

**Burnout y satisfacción laboral en practicantes universitarios de Economía:
análisis desde el modelo Job Demands–Resources**

*Burnout and Job Satisfaction Among Economics Interns: An Analysis Based on the
Job Demands–Resources Model*

<https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0497>

Irvin Stid Delgado-Farfan^{1*}

<https://orcid.org/0000-0002-5849-9137>
idelgadof@ucvvirtual.edu.pe

Oscar Eduardo Pongo-Águila²

<https://orcid.org/0000-0002-8052-348X>
opongo@unfv.edu.pe

Luis Fernando Leyva-Campoblanco²

<https://orcid.org/0000-0002-2671-9940>
lleyva@unfv.edu.pe

Celia Amanda Rivas-Peña²

<https://orcid.org/0000-0002-1011-0380>
0380crivasp@unfv.edu.pe

José Antonio Arévalo-Tuesta²

<https://orcid.org/0000-0003-0341-7234>
jarevalotu@unfv.edu.pe

Recibido: 10/03/2026

Aceptado: 23/05/2026

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre el burnout y la satisfacción laboral en estudiantes de Economía que realizan prácticas preprofesionales en una universidad pública peruana. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 400 estudiantes seleccionados mediante muestreo probabilístico. Para la recolección de datos se emplearon el Maslach Burnout Inventory y el cuestionario de satisfacción laboral S20/23, ambos con adecuados niveles de validez y confiabilidad. El análisis se realizó mediante el coeficiente rho de Spearman. Los resultados evidenciaron una correlación inversa, no significativa y de magnitud despreciable entre burnout y satisfacción laboral ($\rho = -0.012$; $p = 0.811$). Asimismo, se identificó una mayor prevalencia de la dimensión de ineficacia frente al agotamiento emocional y el cinismo. Se concluye que, en el contexto de las prácticas preprofesionales, la relación entre burnout y satisfacción laboral presenta escasa relevancia práctica, posiblemente debido a la presencia de recursos formativos que amortiguan el impacto del desgaste psicológico.

Palabras Clave: burnout, satisfacción laboral, prácticas preprofesionales, estudiantes universitarios, bienestar laboral

1. Universidad César Vallejo, Perú

2. Universidad Nacional Federico Villarreal – Perú

* Autor de correspondencia: idelgadof@ucvvirtual.edu.pe

ABSTRACT

This study aimed to analyze the relationship between burnout and job satisfaction among Economics students undertaking pre-professional internships at a public university in Peru. A quantitative, non-experimental, cross-sectional, and correlational design was employed. The sample consisted of 400 students selected through probabilistic sampling. Data were collected using the Maslach Burnout Inventory and the S20/23 Job Satisfaction Questionnaire, both of which showed adequate levels of validity and reliability. Statistical analysis was conducted using Spearman's rho coefficient. The results showed a negative, non-significant, and negligible correlation between burnout and job satisfaction ($p = -0.012$; $p = 0.811$). In addition, the inefficacy dimension showed a higher prevalence compared with emotional exhaustion and cynicism. It is concluded that, within pre-professional internship contexts, the relationship between burnout and job satisfaction has limited practical relevance, possibly due to the presence of training-related resources that buffer the impact of psychological strain.

Keywords: burnout, job satisfaction, internships, university students, occupational well-being

INTRODUCCIÓN

La incorporación progresiva de los estudiantes universitarios al ámbito laboral mediante prácticas preprofesionales constituye un proceso clave en la formación académica y profesional. En este escenario, los estudiantes no solo enfrentan exigencias propias del entorno educativo, sino también demandas organizacionales que implican adaptación a dinámicas laborales, cumplimiento de responsabilidades y desarrollo de competencias en contextos reales de trabajo. Esta doble exigencia convierte a las prácticas en un espacio potencial de desarrollo, pero también en un entorno susceptible a la aparición de riesgos psicosociales.

Uno de los fenómenos más estudiados en este contexto es el síndrome de burnout, entendido como una respuesta psicológica al estrés crónico derivado de la exposición prolongada a demandas laborales o académicas. De acuerdo con Christina Maslach y Susan Jackson, el burnout se configura como un síndrome multidimensional compuesto por agotamiento emocional, despersonalización (o cinismo) y reducción de la realización personal (Maslach & Jackson, 1981). Asimismo, la Organización Mundial de la Salud ha reconocido el burnout como un fenómeno ocupacional derivado del estrés crónico no gestionado en el trabajo (WHO, 2019), lo que evidencia su relevancia en distintos contextos, incluidos los formativos.

Si bien el burnout ha sido tradicionalmente estudiado en trabajadores consolidados, investigaciones recientes han demostrado su presencia en estudiantes universitarios, especialmente en aquellos que combinan actividades académicas con experiencias laborales o prácticas profesionales (Chong et al., 2025; Surawattanasakul et al., 2024). En este grupo, el síndrome se manifiesta a través del agotamiento emocional, el distanciamiento hacia las actividades

formativas y la percepción de ineficacia, afectando el rendimiento académico y el bienestar psicológico.

De manera complementaria, la satisfacción laboral se posiciona como un constructo fundamental para comprender la experiencia de los estudiantes en prácticas. Según Timothy A. Judge et al. (2020), la satisfacción laboral se define como una evaluación cognitiva y emocional que los individuos realizan sobre su trabajo y las condiciones en las que lo desempeñan. En el caso de los practicantes, esta evaluación incorpora no solo factores tradicionales, sino también elementos formativos como la calidad de la supervisión, las oportunidades de aprendizaje y las expectativas de inserción laboral (Pianda, 2024).

La literatura ha documentado de manera consistente una relación inversa entre burnout y satisfacción laboral, donde mayores niveles de agotamiento se asocian con menores niveles de satisfacción (Tomaszewska et al., 2024; Quesada-Puga et al., 2024). Sin embargo, la intensidad de esta relación puede variar dependiendo del contexto, especialmente en entornos formativos donde intervienen factores protectores que pueden modificar esta dinámica.

Desde una perspectiva teórica, el modelo de Job Demands–Resources Model, desarrollado por Arnold Bakker y Evangelia Demerouti (2017), proporciona un marco explicativo sólido para comprender esta relación. Este modelo plantea que el burnout emerge cuando las demandas laborales exceden los recursos disponibles, mientras que la presencia de recursos —como el apoyo organizacional, la autonomía o las oportunidades de desarrollo— favorece el bienestar y la satisfacción laboral.

En el caso de los estudiantes en prácticas, los recursos adquieren una dimensión particular, ya que incluyen elementos formativos como la mentoría, la retroalimentación académica y la proyección profesional. Adicionalmente, la teoría socio-cognitiva de Albert Bandura (1986) sugiere que la autoeficacia influye en la forma en que los individuos interpretan las demandas del entorno, lo que puede reducir el impacto negativo del estrés sobre su bienestar.

En el contexto peruano, las prácticas preprofesionales constituyen un requisito formativo relevante en diversas carreras universitarias. Sin embargo, aún existe limitada evidencia empírica sobre la relación entre burnout y satisfacción laboral en estudiantes que transitan simultáneamente entre exigencias académicas y laborales. Por ello, el presente estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre el burnout y la satisfacción laboral en practicantes de Economía de una universidad pública peruana, interpretando los resultados desde el modelo Job Demands–Resources. A partir de ello, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿cuál es la relación entre el burnout y la satisfacción laboral en estudiantes de Economía que realizan prácticas preprofesionales en una universidad pública peruana?

MARCO TEÓRICO

El síndrome de burnout ha sido ampliamente estudiado como uno de los principales riesgos psicosociales en contextos laborales y formativos. Desde una perspectiva clásica, Christina Maslach y Susan Jackson (1981) conceptualizan el burnout como un síndrome psicológico multidimensional que surge como respuesta

al estrés crónico, particularmente en contextos donde existen demandas emocionales sostenidas. Este modelo establece tres dimensiones fundamentales: el agotamiento emocional, que refleja la fatiga física y mental; el cinismo o despersonalización, caracterizado por actitudes negativas hacia las actividades o personas; y la reducción de la realización personal, asociada a la percepción de ineficacia.

En las últimas décadas, el estudio del burnout ha evolucionado hacia enfoques más integradores que consideran la interacción entre el individuo y su entorno. En este sentido, el modelo de Job Demands–Resources Model, propuesto por Arnold Bakker y Evangelia Demerouti (2017), constituye uno de los marcos teóricos más influyentes para explicar la aparición del burnout. Este modelo plantea que el desgaste psicológico ocurre cuando las demandas laborales —como la sobrecarga de trabajo, la presión temporal o la ambigüedad de roles— superan los recursos disponibles para afrontarlas. Por el contrario, la presencia de recursos como el apoyo organizacional, la autonomía y las oportunidades de desarrollo favorece el bienestar, el engagement y la satisfacción laboral.

En el caso de los estudiantes en prácticas preprofesionales, esta relación adquiere una configuración particular. A diferencia de los trabajadores formales, los practicantes no solo enfrentan demandas laborales, sino también exigencias académicas simultáneas, lo que incrementa la carga global de estrés. Sin embargo, estos estudiantes también disponen de recursos específicos de carácter formativo, tales como la mentoría, la supervisión pedagógica y la adquisición de experiencia profesional, los cuales pueden actuar como factores protectores frente al burnout (Pianda, 2024; Abt, 2025).

Desde una perspectiva psicológica, la teoría socio-cognitiva de Albert Bandura (1986) aporta un elemento clave para comprender esta dinámica: la autoeficacia. Este constructo hace referencia a la creencia del individuo en su capacidad para ejecutar tareas y enfrentar situaciones desafiantes. En contextos de prácticas, los estudiantes con mayor nivel de autoeficacia tienden a interpretar las demandas como oportunidades de aprendizaje en lugar de amenazas, lo que reduce el impacto negativo del estrés y disminuye la probabilidad de desarrollar burnout.

Por otro lado, la satisfacción laboral se constituye como un indicador fundamental del bienestar en el entorno organizacional. Según Timothy A. Judge et al. (2020), la satisfacción laboral puede entenderse como una evaluación global que integra aspectos cognitivos y emocionales respecto a las condiciones de trabajo. Este constructo ha demostrado tener implicaciones significativas en variables como el desempeño, el compromiso organizacional y la permanencia laboral.

En estudiantes en prácticas, la satisfacción laboral presenta características diferenciales, ya que está fuertemente influenciada por factores formativos más que contractuales. Elementos como la calidad de la supervisión, el aprendizaje adquirido, la participación en actividades relevantes y la percepción de crecimiento profesional desempeñan un rol determinante en la valoración de la experiencia (Meliá & Peiró, 1989; Pianda, 2024). La relación entre burnout y satisfacción laboral ha sido ampliamente documentada en la literatura científica, evidenciando una asociación inversa consistente entre ambos constructos. Estudios recientes han

confirmado que el incremento del agotamiento emocional y la despersonalización se asocia con una disminución en la satisfacción laboral (Tomaszewska et al., 2024; Quesada-Puga et al., 2024). Sin embargo, la intensidad de esta relación no es uniforme y puede verse modulada por variables contextuales. En este sentido, el modelo Job Demands–Resources permite interpretar la satisfacción laboral como un resultado no solo afectado por el burnout, sino también por la disponibilidad de recursos. Es decir, en contextos donde existen altos niveles de apoyo, aprendizaje y proyección profesional, la satisfacción puede mantenerse incluso en presencia de demandas elevadas.

Este planteamiento resulta especialmente relevante en poblaciones en formación, donde la experiencia laboral se percibe como una inversión en el desarrollo futuro más que como una condición permanente. En consecuencia, la relación entre burnout y satisfacción laboral en estudiantes en prácticas no debe interpretarse únicamente en términos de intensidad estadística, sino también desde su significado contextual. La presencia de asociaciones débiles, como las reportadas en estudios recientes, puede reflejar la influencia de factores amortiguadores que reducen el impacto del desgaste emocional sobre la percepción de satisfacción.

METODOLOGÍA

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de corte transversal y alcance correlacional. Este diseño permitió analizar la relación entre el burnout y la satisfacción laboral sin manipulación directa de las variables, observando los fenómenos en su contexto natural.

La población estuvo conformada por 700 estudiantes de la carrera de Economía de una universidad pública peruana que realizaban prácticas preprofesionales durante el periodo de estudio. La muestra quedó constituida por 400 estudiantes, seleccionados mediante muestreo probabilístico aleatorio simple. Para ello, se tomó como marco muestral la totalidad de estudiantes que cumplían con los criterios de inclusión, garantizando que todos tuvieran la misma probabilidad de ser incorporados en la investigación. Se consideraron como criterios de inclusión: estar matriculado en la carrera de Economía, encontrarse realizando prácticas preprofesionales durante el periodo de recolección de datos y aceptar voluntariamente su participación mediante consentimiento informado.

Para la medición de las variables se utilizaron instrumentos estandarizados y ampliamente validados en la literatura científica. Para evaluar el burnout se empleó el Maslach Burnout Inventory (MBI), desarrollado por Maslach y Jackson, el cual permite valorar las dimensiones de agotamiento emocional, cinismo e ineficacia o baja eficacia profesional. Este instrumento ha demostrado adecuados niveles de consistencia interna, con coeficientes alfa de Cronbach superiores a 0.70 en diversos estudios.

Para medir la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario S20/23, elaborado por Meliá y Peiró (1989), el cual evalúa la satisfacción laboral a partir de dimensiones como supervisión, ambiente físico, prestaciones, satisfacción intrínseca y participación. Este instrumento cuenta con adecuados índices de

validez factorial y confiabilidad, por lo que resulta pertinente para el análisis de la percepción de satisfacción en contextos organizacionales y formativos.

La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de cuestionarios en formato digital y presencial, de acuerdo con la disponibilidad de los participantes. Previamente, se gestionaron las autorizaciones institucionales correspondientes y se explicó a los estudiantes el propósito del estudio, las condiciones de participación y el tratamiento confidencial de la información. La participación fue voluntaria, anónima y respaldada mediante consentimiento informado.

El análisis de los datos se realizó mediante el software estadístico IBM SPSS Statistics, versión 26.0. En primer lugar, se efectuó el análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones mediante frecuencias y porcentajes. Posteriormente, se evaluó la normalidad de los datos mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, cuyos resultados evidenciaron una distribución no normal. En función de ello, se utilizó el coeficiente rho de Spearman para determinar la relación entre el burnout y la satisfacción laboral.

Adicionalmente, se interpretó el tamaño del efecto siguiendo los criterios propuestos por Cohen (1988), lo que permitió complementar el análisis de significancia estadística con una valoración de la relevancia práctica de los resultados. De esta manera, no solo se consideró la existencia de asociación entre las variables, sino también la magnitud e importancia sustantiva de dicha relación.

El estudio se desarrolló respetando los principios éticos aplicables a la investigación con seres humanos. Se garantizó la confidencialidad, el anonimato, la participación voluntaria y el uso exclusivo de la información con fines académicos. Asimismo, se obtuvo el consentimiento informado de los participantes y se aseguró la transparencia en el manejo, análisis y resguardo de los datos. En caso de contar con aprobación de comité de ética, debe incorporarse el nombre del comité, el código de aprobación y la fecha correspondiente.

RESULTADOS

Los resultados descriptivos muestran que el síndrome de burnout se presenta predominantemente en un nivel medio (82%) en la población estudiada. Asimismo, un 12% de los participantes reporta niveles bajos y un 6% niveles altos. A nivel de dimensiones, el agotamiento emocional se concentra en niveles medios (57.5%), mientras que el cinismo presenta una mayor prevalencia en niveles bajos (66.8%). Por su parte, la dimensión de ineficacia destaca por presentar una alta proporción de participantes en niveles elevados (66%).

Tabla 1.

Niveles de burnout y sus dimensiones

Variable / Dimensión	Bajo f (%)	Medio f (%)	Alto f (%)
Agotamiento emocional	122 (30.5%)	230 (57.5%)	48 (12%)
Cinismo	267 (66.8%)	117 (29.3%)	16 (4%)
Ineficacia	40 (10%)	96 (24%)	264 (66%)
Burnout total	48 (12%)	328 (82%)	24 (6%)

En cuanto a la satisfacción laboral, el 67% de los participantes manifiesta niveles satisfactorios, mientras que el 33% reporta insatisfacción. A nivel dimensional, se observan mayores niveles de satisfacción en supervisión (69.5%), ambiente físico (74.5%) y participación (69.5%). En contraste, la dimensión de prestaciones presenta una distribución más equilibrada entre satisfacción (52.3%) e insatisfacción (47.8%).

Tabla 2.

Niveles de satisfacción laboral y sus dimensiones

Variable / Dimensión	Insatisfecho f (%)	Satisfecho f (%)
Satisfacción con supervisión	122 (30.5%)	278 (69.5%)
Satisfacción con ambiente físico	102 (25.5%)	298 (74.5%)
Satisfacción con prestaciones	191 (47.8%)	209 (52.3%)
Satisfacción intrínseca	131 (32.8%)	269 (67.3%)
Satisfacción con participación	122 (30.5%)	278 (69.5%)
Satisfacción laboral total	132 (33%)	268 (67%)

Para la contrastación de la hipótesis general, se aplicó el coeficiente de correlación rho de Spearman, evidenciando una correlación inversa no significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral ($p = -0.012$; $p > 0.05$). Sin embargo, la magnitud del efecto es despreciable ($|p| < 0.10$), de acuerdo con los criterios de Jacob Cohen (1988).

Tabla 3.

Correlación entre burnout y satisfacción laboral

Variables	p (Spearman)	p-valor	Magnitud
Burnout – Satisfacción laboral	-0.012	> 0.05	Despreciable

En relación con las hipótesis específicas, se identifican correlaciones inversas no significativas entre las dimensiones del burnout y la satisfacción laboral, todas con magnitudes despreciables

Tabla 4.

Correlación entre dimensiones del burnout y satisfacción laboral

Dimensión de burnout	p (Spearman)	p-valor	Magnitud
Agotamiento emocional	-0.029	> 0.05	Despreciable
Cinismo	-0.008	> 0.05	Despreciable
Ineficacia	-0.008	> 0.05	Despreciable

En relación con las hipótesis específicas, se identificaron correlaciones inversas entre las dimensiones del burnout y la satisfacción laboral. No obstante, dichas asociaciones fueron estadísticamente no significativas y presentaron magnitudes despreciables, lo que indica una escasa relevancia práctica en el contexto analizado.

DISCUSIÓN

Los resultados del estudio muestran que la relación entre burnout y satisfacción laboral en practicantes de Economía es inversa, no significativa y de magnitud despreciable. Este hallazgo sugiere que, en el contexto analizado, el burnout no constituye por sí solo un predictor relevante de la satisfacción laboral, lo cual permite interpretar la experiencia de práctica desde una lógica más compleja, en la que intervienen recursos formativos, expectativas profesionales y mecanismos de adaptación al entorno laboral.

Tal como señalan Daniel Lakens (2022) y David Funder y Daniel Ozer (2019), en muestras amplias es posible obtener valores de significancia estadística incluso cuando la asociación entre variables es mínima o prácticamente inexistente. En este sentido, el tamaño del efecto se convierte en un criterio fundamental para interpretar los resultados, evitando conclusiones sobredimensionadas. Bajo esta perspectiva, los hallazgos del estudio indican que, aunque existe una relación entre burnout y satisfacción laboral, esta carece de relevancia práctica significativa en el contexto analizado.

Desde el punto de vista teórico, el modelo de Job Demands–Resources Model permite explicar estos resultados al considerar la interacción entre demandas y recursos. En el contexto de las prácticas preprofesionales, los estudiantes enfrentan demandas asociadas a la carga académica, la adaptación organizacional y la presión por el desempeño. No obstante, también disponen de recursos formativos como la mentoría, el aprendizaje experiencial y las expectativas de inserción laboral, los cuales pueden amortiguar el impacto del estrés (Bakker & Demerouti, 2017).

Esta interpretación es consistente con investigaciones recientes que señalan que, en poblaciones en formación, los recursos asociados al desarrollo profesional pueden reducir la intensidad de la relación entre burnout y satisfacción laboral (Pianda, 2024; Abt, 2025). En este sentido, la satisfacción laboral no depende exclusivamente de la ausencia de burnout, sino también de la percepción de crecimiento y aprendizaje, lo que explica la coexistencia de niveles moderados de burnout con niveles satisfactorios de satisfacción laboral en la muestra estudiada.

Un hallazgo particularmente relevante es la alta prevalencia de la dimensión de ineficacia. Este resultado sugiere que los estudiantes no necesariamente experimentan altos niveles de agotamiento emocional o cinismo, pero sí presentan dudas respecto a su desempeño y competencias profesionales. Este fenómeno puede interpretarse a la luz de la teoría socio-cognitiva de Albert Bandura (1986), la cual plantea que la autoeficacia influye en la manera en que los individuos perciben y enfrentan las demandas del entorno. En este contexto, niveles bajos de autoeficacia pueden generar percepciones de incompetencia, incluso en situaciones donde las demandas no son excesivamente elevadas.

En comparación con estudios previos, los resultados muestran diferencias relevantes. Investigaciones como las de Tomaszewska et al. (2024) y Quesada-Puga et al. (2024) reportan relaciones inversas de mayor magnitud entre burnout y satisfacción laboral en trabajadores formales, lo que sugiere que la intensidad de esta relación varía según el contexto. En el caso de los practicantes, la naturaleza formativa de la experiencia laboral podría explicar la menor fuerza de asociación

encontrada, ya que los estudiantes tienden a percibir las exigencias como parte de su proceso de aprendizaje.

Asimismo, los resultados coinciden parcialmente con estudios desarrollados en contextos latinoamericanos, donde se ha evidenciado que la satisfacción laboral puede mantenerse en niveles adecuados a pesar de la presencia de demandas elevadas, siempre que existan condiciones de apoyo y desarrollo profesional. Esto refuerza la idea de que la satisfacción laboral actúa no solo como resultado, sino también como un factor modulador del impacto del burnout.

En términos prácticos, los hallazgos sugieren que las intervenciones orientadas a mejorar el bienestar de los estudiantes en prácticas no deben centrarse exclusivamente en la reducción del burnout, sino en el fortalecimiento de los recursos formativos. Estrategias como programas de mentoría, supervisión estructurada, retroalimentación continua y desarrollo de competencias pueden contribuir a mejorar la percepción de autoeficacia y, en consecuencia, la satisfacción laboral.

Finalmente, es importante reconocer que la naturaleza transversal del estudio limita la posibilidad de establecer relaciones causales entre las variables. Asimismo, el uso de instrumentos de autorreporte puede introducir sesgos en las respuestas. Por ello, se recomienda que futuras investigaciones incorporen diseños longitudinales y modelos multivariados que permitan analizar el papel de variables mediadoras como la autoeficacia, el apoyo organizacional y la resiliencia.

CONCLUSIONES

El estudio evidenció que la relación entre burnout y satisfacción laboral en practicantes universitarios de Economía es inversa, no significativa y de magnitud despreciable. Este resultado indica que, en el contexto de las prácticas preprofesionales analizadas, la asociación entre ambas variables posee limitada relevancia práctica.

Asimismo, se identificó la coexistencia de niveles moderados de burnout con niveles mayoritariamente satisfactorios de satisfacción laboral, lo que sugiere la posible influencia de recursos formativos, tales como la supervisión, el aprendizaje experiencial y la proyección profesional. En particular, la alta prevalencia de la dimensión de ineficacia evidencia la necesidad de fortalecer la percepción de competencia y autoeficacia profesional en los estudiantes.

Desde el modelo Job Demands–Resources, los hallazgos permiten comprender que el bienestar de los practicantes no depende únicamente de la reducción de demandas, sino también del fortalecimiento de recursos institucionales y formativos. Por ello, se recomienda implementar programas de mentoría, acompañamiento académico-laboral, supervisión estructurada y retroalimentación continua.

Finalmente, se sugiere que futuras investigaciones incorporen diseños longitudinales y modelos multivariados que permitan analizar variables mediadoras como la autoeficacia, el apoyo organizacional, la resiliencia y la calidad de la supervisión durante las prácticas preprofesionales.

REFERENCIAS

- Abt, K. (2025). Internship resources and student motivation: Protective mechanisms during teaching internships. *Frontiers in Education*. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1662562>
- Abuhammad, S., Alzoubi, K. H., Al-Azzam, S., Karasneh, R., Masadeh, M. M., & Alameddine, M. (2025). Work-life balance, job satisfaction, and burnout among nurses in Jordan: A cross-sectional study. *PLOS ONE*, 20(10), e0334603. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0334603>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2024). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11, 389–414. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Chong, L. Z., Foo, L. K., & Chua, S.-L. (2025). Student burnout: A review on factors contributing to burnout across different student populations. *Behavioral Sciences*, 15(2), 170. <https://doi.org/10.3390/bs15020170>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Demerouti, E. (2024). Burnout: A comprehensive review. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 78(4), 492–504. <https://doi.org/10.1007/s41449-024-00452-3>
- De Beer, L. T., Van der Vaart, L., Escaffi-Schwarz, M., De Witte, H., & Schaufeli, W. B. (2024). Maslach Burnout Inventory–General Survey: A systematic review and meta-analysis of measurement properties. *European Journal of Psychological Assessment*. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000797>
- Funder, D. C., & Ozer, D. J. (2019). Evaluating effect size in psychological research: Sense and nonsense. *Advances in Methods and Practices in Psychological Science*, 2(2), 156–168. <https://doi.org/10.1177/2515245919847202>
- Judge, T. A., Zhang, S., & Glerum, D. R. (2020). Job satisfaction. En V. I. Sessa & N. A. Bowling (Eds.), *Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs* (pp. 207–241). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429325755-11>
- Lakens, D. (2022). Sample size justification. *Collabra: Psychology*, 8(1), Article 33267. <https://doi.org/10.1525/collabra.33267>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario S20/23. *Psicologemas*, 5, 59–74.
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Burn-out an “occupational phenomenon”*: *International classification of diseases*. <https://www.who.int>

- Pianda, D. (2024). The impact of internship experience on the employability of vocational students: A bibliometric and systematic review. *Cogent Social Sciences*. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2386465>
- Quesada-Puga, C., Izquierdo-Espin, F. J., Membrive-Jiménez, M. J., Aguayo-Estremera, R., Cañadas-De La Fuente, G. A., Romero-Béjar, J. L., & Gómez-Urquiza, J. L. (2024). Job satisfaction and burnout syndrome among intensive-care unit nurses: A systematic review and meta-analysis. *Intensive and Critical Care Nursing*, 82, 103660. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2024.103660>
- Surawattanasakul, V., Kiratipaisarl, W., & Siviroj, P. (2024). Burnout and quality of work life among physicians during internships in public hospitals in Thailand. *Behavioral Sciences*, 14(5), 361. <https://doi.org/10.3390/bs14050361>
- Tomaszewska, K., Kowalczyk, K., & Majchrowicz, B. (2024). Relationships between job satisfaction, occupational burnout and rationing of care among intensive care unit nurses. *Frontiers in Public Health*, 12, 1400169. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1400169>
- Wu, H., Zhu, S., Wang, L., Yuan, H., Xue, B., & Luo, H. (2025). Career adaptability, decent work, job satisfaction and burnout among psychiatrists: A cross-sectional study. *BMC Psychiatry*, 25, 147. <https://doi.org/10.1186/s12888-025-05506-4>
- Wen, Z., Qin, Y., Ni, Y., Wang, Y., Xu, K., & Zhu, Y. (2026). Burnout and turnover intention in primary public health workers: The mediating role of job satisfaction. *Frontiers in Public Health*, 13, 1708432. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1708432>