aunque no necesariamente reducen el burnout (Treviño Reyes & López Pérez, 2022).

8 El compromiso laboral de las enfermeras se relaciona positivamente con su satisfacción laboral, lo que sugiere que un alto nivel de compromiso puede llevar a una mayor satisfacción en el trabajo. Las enfermeras con un alto nivel de compromiso laboral también mostraban niveles moderados a altos de satisfacción laboral (Meliana Ramadhani et al., 2023). En el entorno hospitalario, esto es crucial ya que las enfermeras enfrentan demandas laborales intensificadas, lo que puede llevar a un mayor riesgo de agotamiento y disminuir su compromiso. En varios hospitales, se destacó que las altas demandas laborales, como la presión de tiempo y la multitarea, están significativamente relacionadas con el agotamiento y la disminución del compromiso laboral entre las enfermeras (Huhtala et al., 2021). La satisfacción laboral, por otro lado, se refiere a la percepción positiva de los empleados sobre su trabajo y entorno laboral. La satisfacción laboral tiene un efecto significativo en la intención de las enfermeras de cambiar de trabajo. Además, los resultados sugieren que mejorar la satisfacción laboral puede reducir las tasas de rotación, un problema crítico en muchas instituciones de salud debido a los costos asociados con la capacitación y la pérdida de experiencia (Suardana & Martini, 2024). La satisfacción laboral es un predictor más fuerte de la intención de rotación que el compromiso laboral. Esto implica que las estrategias para mejorar la satisfacción laboral pueden ser más efectivas para retener a las enfermeras en comparación con aquellas centradas únicamente en el compromiso laboral (O'Callaghan & Sadath, 2025). La interrelación entre compromiso y satisfacción laboral es compleja pero vital para entender cómo mejorar el entorno de trabajo para las enfermeras. El liderazgo transformacional tiene un impacto positivo tanto en la satisfacción laboral como en el compromiso, lo que sugiere que las intervenciones en el estilo de liderazgo pueden mejorar ambos aspectos y, por ende, la permanencia de las enfermeras (Ystaas et al., 2023). Además, la calidad de la comunicación, la claridad en el trabajo y el apoyo del supervisor influyen en la satisfacción laboral. Sus hallazgos

subrayan la importancia de crear un entorno de trabajo justo y de apoyo para mejorar la satisfacción laboral entre las enfermeras (Hussain et al., 2025).

2 En el ámbito sanitario de Perú, la relación entre el síndrome de burnout, el compromiso laboral y la satisfacción laboral en enfermeras presenta un panorama complejo y multifacético.

29 Diversos estudios han explorado cómo el burnout, caracterizado por el agotamiento emocional y

42 la despersonalización, influye negativamente tanto en el compromiso como en la satisfacción laboral de estos profesionales. Por ejemplo, se ha encontrado que altas demandas laborales, como

la depresión, impactan directamente en la satisfacción laboral y el compromiso laboral, disminuyendo la eficacia personal y la percepción general del bienestar en el trabajo (Morales-

García et al., 2024). A su vez, otros estudios indican que la presencia de burnout en enfermeros que trabajan en servicios críticos como el Sistema de Atención Móvil de Urgencias (SAMU) en

Lima no muestra una relación directamente proporcional con la satisfacción laboral, sugiriendo que factores adicionales pueden amortiguar o exacerbar esta relación (Gabriel Aranda, 2021). Por

otro lado, la autoeficacia profesional emerge como un factor positivo significativo, que al fortalecerse, potencia el compromiso laboral y mitiga los efectos del burnout. Esta relación es

1 crucial, dado que un compromiso laboral robusto no solo incrementa la satisfacción laboral directamente, sino que también actúa como un mediador entre la autoeficacia y la satisfacción

37 laboral (Bernaes-Turpo et al., 2022). Además, factores como el desarrollo personal y el desempeño de tareas se han identificado como dimensiones de alta satisfacción entre las

enfermeras, a pesar de las limitaciones en políticas administrativas y beneficios laborales.

Curiosamente, las enfermeras sustitutas reportan niveles más altos de satisfacción comparadas con las enfermeras titulares, especialmente en lo que respecta a la satisfacción con la vida, lo que refleja

cómo las relaciones interpersonales y el desarrollo profesional pueden fomentar un sentido de bienestar y felicidad (Alkhateeb et al., 2025).

En términos de factores extrínsecos, los incentivos económicos y la percepción de equidad en la compensación surgen como elementos críticos que impactan directamente la satisfacción laboral. La despersonalización y la falta de reconocimiento pueden deteriorar significativamente la realización personal y la eficacia en el trabajo, lo que subraya la necesidad de abordar estas áreas para mejorar el bienestar y la satisfacción laboral en entornos sanitarios (Aljumah, 2023).

Con base en lo anterior, se propone las siguientes hipótesis (Figura 1):

Hipótesis 1. El burnout tendrá un efecto negativo en el compromiso laboral.

Hipótesis 2. El compromiso laboral tiene un efecto positivo en la satisfacción laboral.

Hipótesis 3. El compromiso laboral media la relación entre el burnout y la satisfacción laboral.

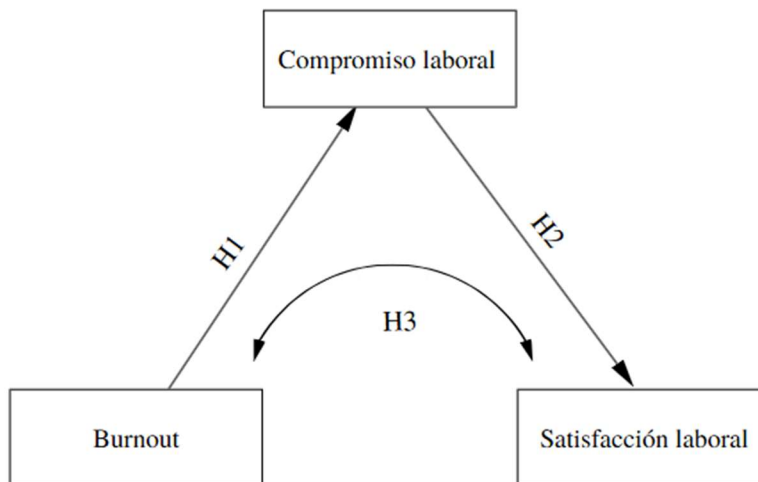


Figura 1. Modelo teórico

Métodos

Diseño y población

Se diseñó un estudio de tipo transversal y explicativo, empleando un modelo de ecuaciones estructurales para representar variables latentes (Ato & López Ana Benavente, 2013). El tamaño de la muestra se estimó mediante el software de cálculo estadístico propuesto por Soper (Soper, 2021) para modelos de ecuaciones estructurales (SEM), arrojando un requerimiento mínimo de 119 participantes. Para este cálculo se consideraron el número de variables observadas y latentes, un tamaño de efecto anticipado ($\lambda = .30$), un nivel de poder estadístico ($1 - \beta = .80$) y un nivel de significancia deseado ($\alpha = .05$). La muestra final estuvo compuesta por 230 adultos peruanos, cuyas edades oscilaron entre los 22 y 69 años. La edad osciló entre 22 a 68 años ($M = 41.22$, $DE = 11.65$). Entre los participantes, la mayoría fueron mujeres (93.0%). En cuanto al estado civil, predominó la condición de soltero(a) (48.3%). Respecto al nivel de instrucción, la mayoría tenía formación universitaria (79.6%). En relación con la condición laboral, el mayor porcentaje correspondió a trabajadores con contrato CAS (55.2%) (Tabla 1).

Tabla 1. Características sociodemográficas

Características	n	%	
Sexo	Femenino	214	93.0
	Masculino	16	7.0
Estado civil	Casado(a)	62	27.0
	Conviviente	47	20.4
	Divorciado(a)	8	3.5
	Soltero(a)	111	48.3

	Viudo(a)	2	0.9
Nivel de instrucción	Especialidad	27	11.7
	Posgrado	20	8.7
	Universitario	183	79.6
Condición laboral	Contrato 728 (indeterminado)	19	8.3
	Contrato (CAS)	127	55.2
	Nombrado	59	25.7
	Suplencia	2	0.9
	Terceros	23	10.0

Medidas

Satisfacción Laboral: La Escala G_Clinic para medir la satisfacción laboral en profesionales de enfermería fue construida y validada en el contexto de las Unidades de Gestión Clínica del Sistema Sanitario Público Andaluz (España), con una muestra de 314 enfermeros de los hospitales Virgen del Rocío y Virgen Macarena de Sevilla. La escala final está compuesta por 10 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: clima laboral, relaciones laborales, motivación y reconocimiento. La estructura fue confirmada mediante Análisis Factorial Confirmatorio, mostrando adecuados índices de bondad de ajuste: $\chi^2/gl = 2,013$; GFI = 0,958; AGFI = 0,927; RMR = 0,055; RMSEA = 0,057; NFI = 0,878; TLI = 0,902; CFI = 0,933; IFI = 0,935; AIC = 132,486; ECVI = 0,423. En cuanto a la confiabilidad, el alfa de Cronbach global fue de 0,75, con valores por dimensión superiores a 0,70. La escala utiliza un formato tipo Likert de 5 puntos, donde 1 indica mayor acuerdo o satisfacción y 5 menor. No se reportó invarianza factorial en este estudio.

Compromiso laboral: La Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, versión de 9 ítems (UWES-9) fue validada en profesionales de la salud en México por Hernández-Vargas, Llorens-Gumbau, Rodríguez-Sánchez y Dickinson-Bannack (2016). Esta escala evalúa el *entusiasmo laboral* y se compone de 9 ítems, distribuidos en tres dimensiones: Vigor, Dedicación y Absorción. Se utilizó una escala de medición tipo Likert de 6 puntos, que va de 0 (nunca) a 5 (siempre). El análisis factorial confirmatorio multigrupo confirmó su estructura trifactorial con adecuados índices de bondad de ajuste: $\chi^2(48) = 81.44$, RMSEA = 0.04, TLI = 0.97, CFI = 0.98, IFI = 0.98, AIC = 165.44. En cuanto a la confiabilidad, los valores de alfa de Cronbach para cada dimensión fueron: Vigor ($\alpha = 0.87$), Dedicación ($\alpha = 0.92$) y Absorción ($\alpha = 0.84$). Además, se confirmó invarianza factorial parcial entre dos grupos de profesionales (IMSS y SS), validando así su uso intercultural y organizacional.

Burnout: La Escala Ítem Único de Burnout (IUB) fue validada en una muestra de 147 trabajadores peruanos en Lima Metropolitana. Esta escala consiste en un solo ítem que evalúa el burnout de forma general, sin subdivisión en dimensiones, y se presenta en una escala ordinal tipo Likert de 5 puntos, que va desde “no sentirse quemado” hasta “sentirse completamente quemado”. Se evaluó su validez mediante análisis factorial confirmatorio (AFC) en relación con las tres subescalas del MBI-GS (Agotamiento Emocional, Indiferencia y Eficacia Profesional), arrojando buenos índices de ajuste: para Agotamiento Emocional (CFI = .987, RMSEA = .057, SRMR = .072), para Indiferencia (CFI = .984, RMSEA = .062, SRMR = .074) y ajuste más bajo

para Eficacia Profesional (CFI = .974, RMSEA = .080, SRMR = .134). Las correlaciones con las subescalas del MBI-GS fueron significativas: .621 con Agotamiento Emocional, .516 con Indiferencia y $-.208$ con Eficacia Profesional. No se reportaron análisis de invarianza factorial debido a la naturaleza de ítem único del instrumento.

Procedimiento

El protocolo fue aprobado por el Comité de Ética de la Universidad Peruana Unión con número 2025-CE-EPG-00011 luego, se solicitó el permiso correspondiente a la administración de dos hospitales para llevar a cabo el estudio. La recolección de datos se realizó entre enero y febrero de 2025 contando con la participación voluntaria de enfermeras, quienes completaron el cuestionario a través de formularios de Google, lo que permitió su distribución en línea. Antes de iniciar la recopilación de datos, se siguieron las directrices éticas establecidas en la Declaración de Helsinki, garantizando la confidencialidad de la información. A cada participante se le explicó la naturaleza del estudio, y posteriormente se obtuvo su consentimiento informado. Finalmente, se evaluó la exhaustividad de los cuestionarios recopilados, los cuales se presentan a continuación

Análisis de datos

El modelo teórico fue analizado mediante modelos de ecuaciones estructurales (SEM), empleando el estimador MLR, apropiado para variables numéricas y robusto frente a desviaciones de la normalidad inferencial (Muthen & Muthen, 2017). La evaluación del ajuste del modelo se realizó utilizando los siguientes índices: el Índice de Ajuste Comparativo (CFI), el Error Cuadrático Medio de Aproximación (RMSEA) y el Residuo Cuadrático Medio Estandarizado

(SRMR). Se consideraron adecuados los valores de CFI y TLI superiores a .90 (Bentler, 1990), un RMSEA inferior a .080 y un SRMR menor a .080 (Browne & Cudeck, 1992).

Para el análisis de mediación, se aplicó el método de bootstrapping con 5000 iteraciones y un intervalo de confianza del 95% (Yzerbyt et al., 2018). En cuanto a la confiabilidad de las escalas, se evaluó la consistencia interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach (α) y el coeficiente omega (ω).

El análisis SEM fue realizado en el software R (versión 4.0.5), utilizando la librería *lavaan*.

Resultados

Análisis preliminar

En la Tabla 2 se muestran los resultados de los estadísticos descriptivos y correlaciones entre satisfacción laboral, compromiso laboral y burnout. En términos generales, las tres variables presentan distribuciones aproximadamente normales, con valores de asimetría ($g1$) y curtosis ($g2$) dentro de rangos aceptables. La satisfacción y el compromiso laboral se correlacionan positivamente ($r = .79$, $p < .01$). Por otro lado, el burnout se correlaciona negativamente tanto con la satisfacción laboral ($r = -.41$, $p < .01$) como con el compromiso laboral ($r = -.47$, $p < .01$).

Tabla 2. Estadísticos descriptivos y correlaciones entre las variables de estudio

Variabes	M	SD	$g1$	$g2$	1	2	3
1. Satisfacción laboral	24.74	9.67	.44	-.85	—		
2. Compromiso laboral	32.64	10.38	.36	-.72	.79**	—	
3. Burnout	1.85	0.96	.09	-.2	-.41**	-.47**	—

Nota: ** indicades $p < .01$, M= Media, DE= Desviación Estándar, $g1$ = Asimetría, $g2$ =Curtosis

Modelo estructural

En el análisis teórico del modelo, se obtuvo un ajuste adecuado, $\chi^2 = 284.820$, $g1 = 161$, $p = 0.000$; CFI = 0.96, TLI = 0.95, RMSEA = 0.06 (IC 90%: 0.05–0.07), SRMR = 0.04. Estos

resultados se reflejan en el modelo de la izquierda en la Figura 2 (modelo A), donde se observa un efecto indirecto significativo de burnout sobre la satisfacción laboral a través del compromiso laboral. Sin embargo, el efecto directo de burnout sobre la satisfacción laboral fue muy bajo ($\beta = -0.04$), lo que sugiere que la relación está completamente mediada por el compromiso laboral. Por criterios de parsimonia, se restringió este efecto directo a cero en el modelo B (lado derecho de la figura), obteniendo también un buen ajuste con los mismos índices de bondad de ajuste ($\chi^2 = 284.820$, $gl = 161$, $p = 0.000$; $CFI = 0.96$, $TLI = 0.95$, $RMSEA = 0.06$ [IC 90%: 0.05–0.07], $SRMR = 0.04$). Esto respalda la hipótesis de mediación completa, donde el compromiso laboral explica totalmente la relación entre burnout y satisfacción laboral.

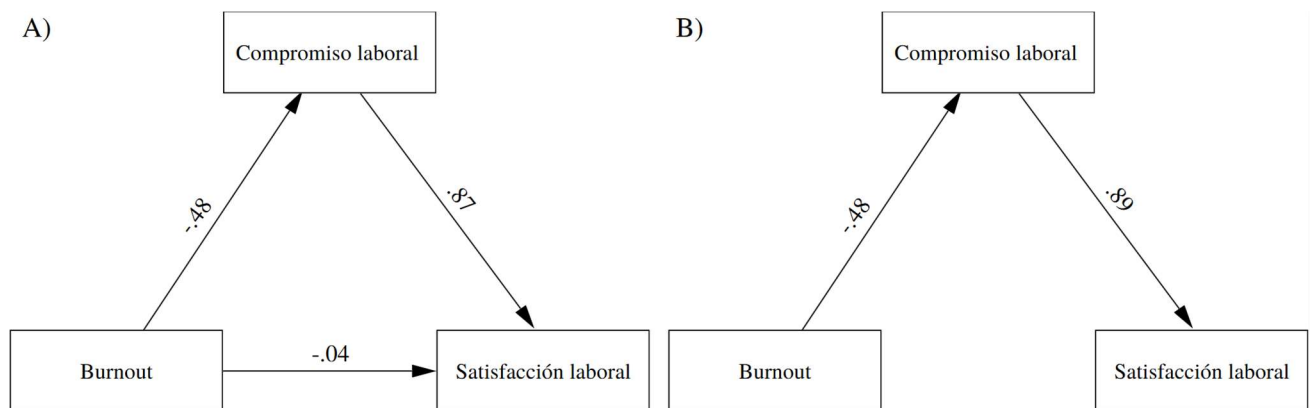


Figura 2. Modelos teóricos

Para el análisis de mediación, se utilizó bootstrapping de 5000 iteraciones. Luego, con respecto a la H3, se confirma el efecto mediador del compromiso laboral en la relación entre el burnout y la satisfacción laboral, $\beta = 0.33$, $p < .001$, IC 95% [0.21, 0.44].

Discusión

El burnout y el compromiso laboral son aspectos clave en la salud ocupacional de las enfermeras, quienes enfrentan altos niveles de estrés y demandas laborales. El burnout se

26
45

manifiesta en agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, mientras que el compromiso laboral implica vigor, dedicación y absorción. Durante la pandemia de COVID-19, los niveles de burnout se intensificaron, afectando negativamente la salud mental, la satisfacción laboral y la calidad del cuidado. Estudios recientes evidencian que el burnout reduce el compromiso y la satisfacción laboral, mientras que un alto compromiso puede actuar como amortiguador del burnout (Mohamed et al., 2022). Factores como el empoderamiento estructural, la autoeficacia, el liderazgo transformacional, el apoyo organizacional y los incentivos económicos influyen en esta dinámica (Orlowska & Laguna, 2023). Asimismo, la satisfacción laboral se asocia con una menor rotación y mayor bienestar, siendo impactada por condiciones laborales, relaciones interpersonales y percepción de justicia (Yang & Gu, 2022).

Los hallazgos del presente estudio confirmaron la Hipótesis 1, estableciendo que el *burnout* tiene un efecto negativo significativo en el *compromiso laboral* de las enfermeras, deteriorando su conexión emocional y psicológica (Zhang et al., 2025). Esta relación se alinea con la literatura existente que ha documentado cómo el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal afectan negativamente el vigor, la dedicación y la absorción laboral (Moscu et al., 2023). Estudios recientes confirman esta asociación negativa. Por ejemplo, en el contexto surcoreano, se ha demostrado que el burnout deteriora el compromiso laboral, aunque este último puede servir como amortiguador si es suficientemente alto (Park & Kim, 2023). Igualmente, investigaciones en hospitales destacan que las exigencias emocionales intensas provocan agotamiento, lo que reduce directamente el compromiso de las enfermeras con sus funciones (Kelly et al., 2021). En Perú, un estudio de Bernales-Turpo et al. (2022) evidenció que el burnout se asocia negativamente con el compromiso laboral, mientras que la autoeficacia profesional actúa como un recurso protector que incrementa el compromiso en contextos de alta demanda emocional

(Bernaes-Turpo et al., 2022). Por su parte, Morales-García et al. (2024) observaron que el compromiso laboral tiene un efecto mediador positivo entre el burnout, la satisfacción laboral y el rendimiento, confirmando su papel clave para mitigar el impacto del agotamiento emocional (Morales-García et al., 2024). No obstante, existen estudios con resultados divergentes. Aranda (2021), en una muestra de profesionales del SAMU en Lima, no encontró una relación estadísticamente significativa entre burnout y satisfacción laboral, lo cual podría explicarse por factores extrínsecos como condiciones laborales específicas o políticas organizacionales (Gabriel Aranda, 2021). El mecanismo que subyace a esta relación puede explicarse desde el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R), que establece que las demandas excesivas sin el acceso a recursos adecuados generan agotamiento, disminuyendo así el compromiso laboral (Bunjak et al., 2023). Nuestros hallazgos sugieren que las altas exigencias físicas y emocionales del entorno hospitalario contribuyen directamente al burnout y, por ende, al debilitamiento del vínculo emocional del trabajador con su labor (Vargas-Benítez et al., 2023; Yang & Gu, 2022). Asimismo, investigaciones previas han demostrado que el empoderamiento estructural y psicológico puede disminuir el burnout y aumentar tanto el compromiso como la satisfacción laboral, mediando positivamente esta relación (Orlowska & Laguna, 2023). Por otro lado, el desarrollo de habilidades de compasión y estrategias de afrontamiento activo también ha mostrado eficacia para reducir el burnout en contextos críticos (Friganović & Selič, 2021).

Asimismo, los resultados obtenidos en este estudio confirmaron la Hipótesis 2, evidenciando que el compromiso laboral tiene un efecto positivo y significativo sobre la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Este hallazgo concuerda con lo establecido en investigaciones previas, que señalan que el compromiso laboral influye directamente en la percepción de bienestar laboral (Zutavern & Seifried, 2021). Estudios recientes han demostrado

14

que las enfermeras con altos niveles de compromiso laboral no solo reportan mayor satisfacción laboral, sino también una menor incidencia de burnout (Federico Valle et al., 2023). Del mismo modo, se ha observado que este efecto positivo se mantiene en distintos contextos profesionales y culturales, como en el estudio de Treviño Reyes y López Pérez, realizado en México (Treviño Reyes & López Pérez, 2022). Asimismo, Meliana Ramadhani et al. encontraron que las enfermeras con mayor compromiso experimentaban niveles elevados de satisfacción laboral, incluso en ambientes hospitalarios exigentes (Meliana Ramadhani et al., 2023). Sin embargo, no todos los estudios coinciden con esta relación. En el caso del personal del Servicio de Atención Móvil de Urgencias en Lima, no halló una relación significativa entre el compromiso laboral y la satisfacción, lo cual podría explicarse por las condiciones particulares del entorno de emergencia en el que laboran los participantes (Aranda, 2021). Desde el enfoque teórico, este hallazgo se explica a través del Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R), que plantea que los recursos personales y organizacionales promueven el compromiso laboral, y este a su vez potencia emociones positivas que elevan la satisfacción con el trabajo. En este estudio, se identificó que el compromiso laboral actúa como un amortiguador frente a condiciones laborales adversas, facilitando una percepción positiva del entorno laboral (Bunjak et al., 2023). Este efecto protector también fue reportado en investigaciones realizadas en Perú, donde se evidenció que el compromiso laboral media la relación entre autoeficacia profesional, desempeño laboral y satisfacción laboral, contribuyendo a mitigar los efectos negativos del estrés y del burnout (Morales-García et al., 2024). Además, se ha demostrado que el compromiso laboral promueve una reevaluación positiva de las demandas laborales, permitiendo que estas sean percibidas como desafíos en lugar de amenazas, lo que incrementa la percepción de satisfacción con el trabajo (Park & Kim, 2023).

10 También, los resultados del presente estudio confirmaron la Hipótesis 3, al demostrar que
25 el compromiso laboral media significativamente la relación entre el burnout y la satisfacción laboral. Específicamente, se evidenció que el burnout afecta negativamente la satisfacción laboral, pero este efecto puede ser atenuado mediante niveles elevados de compromiso laboral, el cual actúa como un factor protector crucial en entornos laborales exigentes como el sector salud (Bunjak et al., 2023). Este hallazgo se alinea con el modelo de demandas y recursos laborales (JD-R), el cual plantea que las altas demandas laborales, como las asociadas al burnout, generan consecuencias negativas como agotamiento y desmotivación, mientras que los recursos personales, como el compromiso, permiten amortiguar dichos efectos y promover el bienestar laboral (Bunjak et al., 2023). Estudios previos han mostrado consistentemente que el compromiso laboral se asocia positivamente con la satisfacción laboral y negativamente con el burnout (Alzailai et al., 2021). En el contexto de la enfermería, investigaciones han documentado cómo las condiciones laborales estresantes, la sobrecarga de trabajo y la falta de recursos provocan burnout, el cual a su vez reduce la satisfacción laboral (Galanis et al., 2023). Sin embargo, cuando las enfermeras presentan altos niveles de compromiso laboral, es más probable que mantengan una actitud positiva hacia su trabajo, lo cual favorece la satisfacción laboral a pesar del desgaste emocional (Park & Kim, 2023). En este sentido, el burnout disminuye el vigor y la dedicación, afectando negativamente la motivación intrínseca y el sentido de propósito en el trabajo; sin embargo, el compromiso laboral refuerza la conexión emocional con las tareas laborales, facilitando la resiliencia y la percepción de significado en el trabajo diario, lo que favorece la satisfacción laboral (Schaufeli et al., 2002). En contraste, estudios recientes en Perú han destacado que el compromiso laboral no solo incrementa la satisfacción laboral, sino que también actúa como un amortiguador frente a los efectos del burnout, particularmente cuando se cuenta con recursos personales como la

autoeficacia profesional y el desempeño laboral (Bernaes-Turpo et al., 2022; Morales-García et al., 2024).

Implicaciones

4 Los hallazgos del presente estudio aportan evidencia empírica robusta sobre la relación entre burnout, compromiso laboral y satisfacción laboral en el contexto del personal de enfermería, revelando implicaciones fundamentales para la práctica profesional, la formulación de políticas organizacionales y el desarrollo teórico en salud ocupacional. Desde la perspectiva de la práctica profesional, los resultados sustentan el desarrollo de programas institucionales que promuevan el vigor, la dedicación y la absorción laboral, por medio de estrategias de formación continua, reconocimiento profesional y mecanismos de participación activa en la toma de decisiones clínicas. Tales programas pueden incluir intervenciones orientados a reforzar la identificación del trabajador con su quehacer diario. Además, fomentar una cultura organizacional centrada en el bienestar del personal de salud, especialmente en escenarios de alta demanda como hospitales y servicios de urgencias, resulta crucial para mitigar el burnout y potenciar la satisfacción y retención del talento humano. En términos de política institucional y pública, los hallazgos sugieren que los sistemas de salud deben priorizar la creación de entornos laborales saludables, garantizando condiciones laborales adecuadas, cargas de trabajo razonables, tiempos de descanso suficientes y acceso equitativo a recursos materiales y humanos. Las instituciones de salud y los responsables políticos deben incorporar en sus marcos regulatorios indicadores de salud ocupacional que evalúen periódicamente el burnout y el compromiso, e incorporar estos datos en la toma de decisiones sobre recursos humanos. En este sentido, se recomienda el diseño de políticas integrales que promuevan el empoderamiento estructural y psicológico del personal de enfermería, incluyendo incentivos económicos justos, programas de reconocimiento y vías claras de desarrollo

profesional. Además, es indispensable contemplar políticas que fortalezcan el liderazgo transformacional en los servicios de salud, dada su capacidad para mejorar simultáneamente el compromiso y la satisfacción laboral. A nivel teórico, estos resultados validan y amplían el modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R), confirmando que el compromiso laboral actúa como una variable mediadora clave entre los estresores del entorno (como el burnout) y los resultados positivos (como la satisfacción laboral).

Limitaciones

Este estudio presenta algunas limitaciones que deben ser consideradas al interpretar los resultados. En primer lugar, el diseño transversal impide establecer relaciones causales entre las variables analizadas. Investigaciones longitudinales permitirían observar la evolución del burnout, el compromiso y la satisfacción laboral a lo largo del tiempo. En segundo lugar, el uso de un muestreo no probabilístico limita la generalización de los hallazgos, ya que la muestra puede no representar adecuadamente a toda la población de enfermeras peruanas. Futuros estudios deberían considerar estrategias de muestreo probabilístico para una mayor representatividad. Asimismo, todas las variables fueron medidas mediante autoinforme, lo que puede generar sesgos de deseabilidad social. La inclusión de datos observacionales o indicadores objetivos, como tasas de rotación o ausentismo, mejoraría la validez de los resultados. Otra limitación relevante es el uso de una medida unidimensional del burnout (ítem único), que impide analizar sus componentes específicos. Se recomienda emplear escalas multidimensionales en futuras investigaciones.

Conclusión

Los hallazgos del presente estudio aportan evidencia empírica sólida sobre la dinámica relacional entre el burnout, el compromiso laboral y la satisfacción laboral en personal de enfermería, confirmando un modelo de mediación completa donde el compromiso laboral actúa

como un mecanismo protector frente al impacto negativo del burnout en la satisfacción laboral.

21 Esta evidencia no solo refuerza el marco teórico del Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R), sino que además destaca el rol central del compromiso como recurso psicosocial clave para el bienestar laboral en contextos altamente demandantes. La implicancia práctica más relevante radica en la necesidad de diseñar intervenciones organizacionales que fortalezcan el compromiso laboral a través de estrategias como el liderazgo transformacional, el empoderamiento estructural, la promoción de la autoeficacia y el desarrollo de habilidades de afrontamiento activo para contrarrestar los efectos debilitantes del burnout y, a su vez, elevar los niveles de satisfacción laboral.

Conflicto de intereses

Los autores no reportan conflictos de intereses en este trabajo.

Referencia

- Aljumah, A. (2023). The impact of extrinsic and intrinsic motivation on job satisfaction: The mediating role of transactional leadership. *Cogent Business and Management*, 10(3). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2270813>
- Alkhateeb, M., Althabaiti, K., Ahmed, S., Lövestad, S., & Khan, J. (2025). A systematic review of the determinants of job satisfaction in healthcare workers in health facilities in Gulf Cooperation Council countries. *Global Health Action*, 18(1). <https://doi.org/10.1080/16549716.2025.2479910>
- Alzailai, N., Barriball, L., & Xyrichis, A. (2021). Burnout and job satisfaction among critical care nurses in Saudi Arabia and their contributing factors: A scoping review. *Nursing Open*, 8(5), 2331–2344. <https://doi.org/10.1002/nop2.843>
- Bernales-Turpo, D., Quispe-Velasquez, R., Flores-Ticona, D., Saintila, J., Ruiz Mamani, P. G., Huancahuire-Vega, S., Morales-García, M., & Morales-García, W. C. (2022). Burnout,

Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Primary Care & Community Health, 13*, 215013192211018. <https://doi.org/10.1177/21501319221101845>

Bunjak, A., Černe, M., Nagy, N., & Bruch, H. (2023). Job demands and burnout: The multilevel boundary conditions of collective trust and competitive pressure. *Human Relations, 76*(5). <https://doi.org/10.1177/00187267211059826>

Chung, M., & Han, S. (2023). Effects of Job Crafting, Burnout, and Job Satisfaction on Nurses' Turnover Intention: A Path Analysis. *Journal of the Korean Academy of Fundamentals of Nursing, 30*(2). <https://doi.org/10.7739/jkafn.2022.30.2.281>

Friganović, A., & Selič, 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, 18*(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph18084390>

Gabriel Aranda, V. (2021). Nivel de satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería en el Sistema de Atención Móvil de Urgencias. *Revista Enfermería Herediana, 12*. <https://doi.org/10.20453/renh.v12i0.3962>

Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Meimeti, E., & Kaitelidou, D. (2023). Increased Job Burnout and Reduced Job Satisfaction for Nurses Compared to Other Healthcare Workers after the COVID-19 Pandemic. *Nursing Reports, 13*(3). <https://doi.org/10.3390/nursrep13030095>

Getie, A., Ayenew, T., Amlak, B. T., Gedfew, M., Edmealem, A., & Kebede, W. M. (2025). Global prevalence and contributing factors of nurse burnout: an umbrella review of systematic review and meta-analysis. *BMC Nursing, 24*(1), 596. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03266-8>

- Gillet, N., Fernet, C., Blechman, Y., & Morin, A. J. S. (2023). On the Combined Role of Work Engagement and Burnout Among Novice Nurses: A Longitudinal Person-Centered Analysis. *Journal of Career Assessment, 31*(4). <https://doi.org/10.1177/10690727221148720>
- Hampton, D. (2021). Supporting the Health and Professional Well-Being of Nurses. In *The Future of Nursing 2020-2030*.
- Huhtala, M., Geurts, S., Mauno, S., & Feldt, T. (2021). Intensified job demands in healthcare and their consequences for employee well-being and patient satisfaction: A multilevel approach. *Journal of Advanced Nursing, 77*(9), 3718–3732. <https://doi.org/10.1111/JAN.14861>
- Hussain, A., Ruowei, W., Xia, X., Kanwel, S., Chunhong, S., & Jameel, A. (2025). Measured nursing perception of the working environment through authentic leadership with technology support and OCB among Chinese public hospitals. *BMC Nursing, 24*(1), 564. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03173-y>
- Kelly, L. A., Gee, P. M., & Butler, R. J. (2021). Impact of nurse burnout on organizational and position turnover. *Nursing Outlook, 69*(1). <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2020.06.008>
- Meliana Ramadhani, A., Suratmi, S., & Hikmatul Qowi, N. (2023). RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE ENGAGEMENT AND JOB SATISFACTION OF NURSES AT MUHAMMADIYAH BABAT LAMONGAN HOSPITAL. *Journal of Vocational Nursing, 4*(2). <https://doi.org/10.20473/jovin.v4i2.47532>
- Mohamed, S. A., Hendy, A., Ezzat Mahmoud, O., & Mohamed Mohamed, S. (2022). Matterng perception, work engagement and its relation to burnout amongst nurses during coronavirus outbreak. *Nursing Open, 9*(1). <https://doi.org/10.1002/nop2.1075>
- Morales-García, W. C., Vallejos, M., Sairitupa-Sanchez, L. Z., Morales-García, S. B., Rivera-Lozada, O., & Morales-García, M. (2024). Depression, professional self-efficacy, and job performance as

predictors of life satisfaction: the mediating role of work engagement in nurses. *Frontiers in Public Health*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1268336>

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*, 13(7). <https://doi.org/10.3390/bs13070575>

Muthen, L., & Muthen, B. (2017). *MPlus user' guide* (8th ed.).

O'Callaghan, C., & Sadath, A. (2025). Exploring job satisfaction and turnover intentions among nurses: insights from a cross-sectional study. *Cogent Psychology*, 12(1).

<https://doi.org/10.1080/23311908.2025.2481733>

Orlowska, A., & Laguna, M. (2023). Structural and Psychological Empowerment in Explaining Job Satisfaction and Burnout in Nurses: A Two-Level Investigation. *Journal of Nursing Management*, 2023. <https://doi.org/10.1155/2023/9958842>

Park, M. K., & Kim, W. H. (2023). The effect of grit on the work engagement of nurses: The mediating effects of positive psychological capital and burnout. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 29(2). <https://doi.org/10.5977/jkasne.2023.29.2.161>

Scholze, A., & Hecker, A. (2024). The job demands-resources model as a theoretical lens for the bright and dark side of digitization. *Computers in Human Behavior*, 155.

<https://doi.org/10.1016/j.chb.2024.108177>

Soper, D. (2021). *A-priori Sample Size Calculator for Structural Equation Models [Software]*.

Suardana, I. B. R., & Martini, L. K. B. (2024). The Effect of Employee Engagement, Job Satisfaction, and Superior-Subordinate Relationships on the Desire to Change Jobs and Its Implications in Employee Resignation. *Lecture Notes in Networks and Systems*, 924 LNNS.

https://doi.org/10.1007/978-3-031-53998-5_37

- Talumepa, K. R., & Panggabean, H. (2022). Moderating impact of perceived organizational support toward burnout on work engagement in Nurses. *Jurnal Penelitian, 19*(2).
<https://doi.org/10.26905/jp.v19i2.9454>
- Torrejón Reyes, P. N., & Carcelén Reluz, C. G. (2023). Satisfacción laboral y burnout en profesionales de la salud durante la pandemia por la COVID-19. *Revista Ecuatoriana de Psicología, 6*(16). <https://doi.org/10.33996/repsi.v6i16.104>
- Treviño Reyes, R., & López Pérez, J. F. (2022). El impacto del empoderamiento en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el burnout en docentes de México. *Contaduría y Administración, 67*(3). <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2022.3173>
- Vargas-Benítez, M. Á., Izquierdo-Espín, F. J., Castro-Martínez, N., Gómez-Urquiza, J. L., Albendín-García, L., Velando-Soriano, A., & Cañadas-De la Fuente, G. A. (2023). Burnout syndrome and work engagement in nursing staff: a systematic review and meta-analysis. In *Frontiers in Medicine* (Vol. 10). <https://doi.org/10.3389/fmed.2023.1125133>
- Yang, E. O., & Gu, M. O. (2022). A Structural Model for Burnout and Work Engagement of Nurses in Long-term Care Hospitals: Application of the Expanded Job Demand-Job Resources Model. *Journal of Korean Gerontological Nursing, 24*(1). <https://doi.org/10.17079/jkgn.2022.24.1.108>
- Ystaas, L. M. K., Nikitara, M., Ghobrial, S., Latzourakis, E., Polychronis, G., & Constantinou, C. S. (2023). The Impact of Transformational Leadership in the Nursing Work Environment and Patients' Outcomes: A Systematic Review. In *Nursing Reports* (Vol. 13, Issue 3).
<https://doi.org/10.3390/nursrep13030108>
- Zhang, Y., Fu, Y., Zheng, X., Shi, X., Liu, J., & Chen, C. (2025). The impact of nursing work environment, emotional intelligence, and empathy fatigue on nurses' presenteeism: a structural equation model. *BMC Nursing, 24*(1), 291. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-02905-4>

Zutavern, S., & Seifried, J. (2021). Exploring Well-being at Work—An Interview Study on How IT Professionals Perceive Their Workplace. *Frontiers in Psychology, 12*.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.688219>