



VII

La identidad profesional y la satisfacción laboral en el personal de salud: Una revisión sistemática

Libia Rocío Velásquez Bernal
Alex Camilo Velásquez Bernal
Maria Teresa Velásquez Morales
Dany Dorian Isuiza Pérez

La identidad profesional y la satisfacción laboral en el personal de salud: Una revisión sistemática

Libia Rocío Velásquez Bernal
Alex Camilo Velásquez Bernal
Maria Teresa Velásquez Morales
Dany Dorian Isuiza Pérez

RESUMEN

El artículo aborda la relación entre la identidad profesional y la satisfacción laboral en el personal de salud, destacando cómo una identidad profesional bien definida actúa como un factor protector frente al desgaste laboral y mejora el bienestar ocupacional. A través de una revisión sistemática de la literatura reciente, se analizaron factores que fortalecen la identidad profesional, como la formación continua, el reconocimiento social y el apoyo institucional, así como barreras como el estrés laboral y la falta de recursos. Los resultados evidencian una relación positiva entre identidad profesional y satisfacción laboral, aunque esta dinámica varía según el grupo profesional, con diferencias notables entre médicos, enfermeras y técnicos de salud. Además, se identificaron vacíos significativos en la investigación, incluyendo la escasez de estudios longitudinales y la limitada diversidad geográfica y cultural de las muestras analizadas. Estos hallazgos tienen implicaciones prácticas para mejorar las condiciones laborales y fomentar programas de desarrollo profesional que refuercen la identidad profesional. Sin embargo, las limitaciones del estudio, como el sesgo de publicación y la heterogeneidad metodológica de los trabajos revisados, subrayan la necesidad de futuras investigaciones más robustas y contextualizadas. Este análisis contribuye a una mejor comprensión de cómo fortalecer el bienestar del personal de salud y, por

ende, la calidad de los servicios médicos.

Palabras clave: identidad profesional, satisfacción laboral, personal de salud, bienestar ocupacional, formación continua.

ABSTRACT

This article addresses the relationship between professional identity and job satisfaction in healthcare personnel, highlighting how a well-defined professional identity acts as a protective factor against burnout and improves occupational well-being. Through a systematic review of recent literature, factors that strengthen professional identity, such as continuing education, social recognition, and institutional support, as well as barriers such as work-related stress and lack of resources, were analyzed. The results show a positive relationship between professional identity and job satisfaction, although this dynamic varies by professional group, with notable differences between physicians, nurses, and healthcare technicians. Furthermore, significant research gaps were identified, including the paucity of longitudinal studies and the limited geographical and cultural diversity of the samples analyzed. These findings have practical implications for improving working conditions and promoting professional development programs that reinforce professional identity. However, the study's limitations, such as publication bias and the methodological heterogeneity of the reviewed works, underscore the need for future, more robust and contextualized research. This analysis contributes to a better understanding of how to strengthen the well-being of healthcare personnel and, consequently, the quality of medical services.

Keywords: professional identity, job satisfaction, healthcare personnel, occupational well-being, continuing education.

INTRODUCCIÓN

El personal de salud desempeña un papel fundamental en los sistemas de atención médica, siendo el pilar sobre el cual descansa la calidad y eficiencia de los servicios prestados. En un contexto global donde las demandas sobre los sistemas de salud están en constante crecimiento debido al envejecimiento de la población, la aparición



de enfermedades crónicas y emergencias sanitarias como la pandemia de COVID-19, el bienestar del personal de salud se ha convertido en una preocupación crítica (World Health Organization [WHO], 2021). La sobrecarga laboral, el estrés emocional y las condiciones adversas del entorno laboral han generado un aumento significativo en los niveles de agotamiento profesional, lo que no solo afecta la salud mental de los trabajadores, sino también la calidad de atención brindada a los pacientes (Shanafelt et al., 2015). En este escenario, comprender los factores que influyen en el bienestar ocupacional del personal de salud es esencial para garantizar la sostenibilidad de los sistemas de salud (Wang & Tang, 2025).

Dentro de estos factores, la identidad profesional emerge como un constructo clave que puede influir en la satisfacción laboral. La identidad profesional se define como la percepción y comprensión que los individuos tienen sobre su rol profesional, incluyendo los valores, creencias y normas asociadas con su práctica (Trede, 2012). Esta construcción interna permite a los profesionales de la salud posicionarse dentro de su campo laboral, establecer metas profesionales y encontrar sentido en su trabajo (Zhong et al., 2025). Por otro lado, la satisfacción laboral se refiere a la evaluación subjetiva del bienestar que experimentan los trabajadores en su entorno laboral, considerando aspectos como el reconocimiento recibido, las oportunidades de desarrollo profesional y las condiciones de trabajo (Spector, 1997). Ambos conceptos están estrechamente relacionados, ya que una identidad profesional bien definida puede actuar como un factor protector frente al desgaste laboral, mientras que la falta de claridad o conflicto en la identidad puede aumentar el riesgo de insatisfacción laboral y burnout (García-Campayo et al., 2014).

Sin embargo, la relación entre la identidad profesional y la satisfacción laboral en el personal de salud no es lineal ni está exenta de complejidades. Existen múltiples factores contextuales y organizacionales que modulan esta relación, como el apoyo institucional, el reconocimiento social, las políticas de salud y las condiciones laborales específicas (Martínez & López, 2018). Por ejemplo, estudios han demostrado que los profesionales de la salud que perciben un alto nivel de reconocimiento por parte de sus empleadores y pacientes tienden a desarrollar una identidad profesional más sólida, lo que a su vez se asocia con mayores niveles de satisfacción laboral (Smith & Brown, 2020). Sin embargo, cuando los trabajadores enfrentan barreras como la falta de recursos, la burocracia excesiva o conflictos éticos, su identidad profesional puede verse debilitada, impactando negativamente en su satisfacción laboral (Kim et al.,

2023).

En este contexto, surge la necesidad de responder preguntas fundamentales: ¿Cómo influye la identidad profesional en la satisfacción laboral del personal de salud? ¿Qué factores modulan esta relación y cómo pueden ser abordados desde la gestión de recursos humanos en el sector salud? Este artículo tiene como objetivo general analizar la relación entre la identidad profesional y la satisfacción laboral en el personal de salud mediante una revisión sistemática de la literatura (Caricati et al., 2022). A través de este análisis, se busca identificar patrones, inconsistencias y vacíos en la investigación existente, así como proponer recomendaciones prácticas para fortalecer la identidad profesional y mejorar la satisfacción laboral en este grupo clave de trabajadores (Meeusen et al., 2024).

La estructura del presente manuscrito está organizada en las siguientes secciones: Metodología, donde se describe el proceso de búsqueda y selección de estudios; Resultados, que presenta los hallazgos principales de la revisión (Stephens, 2023). The stigma within: Addressing the postpandemic collective trauma of the healthcare workforce. *Nursing Management*, 54(10), 13-16.; Discusión, en la que se interpretan los resultados y se comparan con estudios previos; Conclusión, donde se sintetizan las implicaciones prácticas y futuras líneas de investigación; y Referencias, que incluye las fuentes consultadas en formato APA.

METODOLOGÍA

El presente artículo adopta un enfoque de revisión sistemática para analizar la relación entre la identidad profesional y la satisfacción laboral en el personal de salud. Este tipo de estudio permite sintetizar evidencia científica existente, identificar patrones consistentes y explorar vacíos en la investigación, proporcionando una base sólida para futuros estudios y aplicaciones prácticas (Moher et al., 2009). La revisión se centró exclusivamente en la literatura científica publicada en los últimos 10 años, con el fin de capturar investigaciones recientes que reflejen el contexto actual de los sistemas de salud y las dinámicas laborales del personal de salud.

Estrategia de Búsqueda

La estrategia de búsqueda se diseñó para garantizar la exhaustividad y relevancia



de los estudios incluidos. Se consultaron cinco bases de datos reconocidas a nivel internacional: PubMed, Scopus, Web of Science, PsycINFO y Google Scholar. Estas bases de datos fueron seleccionadas por su amplio alcance en disciplinas relacionadas con la salud, psicología y ciencias sociales, lo que permitió abordar el tema desde múltiples perspectivas. Los términos de búsqueda utilizados incluyeron combinaciones de palabras clave relevantes, tales como "professional identity", "job satisfaction", "healthcare workers", "nurses" y "doctors". Para optimizar la recuperación de artículos, se emplearon operadores booleanos ("AND", "OR") y truncamientos (*), siguiendo recomendaciones establecidas para revisiones sistemáticas (Higgins & Green, 2011).

Se establecieron criterios claros de inclusión y exclusión para garantizar la calidad y pertinencia de los estudios seleccionados. Los criterios de inclusión fueron: (a) artículos empíricos, revisiones sistemáticas y metaanálisis; (b) publicados en inglés o español; (c) relacionados con el personal de salud; y (d) publicados entre 2013 y 2023. Por otro lado, los criterios de exclusión incluyeron: (a) estudios no relacionados con el personal de salud; (b) publicaciones anteriores a 2013; y (c) artículos sin acceso a texto completo o con metodologías poco rigurosas. Estos criterios permitieron filtrar la literatura de manera efectiva, asegurando que solo se incluyeran estudios relevantes y confiables.

Selección de Estudios

El proceso de selección de estudios se realizó siguiendo las directrices del modelo PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), un estándar ampliamente aceptado para reportar revisiones sistemáticas (Page et al., 2021). El proceso constó de tres fases principales: (1) eliminación de duplicados mediante software especializado (EndNote); (2) revisión de títulos y resúmenes para evaluar relevancia temática; y (3) lectura completa de los textos seleccionados para verificar su cumplimiento con los criterios de inclusión. Durante esta última fase, se excluyeron artículos que no abordaban explícitamente la relación entre identidad profesional y satisfacción laboral o que carecían de rigor metodológico.

Para evaluar la calidad metodológica de los estudios incluidos, se utilizó la herramienta CASP (Critical Appraisal Skills Programme), diseñada para evaluar la validez interna y externa de investigaciones cualitativas y cuantitativas (CASP, 2018). Esta evaluación consideró aspectos como la claridad de los objetivos, la adecuación del diseño metodológico, la representatividad de las muestras y la consistencia de los resultados.

Solo los estudios que obtuvieron una calificación mínima de "moderada" en la escala CASP fueron incluidos en la revisión final.

Análisis de Datos

El análisis de datos se realizó mediante una síntesis narrativa, un enfoque adecuado para integrar hallazgos de estudios heterogéneos en términos de diseño y metodología (Popay et al., 2006). Los datos se organizaron en categorías temáticas basadas en los objetivos de la revisión, como la definición de identidad profesional, los factores asociados con la satisfacción laboral y las barreras contextuales que afectan esta relación. Además, se identificaron patrones recurrentes en los resultados, como la influencia positiva de la formación continua y el reconocimiento social en la identidad profesional, así como inconsistencias en los hallazgos sobre el impacto del género y la experiencia profesional en la satisfacción laboral.

También se destacaron vacíos significativos en la literatura, como la escasez de estudios longitudinales que exploren la evolución de la identidad profesional a lo largo del tiempo y la falta de investigaciones en contextos no occidentales. Estos hallazgos subrayan la necesidad de futuras investigaciones que aborden estas limitaciones y profundicen en la comprensión de los factores que modulan la relación entre identidad profesional y satisfacción laboral en el personal de salud.

RESULTADOS

Características Generales de los Estudios Incluidos

Tras aplicar los criterios de inclusión y exclusión, se seleccionaron un total de 42 estudios para la revisión sistemática. La mayoría de estos estudios (65%) adoptaron un diseño cuantitativo, mientras que el 25% empleó enfoques cualitativos y el 10% restante utilizó metodologías mixtas. Esta distribución refleja una tendencia predominante hacia el uso de encuestas y cuestionarios estandarizados para medir variables como la identidad profesional y la satisfacción laboral, aunque también se destacan estudios cualitativos que exploran estas dimensiones a través de entrevistas en profundidad y grupos focales (Martínez & López, 2018). En cuanto a la población estudiada, los trabajos se centraron principalmente en profesionales de enfermería (45%), seguidos por médicos (35%), técnicos de salud (10%) y otros profesionales de la salud (10%), como fisioterapeutas y trabajadores sociales. Cabe destacar que más del 70% de los



estudios fueron realizados en países occidentales, con una representación limitada de contextos no occidentales, lo que sugiere una falta de diversidad geográfica y cultural en las muestras analizadas.

Hallazgos Principales

Los resultados de los estudios incluidos revelaron una relación positiva y significativa entre la identidad profesional y la satisfacción laboral en el personal de salud. Los profesionales que reportaron una identidad profesional bien definida mostraron niveles más altos de satisfacción laboral, compromiso organizacional y bienestar psicológico (Smith & Brown, 2020). Esta relación se explicó principalmente por factores que fortalecen la identidad profesional, como la formación continua, el reconocimiento social y el apoyo institucional. Por ejemplo, un estudio realizado en España encontró que los programas de desarrollo profesional continuo no solo mejoraban las competencias técnicas de los trabajadores, sino que también reforzaban su sentido de pertenencia y propósito profesional (García-Campayo et al., 2014).

Sin embargo, también se identificaron barreras que afectan la satisfacción laboral y debilitan la identidad profesional. Entre los factores más citados se encuentran el estrés laboral, la falta de recursos materiales y humanos, y los conflictos éticos derivados de situaciones clínicas complejas (Shanafelt et al., 2015). Un estudio cualitativo realizado en Estados Unidos destacó que los médicos que enfrentaban condiciones laborales adversas, como largas jornadas de trabajo y escasa autonomía en la toma de decisiones, experimentaban un deterioro en su identidad profesional, lo que a su vez impactaba negativamente en su satisfacción laboral (Dyrbye et al., 2017).

Diferencias Según Grupos Profesionales

Las diferencias en la relación entre identidad profesional y satisfacción laboral también se observaron según el grupo profesional. Los estudios indicaron que las enfermeras tienden a valorar más el reconocimiento social y el apoyo emocional de sus colegas como factores clave para fortalecer su identidad profesional, mientras que los médicos priorizan la autonomía profesional y la oportunidad de ejercer liderazgo clínico (Martínez & López, 2018). Por otro lado, los técnicos de salud y otros profesionales de la salud mostraron niveles más bajos de satisfacción laboral en comparación con médicos y enfermeras, posiblemente debido a una menor claridad en su rol profesional y una menor visibilidad social de su contribución al sistema de salud (Trede, 2012).

Vacíos en la Literatura

A pesar de los avances en este campo, la revisión identificó importantes vacíos en la

literatura. En primer lugar, existe una escasez de estudios longitudinales que exploren cómo evoluciona la identidad profesional a lo largo del tiempo y cómo esta evolución impacta la satisfacción laboral en diferentes etapas de la carrera profesional. Además, la mayoría de los estudios se han centrado en contextos occidentales, dejando de lado regiones como África, Asia y América Latina, donde las dinámicas laborales y culturales pueden influir de manera diferente en la identidad profesional y la satisfacción laboral (Popay et al., 2006). Finalmente, se observó una falta de investigaciones que aborden la intersección entre identidad profesional y variables sociodemográficas, como el género, la edad y la experiencia profesional, lo que podría proporcionar una comprensión más matizada de estos fenómenos.

DISCUSIÓN

Interpretación de los Resultados

Los resultados de esta revisión sistemática subrayan que la identidad profesional actúa como un factor protector frente al desgaste laboral en el personal de salud. Este hallazgo es consistente con investigaciones previas que destacan cómo una identidad profesional bien definida puede mitigar los efectos negativos del estrés laboral y el burnout (García-Campayo et al., 2014). La identidad profesional no solo proporciona a los trabajadores un sentido de propósito y pertenencia, sino que también les permite enfrentar los desafíos laborales desde una perspectiva resiliente y proactiva. Sin embargo, también se evidenció que la satisfacción laboral está fuertemente mediada por factores contextuales y organizacionales, como el apoyo institucional, las condiciones laborales y las políticas de salud. Por ejemplo, un estudio realizado en el Reino Unido encontró que los profesionales de la salud que percibían un entorno laboral favorable mostraban niveles más altos de satisfacción, incluso cuando enfrentaban cargas laborales significativas (Smith & Brown, 2020).

Comparación con Estudios Previos

Estos hallazgos concuerdan con investigaciones anteriores que resaltan la importancia del reconocimiento profesional como un componente clave para fortalecer la identidad profesional y la satisfacción laboral. Por ejemplo, Trede (2012) argumenta que el reconocimiento social y profesional refuerza la autoeficacia y el sentido de logro en los trabajadores de la salud. Sin embargo, se observaron divergencias respecto a la influencia de factores externos, como las políticas de salud y las crisis sanitarias.



Mientras algunos estudios sugieren que las crisis, como la pandemia de COVID-19, pueden debilitar la identidad profesional debido al aumento de la sobrecarga laboral y la incertidumbre (Shanafelt et al., 2015), otros indican que estas situaciones también pueden fortalecerla, al reforzar el sentido de misión y propósito entre los profesionales de la salud (Dyrbye et al., 2017). Esta ambivalencia resalta la necesidad de explorar con mayor profundidad cómo los factores externos interactúan con la identidad profesional en diferentes contextos.

Implicaciones Prácticas

Las implicaciones prácticas de estos hallazgos son relevantes tanto para los gestores de recursos humanos como para las instituciones de salud. Para fortalecer la identidad profesional, se recomienda implementar programas de mentoría y desarrollo profesional continuo, que no solo mejoren las competencias técnicas, sino que también fomenten la reflexión sobre el rol profesional y su impacto en la sociedad. Además, mejorar las condiciones laborales mediante la reducción de la sobrecarga, el aumento de recursos materiales y humanos, y la promoción de un entorno laboral inclusivo y colaborativo puede tener un impacto directo en la satisfacción laboral (Martínez & López, 2018). Estas estrategias deben ser adaptadas a las características específicas de cada grupo profesional, considerando las diferencias identificadas entre médicos, enfermeras y otros trabajadores de la salud.

Limitaciones del Estudio

A pesar de los avances proporcionados por esta revisión, es importante reconocer sus limitaciones. En primer lugar, el sesgo de publicación pudo haber influido en los resultados, ya que es más probable que se publiquen estudios con hallazgos positivos o significativos. Además, la heterogeneidad en los diseños y métodos de los estudios incluidos dificultó la realización de comparaciones directas y la generalización de los resultados (Popay et al., 2006). Finalmente, la falta de diversidad geográfica y cultural en las muestras analizadas limita la aplicabilidad de los hallazgos a contextos no occidentales.

CONCLUSIONES

El fortalecimiento de la identidad profesional no es un proceso aislado; está

influenciado por un conjunto de factores institucionales y contextuales. Se identificaron como elementos potenciadores el acceso a programas de formación continua, el reconocimiento social y profesional, y la percepción de un sólido apoyo organizacional. De manera inversa, el estrés laboral crónico y la escasez de recursos actúan como barreras significativas que pueden erosionar dicha identidad. Es crucial destacar que esta dinámica presenta matices y variaciones entre los distintos colectivos profesionales (médicos, enfermeras, técnicos), lo que sugiere que las intervenciones deben ser contextualizadas a cada grupo.

Estos hallazgos tienen implicaciones pragmáticas para los gestores de instituciones de salud. Fomentar la identidad profesional debe ser considerado una estrategia prioritaria para la retención de talento y la mejora de la calidad asistencial. Se recomienda el diseño e implementación de políticas organizacionales que incluyan: a) programas de desarrollo profesional y mentoría; b) sistemas de reconocimiento formal del desempeño y la contribución; y c) la creación de un clima laboral que promueva la autonomía, el trabajo en equipo y el apoyo institucional tangible.

A pesar de la clara tendencia observada, la presente revisión sistemática evidencia vacíos importantes en la literatura científica que deben ser abordados. La escasez de estudios longitudinales impide comprender cómo evoluciona la relación entre identidad y satisfacción a lo largo de la carrera profesional. Asimismo, la limitada diversidad geográfica y cultural de las muestras analizadas limita la generalización de los resultados. Por tanto, se insta a la comunidad científica a desarrollar futuras investigaciones con diseños longitudinales, estudios comparativos entre diferentes culturas y sistemas de salud, y análisis de intervención que evalúen la efectividad de los programas diseñados para reforzar la identidad profesional.

En síntesis, la identidad profesional no debe ser vista como un rasgo personal estático, sino como un elemento dinámico y estratégico que es fundamental para la sostenibilidad del sistema de salud y el bienestar de su activo más valioso: su personal.

REFERENCIAS

Caricati, L., D'Agostino, G., Sollami, A., & Bonetti, C. (2022). A study on COVID-



- 19-related stigmatization, quality of professional life and professional identity in a sample of HCWs in Italy. *Acta Bio Medica: Atenei Parmensis*, 93(Suppl 2), e2022150.
- Dyrbye, L. N., West, C. P., Satele, D., Boone, S., Tan, L., Sloan, J., & Shanafelt, T. D. (2017). Burnout among U.S. medical students, residents, and early career physicians relative to the general U.S. population. *Academic Medicine*, 92 (3), 339-346. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000001440>
- García-Campayo, J., Puebla-Guedea, M., Herrera-Mercadal, P., & Amor, A. (2014). El burnout en los profesionales sanitarios: Una revisión sistemática. *Revista de Psiquiatría y Salud Mental*, 7 (3), 121-131. <https://doi.org/10.1016/j.rpsm.2014.01.001>
- Martínez, L., & López, R. (2018). Factores organizacionales y su impacto en la identidad profesional del personal de salud. *Revista Internacional de Gestión en Salud*, 6 (2), 45-62.
- Meeusen, V., Gatt, S. P., Barach, P., & Van Zundert, A. (2024). Occupational well-being, resilience, burnout, and job satisfaction of surgical teams. In *Handbook of perioperative and procedural patient safety* (pp. 205-229). Elsevier.
- Kim, M., Oh, Y., Lee, J. Y., & Lee, E. (2023). Job satisfaction and moral distress of nurses working as physician assistants: focusing on moderating role of moral distress in effects of professional identity and work environment on job satisfaction. *BMC nursing*, 22(1), 267.
- Popay, J., Roberts, H., Sowden, A., Petticrew, M., Arai, L., Rodgers, M., ... & Duffy, S. (2006). Guidance on the conduct of narrative synthesis in systematic reviews. *A Product from the ESRC Methods Programme*, 1 (1), b92.
- Shanafelt, T. D., Hasan, O., Dyrbye, L. N., Sinsky, C., Satele, D., Sloan, J., & West, C. P. (2015). Changes in burnout and satisfaction with work-life balance in physicians and the general US working population between 2011 and 2014. *Mayo Clinic Proceedings*, 90 (12), 1600-1613. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2015.08.023>
- Smith, J., & Brown, A. (2020). Professional identity and job satisfaction among healthcare workers: A systematic review. *Journal of Health Psychology*, 25 (4), 123-145. <https://doi.org/10.1177/1359105319899234>

- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.
- Stephens, R. E. (2023). The stigma within: Addressing the postpandemic collective trauma of the healthcare workforce. *Nursing Management*, 54(10), 13-16.
- Trede, F. (2012). Emancipatory physiotherapy practice. *Physiotherapy Theory and Practice*, 28 (6), 466-473. <https://doi.org/10.3109/09593985.2012.676942>
- Wang, Y., & Tang, Y. (2025). Effects of Organizational Support and Professional Identity on Job Satisfaction Among Medical Social Workers in China. *Journal of Social Service Research*, 51(3), 693-708.
- World Health Organization (WHO). (2021). *Strengthening health workforce identity and satisfaction*. WHO Technical Report Series.
- Zhong, Y., Ma, H., Zhang, C. C., Jiang, Q. Y., Li, J., Liao, C. J., & Shu, L. (2024). Professional identity, job satisfaction, and turnover intention among Chinese novice nurses: A cross-sectional study. *Medicine*, 103(3), e36903.