



Universidad
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN PSICOTERAPIA**

Tesis

Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal del hospital de la red
salud Chepén, La Libertad 2025

**Para optar el Título de
Especialista en Psicoterapia**

Presentado por:

Autora: Fernández Murrugarra, Lourdes Elisa

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5582-1621>

Asesor: Dr. Cruz Telada, Yreneo Eugenio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3770-1287>

Lima – Perú

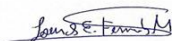
2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

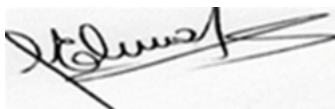
Yo, Lourdes Elisa Fernandez Murrugarra, egresada de la Segunda Especialidad en Psicoterapia de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación "Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal del hospital de la red salud Chepén, La Libertad 2025" Asesorado por el docente: Yreneo Eugenio Cruz Telada, DNI 09946516 ORCID 0000-0002-3770-1287 tiene un índice de similitud de **18 (dieciocho) %** con código:14912:615228113 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
Firma de autor: Fernandez Murrugarra Lourdes Elisa
DNI:42063570



.....
Firma del asesor: **Yreneo Eugenio Cruz Telada**
DNI: 09946516

Lima, 15 de julio de 2026

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi madre, por su amor, fortaleza y apoyo incondicional. Su ejemplo y sacrificio han sido la base de cada logro alcanzado.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por sostenerme durante este proceso, especialmente en un año que representó grandes desafíos emocionales. Su guía me dio la fuerza necesaria para no rendirme y culminar esta meta.

Índice general

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice general	v
Índice de tablas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. METODOLOGÍA	21
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN	32
V. CONCLUSIONES	35
VI. REFERENCIAS	36
VII. ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1	Edad de los participantes	28
Tabla 2	Sexo de los participantes	28
Tabla 3	Estado civil de los participantes	28
Tabla 4	Síndrome de burnout en la muestra	29
Tabla 5	Satisfacción laboral en la muestra	29
Tabla 6	Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov	30
Tabla 7	Prueba de correlación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral	30
Tabla 8	Prueba de correlación entre el agotamiento emocional y satisfacción laboral	31
Tabla 9	Prueba de correlación entre la despersonalización y satisfacción laboral	31
Tabla 10	Prueba de correlación entre la realización personal y satisfacción laboral	31

Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal del hospital de la red salud Chepén, La Libertad 2025

Burnout syndrome and job satisfaction among staff at the Chepén health network hospital, La Libertad 2025

Lourdes Elisa Fernández Murrugarra, Egresada del Programa Académico de Segunda Especialidad en Psicoterapia de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lima, Perú.

Resumen: El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal del Hospital de Apoyo Chepén, perteneciente a la Red de Salud Chepén, región La Libertad, durante el año 2025. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de corte transversal y alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por 99 profesionales de la salud, seleccionados mediante muestreo no probabilístico. Para la recolección de la información se aplicaron el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) de Sonia Palma Carrillo. Previamente, se evaluó la normalidad de los datos mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, evidenciándose una distribución no normal en la variable síndrome de burnout ($p < .001$); en consecuencia, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para el análisis inferencial. Los resultados establecieron una relación inversa, estadísticamente significativa y de efecto pequeño entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral ($r_s = -.25$; $p = .01$). Se concluyó que en la muestra estudiada el síndrome de burnout se relaciona de manera inversa con la satisfacción laboral en el personal de salud, lo que sugiere la necesidad de implementar estrategias preventivas e intervenciones orientadas a reducir el desgaste laboral y fortalecer el bienestar ocupacional en el contexto hospitalario. Palabras clave: Síndrome de burnout, satisfacción laboral, despersonalización, desarrollo personal.

Abstract: This study aimed to determine the relationship between burnout syndrome and job satisfaction among staff at the Chepén Support Hospital, part of the Chepén Health Network in the La Libertad region, during 2025. The research employed a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional, and correlational design. The sample consisted of 99 healthcare professionals, selected using non-probability sampling. Data was collected using the Maslach Burnout Inventory (MBI) and the Job Satisfaction Scale (SL-SPC) by Sonia Palma Carrillo. Prior to the study, the Kolmogorov-Smirnov test was used to assess data normality, revealing a non-normal distribution for the burnout syndrome variable ($p < .001$). Consequently, Spearman's rho correlation coefficient was used for inferential analysis. The results established a statistically significant, small-effect, inverse relationship between burnout syndrome and job satisfaction ($r_s = -.25$; $p = .01$). It was concluded that, in the studied sample, burnout syndrome was inversely related to job satisfaction among healthcare personnel, which suggests the need to implement preventive strategies and interventions aimed at reducing work-related burnout and strengthening occupational well-being in the hospital context..

Keywords: Burnout syndrome, job satisfaction, depersonalization, personal development.

I. INTRODUCCIÓN

El estudio abordó el síndrome de burnout y su impacto en la satisfacción laboral constituyen una preocupación significativa, ya que afectan directamente la salud física y mental de los trabajadores, reducen su motivación, disminuyen el rendimiento laboral y pone en riesgo la eficacia operativa de las organizaciones, especialmente en sectores clave como el de salud (Lavado et al., 2022). A nivel mundial, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023) estimó que más de la mitad del personal de salud está expuesto al síndrome de burnout debido a factores como jornadas extensas, exigencias emocionales y exposición constante al sufrimiento de los pacientes, lo que compromete no solo su bienestar integral, sino también su percepción de satisfacción con su entorno laboral. Por otro lado, una encuesta de Isolved (2023), reveló que el 65% de los empleados informaron haber experimentado agotamiento emocional en el último año, y el 72% indicó que este agotamiento ha afectado su satisfacción laboral, estos datos evidencian no solo la alta prevalencia del agotamiento, sino también su impacto directo sobre la eficiencia y la calidad del trabajo dentro de las organizaciones.

Asimismo, en el contexto peruano, la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2023) reportó que aproximadamente el 40% de los trabajadores de salud muestran signos de agotamiento emocional, siendo más frecuente en áreas de alta demanda como emergencias, UCI y en especial en regiones rurales. Por otro lado, al evaluar la prevalencia del síndrome de burnout en el personal de un hospital pediátrico de tercer nivel en Lima, identificaron que un tercio del personal evaluado sufre agotamiento extremo, mientras que una cuarta parte presenta actitudes despersonalizadas hacia los pacientes; a esto se suma que menos del 30% manifiesta sentirse satisfecho con su ocupación, debido a sueldos bajos, exceso de tareas y escasa dotación de recursos humanos Chilquillo et al. (2019). Estos hallazgos evidencian la necesidad de implementar estrategias de intervención y prevención frente al síndrome de burnout en el sector salud. Si bien el marco normativo nacional, a través de la Ley N.º 29783 y el Manual de Salud Ocupacional del Ministerio de Salud, reconoce los riesgos psicosociales como factores que afectan la salud del personal sanitario, su aplicación resulta insuficiente, especialmente en zonas alejadas del país, donde persisten elevados niveles de desgaste laboral (Ministerio de Salud [MINSA], 2016; Gálvez et al., 2023).

Finalmente, a nivel local, en la región La Libertad, específicamente en el Hospital de Salud de Chepén se observó que casi la mitad del personal asistencial presenta síntomas asociados al síndrome de burnout. Según indicadores internos del Hospital de

Salud de Chepén (Plataforma Digital Única del Estado Peruano, 2021), aproximadamente el 65% del personal médico y de enfermería reporta agotamiento emocional severo debido a las exigencias laborales, mientras que un 30% manifiesta actitudes de frialdad, cinismo y distanciamiento hacia los pacientes. Esta problemática se atribuye a diversas causas, entre ellas, la sobrecarga de trabajo, la escasez de personal, la falta de recursos adecuados, la presión constante por cumplir metas institucionales y los turnos prolongados de hasta 36 horas continuas en contextos de alta demanda asistencial, como emergencias y hospitalización. Como consecuencia, muchos trabajadores enfrentan enfermedades ocupacionales como trastornos musculoesqueléticos, insomnio crónico, hipertensión y cuadros de ansiedad, afectando no solo su bienestar personal sino también la calidad del servicio que brindan (Barrera y Baculima, 2023). A ello se suman otros factores como la falta de reconocimiento laboral, el clima organizacional negativo, y la ausencia de programas eficaces de salud mental en el entorno hospitalario son variables que propician el síndrome de burnout (Quiñones, 2024).

Además, se evidencia que solo un 35% se siente satisfecho con sus condiciones laborales debido a la sobrecarga de trabajo, falta de personal y extensos horarios de trabajo en áreas sensibles como emergencias y pediatría (MINSA, 2023). De modo que, estas condiciones generan un ciclo negativo: los trabajadores, al sentirse sobreexigidos y poco valorados, reducen su eficacia, lo que afecta directamente la calidad de atención brindada al paciente y agrava aún más la presión sobre el sistema sanitario (Schaufeli y Taris, 2014). Siendo la relevancia e importancia del estudio la identificación de los principales indicadores del síndrome de burnout, se considera fundamental realizar una investigación que explore con mayor profundidad la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal del Hospital de Apoyo Chepén. Este análisis permitirá identificar los factores más críticos del desgaste laboral y formular recomendaciones orientadas a la prevención e intervención del síndrome, contribuyendo a mejorar el bienestar del trabajador y, de manera indirecta, la calidad de los servicios sanitarios brindados a la población de esta provincia.

La presente investigación tuvo como problema general: ¿Qué relación existe entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal del hospital de la Red salud Chepén, La Libertad - 2025?; mientras que los problemas específicos fueron: ¿Cómo es la asociación entre las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal con la satisfacción laboral en el personal del hospital de la Red salud Chepén, La Libertad - 2025?.

El estudio poseyó una justificación integral que abarcó dimensiones teórica, metodológica y práctica. Desde el punto de vista teórico, revisó enfoques fundamentados en la Teoría Psicosocial de Maslach y Jackson para caracterizar el síndrome de burnout, y en la Teoría de Palma para analizar la satisfacción laboral, con el objetivo de ampliar el conocimiento mediante el análisis de resultados y proponer intervenciones que mejoraran el bienestar de los profesionales de la salud. Por otro lado, metodológicamente, incorporó instrumentos validados como el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), respaldados por sólidas propiedades psicométricas; en ese caso, se evaluó la validez de contenido mediante juicio experto de tres psicólogos especializados, la consistencia interna con el alfa de Cronbach, y se ajustaron a la muestra para una representación fiel de las variables. Además, a nivel práctico, los hallazgos se plasmaron en un informe técnico dirigido a la jefatura, coordinación del servicio y recursos humanos, sugiriendo intervenciones concretas como talleres de comunicación asertiva, manejo de conflictos, autocuidado y control del estrés, lo que diagnosticó el entorno laboral actual y promovió mejoras en la calidad de vida, atención al usuario e indicadores institucionales. Además, la hipótesis general fue: existe relación significativa entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal del hospital de la Red salud Chepén, La Libertad - 2025; mientras que las hipótesis específicas fueron: existe relación significativa entre las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal con la satisfacción laboral en el personal del hospital de la Red salud Chepén, La Libertad - 2025.

Respecto a los antecedentes, en el ámbito nacional, Chore (2024) analizó la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en 40 trabajadores del Centro de Salud La Cruz en Tumbes, mediante un estudio cuantitativo correlacional con cuestionarios y coeficiente de Pearson; los resultados mostraron niveles medios de ambas variables, pero sin relación significativa ($p = 0,011$), concluyendo que no existe asociación entre ellas, mientras que Saire y Urure (2024) determinaron la relación entre burnout y satisfacción laboral en 96 profesionales de enfermería de un hospital público peruano, usando el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y la Escala SL-SPC, con coeficiente Rho de Spearman; hallaron que el 62,5% presentó burnout medio (predominante agotamiento emocional), el 43,8% satisfacción laboral media (baja en relaciones interpersonales, políticas administrativas y desarrollo personal), y una relación inversa significativa ($p = 0,000$), con asociaciones en agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, concluyendo que mayor burnout implica

menor satisfacción laboral, asimismo Ilasaca et al. (2023) examinaron la relación entre burnout, estrategias de afrontamiento y satisfacción laboral en 300 enfermeros de alto riesgo en Lima Este durante la emergencia sanitaria, con diseño descriptivo-correlacional y Rho de Spearman; identificaron una relación positiva significativa entre burnout y afrontamiento ($r_s = 0.223$; $p < .01$), inversa y altamente significativa entre burnout y satisfacción laboral ($r_s = -0.627$; $p < .01$), y positiva entre afrontamiento y satisfacción laboral ($r_s = 0.368$; $p < .01$), concluyendo una relación lineal significativa (ANOVA $F = 120.353$; $p = .000$), con impacto relevante del burnout, de igual manera Salcedo (2021) analizó satisfacción laboral y burnout en 67 colaboradores de una red privada de salud en Lima, con diseño descriptivo-correlacional, Inventario de Burnout de Maslach y Jackson, y Escala SL-SPC; los resultados evidenciaron una relación significativa entre satisfacción laboral y burnout, así como con agotamiento emocional, especialmente en áreas administrativa y Call Center, y finalmente Carlos (2020) analizó la relación entre burnout y satisfacción laboral en 50 enfermeros de un hospital público en Lambayeque, con estudio cuantitativo transversal correlacional, instrumentos estandarizados y Rho de Spearman; encontró niveles medios de ambas variables y una relación inversa significativa ($\rho = -0.397$; $p < .01$), concluyendo que mayor burnout se asocia con menor satisfacción laboral.

Asimismo, a nivel internacional, Panunzio (2024) analizó la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud, evidenciando que niveles elevados de burnout se asocian con una disminución significativa de la satisfacción laboral, lo que afecta el bienestar profesional y la calidad de los servicios; además, factores organizacionales como condiciones laborales y apoyo institucional influyen en ambos aspectos, recomendando estrategias preventivas para reducir el desgaste y fortalecer la satisfacción, asimismo, Wang et al. (2022) examinaron la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño laboral de 1.200 profesionales de la salud del Grupo Médico Nanshan en China, mediante un estudio cuantitativo transversal con muestreo por conglomerados, análisis correlacionales, regresión lineal y modelos de mediación con macro PROCESS; los resultados mostraron asociaciones positivas de satisfacción laboral y compromiso organizacional con el desempeño, y negativa del agotamiento, con efectos directos e indirectos donde el agotamiento actúa como principal mediador, concluyendo que políticas para mejorar satisfacción y compromiso reducen agotamiento y potencian el desempeño, de igual manera, Werdecker y Esch (2021) estudiaron en 548 médicos generales de Alemania la relación entre factores estresantes

laborales como tareas ilegítimas, recursos como sentido de coherencia y recuperación, con satisfacción vital, felicidad, laboral y agotamiento, usando un diseño transversal con Escala de Felicidad Subjetiva, Escala de Satisfacción Laboral e Inventario de Agotamiento de Copenhague, junto a análisis descriptivos y correlacionales; hallaron alta prevalencia de agotamiento personal (35,2%) y laboral (26,5%), con tareas ilegítimas asociadas negativamente a satisfacción vital/laboral y positivamente a agotamiento, mientras que coherencia y recuperación se relacionan positivamente con satisfacción/bienestar y negativamente con agotamiento, recomendando reducir tareas ilegítimas y fortalecer recursos, por otro lado, Aires y Marzike (2021) investigaron en 122 enfermeras gestoras y asistenciales de 45 establecimientos de Atención Primaria en Brasil la relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y burnout, mediante un estudio descriptivo-exploratorio con cuestionarios sociodemográficos y escalas estandarizadas; un 32% presentó estrés relevante con agotamiento emocional, despersonalización y decepción moderados-altos, sin relación entre satisfacción con entorno físico y burnout, pero con asociaciones significativas de satisfacción en relaciones jerárquicas e intrínseca con menor agotamiento.

En relación a las bases teóricas, respecto al síndrome de burnout, para Freudenberger (1971), considerado uno de los primeros autores en introducir el concepto de burnout, describió este síndrome como un estado de desgaste físico y emocional generado por la exposición prolongada al estrés laboral, especialmente en profesionales que desempeñan funciones de ayuda, como médicos, enfermeras y trabajadores sociales, y de acuerdo con este autor, se manifiesta a través de síntomas como agotamiento, irritabilidad y una disminución progresiva de la motivación hacia el trabajo. Posteriormente, Maslach et al. (1997) conceptualizaron el síndrome de burnout como una respuesta prolongada a estresores emocionales e interpersonales crónicos presentes en el entorno laboral, la cual se caracteriza por tres dimensiones principales: agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal. De manera complementaria, Schaufeli y Buunk (2003) definieron el burnout como una reacción al estrés laboral persistente que afecta tanto la salud mental como física del trabajador, reduciendo la motivación y el rendimiento laboral, y asimismo, señalaron que este síndrome no solo impacta a nivel individual, sino que también genera consecuencias organizacionales, tales como la disminución de la eficiencia y el aumento de la rotación del personal.

Teoría Psicosocial de Maslach y Jackson: Desde la perspectiva psicosocial propuesta por Maslach y Jackson (1981), citados por Gil-Monte (2005), el síndrome de burnout se concibe como una respuesta progresiva al estrés laboral crónico, especialmente frecuente en profesiones que implican un contacto directo y continuo con otras personas, como el ámbito sanitario. Este síndrome se manifiesta a través de tres componentes fundamentales: agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal. El agotamiento emocional se expresa como un desgaste físico y psicológico persistente que reduce la capacidad del trabajador para afrontar las exigencias del entorno laboral. La despersonalización se manifiesta mediante actitudes de distanciamiento emocional y trato impersonal hacia los usuarios, mientras que la baja realización personal se asocia con percepciones de ineficacia profesional y una evaluación negativa del desempeño laboral. Este enfoque sostiene que el burnout no se origina únicamente por factores individuales, sino por la interacción entre las demandas laborales, las condiciones organizacionales y los recursos personales disponibles (Maslach & Jackson, 1981, como se citó en Schaufeli & Enzmann, 1998). En el contexto del personal de salud, la exposición prolongada a sobrecarga asistencial, presión emocional y escaso apoyo institucional incrementa el riesgo de desarrollar este síndrome, afectando el bienestar del trabajador y la calidad de la atención brindada. A partir de esta base teórica, se plantea la necesidad de implementar estrategias de intervención orientadas a la prevención y reducción del burnout. Desde el nivel individual, se recomiendan programas de manejo del estrés y fortalecimiento de habilidades de afrontamiento, los cuales han demostrado ser eficaces para disminuir el agotamiento emocional en profesionales de la salud (Maslach & Leiter, 2016, citados por Gil-Monte, 2011). Asimismo, el fortalecimiento del apoyo social y del trabajo colaborativo contribuye a reducir las conductas de despersonalización y a mejorar el bienestar psicológico del personal asistencial (Schaufeli & Enzmann, 1998). Desde el ámbito organizacional, se proponen acciones como la redistribución de la carga laboral, la adecuación de horarios y la promoción de estilos de liderazgo positivos, ya que estas medidas favorecen el incremento de la realización personal y la prevención del desgaste profesional (Maslach & Leiter, 2004, como se citó en Gil-Monte, 2011).

Modelo de Competencia Social de Harrison: El modelo de competencia social de Harrison explica el síndrome de burnout a partir del deterioro de la percepción de eficacia personal y competencia social en el trabajo. Desde este enfoque, se sostiene que muchos profesionales que ingresan a labores asistenciales lo hacen con altos niveles de

motivación y vocación de ayuda; sin embargo, la permanencia de estas actitudes depende de las condiciones organizacionales que facilitan o limitan el desempeño eficaz (Harrison, 1983, citado por Gil-Monte, 2005). Cuando el entorno laboral ofrece factores facilitadores —como metas claras, recursos adecuados, oportunidades de capacitación y participación en la toma de decisiones— se fortalece la autoeficacia y el sentido de competencia profesional. Por el contrario, la ambigüedad de rol, la sobrecarga laboral, la escasa retroalimentación y el bajo apoyo institucional reducen la percepción de eficacia, incrementando el riesgo de desarrollar burnout (Schaufeli & Enzmann, 1998). Desde esta perspectiva, el burnout surge como resultado de una discrepancia sostenida entre las expectativas profesionales y las posibilidades reales de desempeño. A partir de esta teoría se proponen estrategias de intervención orientadas a fortalecer la autoeficacia y la competencia social, tales como programas de capacitación continua, clarificación de roles, establecimiento de metas realistas y retroalimentación constructiva (Bandura, 1997, citado por Gil-Monte, 2011). Asimismo, la promoción de contextos laborales participativos y de apoyo contribuye a reducir el desgaste profesional y prevenir el burnout en el personal de salud (Schaufeli & Bakker, 2004).

Modelo de Gil y Peiró : El modelo de Gil y Peiró concibe el síndrome de burnout como una respuesta gradual al estrés laboral crónico, especialmente presente en profesiones orientadas a la atención y el servicio a personas, como el sector salud (Gil & Peiró, 1997, citados por Gil-Monte, 2005). A diferencia de otros enfoques, este modelo amplía la comprensión del burnout al incorporar cuatro dimensiones: la ilusión por el trabajo, el desgaste psíquico, la indolencia y la culpa. La ilusión por el trabajo representa el entusiasmo y la motivación inicial del profesional, la cual puede verse disminuida ante condiciones laborales adversas; el desgaste psíquico se expresa como agotamiento emocional y físico acumulado; la indolencia se manifiesta en actitudes de distanciamiento o frialdad hacia los usuarios; y la culpa surge cuando el trabajador toma conciencia de estas actitudes negativas, generando malestar emocional. Desde esta perspectiva, el burnout se desarrolla cuando existe una pérdida sostenida de la ilusión por el trabajo, acompañada de un incremento del desgaste y de respuestas defensivas como la indolencia, que posteriormente derivan en sentimientos de culpa. Esta secuencia explica cómo el síndrome no solo afecta el desempeño laboral, sino también el equilibrio emocional y ético del profesional, incrementando la insatisfacción laboral y el malestar psicológico (Gil-Monte, 2011). A partir de este modelo, se plantean estrategias de intervención orientadas a recuperar la motivación y reducir el desgaste psíquico, tales como la

clarificación de metas profesionales realistas, el reconocimiento del esfuerzo laboral y el fortalecimiento del sentido de logro personal. Asimismo, la promoción de espacios de apoyo emocional y reflexión permite abordar adecuadamente los sentimientos de culpa asociados al desempeño profesional. Desde el plano organizacional, la mejora de las condiciones de trabajo, la reducción de la sobrecarga laboral y el fortalecimiento del clima laboral contribuyen a disminuir conductas de indolencia y a prevenir la cronificación del síndrome de burnout en el personal de salud.

Maslach (2009) conceptualiza el síndrome de burnout a partir de tres dimensiones principales: agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal, donde el agotamiento emocional se expresa como cansancio y pérdida de energía frente a las demandas laborales; la despersonalización se caracteriza por actitudes de distanciamiento e indiferencia hacia los usuarios; y la reducción de la realización personal implica una valoración negativa del desempeño y sentimientos de insatisfacción laboral. Además, su medición se realizó a través del Inventario de Burnout de Maslach (MBI) adaptado en Perú por Calderón et al. (2020), que consta de 22 ítems evaluados de forma proporcional tipo Likert (escala ordinal), para explorar los sentimientos y actitudes de los profesionales en el trabajo y hacia los pacientes.

Por otro lado, respecto a la satisfacción laboral, Palma (1999) conceptualiza la satisfacción laboral como el grado de bienestar y conformidad que experimenta el trabajador frente a diversos aspectos de su entorno laboral, tales como las condiciones físicas, los beneficios recibidos, las relaciones interpersonales y los procesos de comunicación dentro de la organización, y esta percepción integral influye directamente en la actitud del empleado hacia su trabajo y su desempeño cotidiano. Por su parte, Maslow (1991) plantea que la satisfacción laboral se encuentra estrechamente vinculada a la satisfacción progresiva de las necesidades humanas en el contexto del trabajo, ya que, según su teoría de la jerarquía de necesidades, los individuos buscan cubrir inicialmente requerimientos básicos, como la seguridad y las condiciones económicas, antes de aspirar a niveles superiores de satisfacción relacionados con el reconocimiento, la pertenencia y la autorrealización, lo que en el ámbito laboral implica que el trabajador alcanzará mayores niveles de satisfacción cuando sus necesidades fundamentales estén cubiertas y disponga de oportunidades para su desarrollo personal y profesional. De manera complementaria, Herzberg (1959) sostiene que la satisfacción laboral no depende únicamente de factores externos, como el salario o las condiciones físicas, sino que está principalmente influida por elementos intrínsecos asociados al contenido del trabajo, pues

su teoría de los dos factores distingue entre los factores higiénicos, cuya ausencia genera insatisfacción, y los factores motivadores, como el logro, el reconocimiento y el crecimiento profesional, los cuales promueven una satisfacción laboral auténtica, y desde esta perspectiva, la satisfacción laboral se entiende como el resultado de experiencias laborales que permiten al trabajador sentirse valorado, competente y realizado en su rol.

Teoría de satisfacción laboral de Palma (1999): La teoría de la satisfacción laboral propuesta por Palma (1999) plantea que la satisfacción e insatisfacción en el trabajo se originan a partir de la evaluación que realiza el trabajador sobre diversos aspectos de su experiencia organizacional. Este modelo explica que la satisfacción laboral se construye mediante siete dimensiones interrelacionadas: condiciones físicas y materiales, beneficios económicos y laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. La presencia de deficiencias en una o más de estas dimensiones favorece la aparición de insatisfacción laboral, afectando la motivación, el compromiso organizacional y el bienestar del trabajador. Este planteamiento ha sido respaldado en investigaciones recientes desarrolladas en el contexto del sector salud peruano. Pérez (2018), en un estudio realizado con personal asistencial de un hospital público de Lima, evidenció que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con factores como el reconocimiento, las condiciones de trabajo y la relación con la autoridad, confirmando la pertinencia de las dimensiones propuestas por Palma en contextos hospitalarios. De manera similar, Gálvez (2023) encontró que la satisfacción laboral en profesionales de salud se ve fortalecida cuando existen políticas administrativas claras, adecuados beneficios laborales y oportunidades de desarrollo personal, elementos que coinciden con el enfoque multidimensional del modelo. Desde esta perspectiva, la teoría de Palma aporta estrategias de intervención orientadas a mejorar cada una de las dimensiones evaluadas. Entre ellas se incluyen la adecuación del entorno físico y de los recursos laborales, la revisión de los sistemas de compensación, el fortalecimiento del trabajo en equipo, la implementación de programas de capacitación continua y la promoción de estilos de liderazgo participativos. La aplicación de estas estrategias resulta especialmente relevante en el sector salud, donde condiciones laborales exigentes pueden incrementar la insatisfacción laboral y afectar el desempeño del personal asistencial.

Teoría de Maslow (1991): Desde este enfoque motivacional la satisfacción laboral se explica a partir del grado en que el entorno organizacional permite cubrir progresivamente las necesidades humanas. En el contexto laboral, el trabajador busca

inicialmente satisfacer necesidades básicas relacionadas con condiciones mínimas de trabajo y seguridad; posteriormente, emergen necesidades de afiliación, reconocimiento y autorrealización, las cuales influyen directamente en su motivación, compromiso y bienestar psicológico. Maslow estructura estas necesidades en cinco niveles jerárquicos: fisiológicas, seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización. Cuando el entorno laboral no responde adecuadamente a estos niveles, por ejemplo, mediante sobrecarga laboral, inestabilidad contractual o ausencia de reconocimiento se generan estados de insatisfacción laboral, desmotivación y desgaste emocional, incrementando el riesgo de estrés laboral y síndrome de burnout, especialmente en profesiones asistenciales. Este planteamiento ha sido respaldado por evidencia empírica reciente. Lu et al. (2019) demostraron en personal de salud que la satisfacción laboral se asocia significativamente con el cumplimiento de necesidades de seguridad, reconocimiento y desarrollo profesional, dimensiones coherentes con los niveles superiores de la jerarquía de Maslow. De manera complementaria, Wang et al. (2022) encontraron que la insatisfacción laboral en profesionales sanitarios se relaciona con la falta de reconocimiento, escasas oportunidades de crecimiento y deficiencias en el apoyo organizacional, factores que limitan la autorrealización y el compromiso laboral. Desde esta perspectiva, la teoría de Maslow aporta estrategias de intervención orientadas a mejorar la satisfacción laboral mediante la atención progresiva de las necesidades del trabajador. Entre ellas se incluyen la mejora de las condiciones laborales básicas, el fortalecimiento de la estabilidad y seguridad en el empleo, la promoción de relaciones interpersonales positivas, la implementación de sistemas de reconocimiento del desempeño y la generación de oportunidades de capacitación y desarrollo profesional. La aplicación de estas estrategias resulta especialmente relevante en el sector salud, donde la satisfacción de las necesidades laborales contribuye a prevenir el burnout y a fortalecer el bienestar del personal asistencial.

Teoría de factores de Herzberg (1959): La teoría de los dos factores desarrollada por Herzberg (1959) explica la satisfacción y la insatisfacción laboral como fenómenos distintos, determinados por dos grupos independientes de factores. Desde este enfoque, la satisfacción laboral se vincula principalmente con los factores motivacionales asociados al contenido del trabajo, mientras que la insatisfacción laboral se origina en la ausencia o deficiencia de los factores de higiene relacionados con el contexto organizacional. Esta distinción permite comprender que la eliminación de condiciones insatisfactorias no garantiza, por sí sola, la presencia de satisfacción laboral. Los factores

motivacionales están relacionados con la experiencia interna del trabajador respecto a su labor e incluyen aspectos como el logro, el reconocimiento, la responsabilidad y las oportunidades de crecimiento profesional. Cuando estos elementos están presentes, favorecen la motivación intrínseca, el compromiso y una mayor percepción de autorrealización. Por el contrario, los factores de higiene se asocian con las condiciones externas del trabajo, tales como el salario, la estabilidad laboral, las políticas institucionales, las condiciones físicas y las relaciones interpersonales. Aunque estos factores no generan satisfacción directa, su ausencia puede provocar elevados niveles de insatisfacción y malestar laboral. Este planteamiento ha sido respaldado por investigaciones recientes en el ámbito de la salud. Alshmemri et al. (2017) señalan que, en contextos hospitalarios, la satisfacción laboral se incrementa cuando el personal percibe reconocimiento, oportunidades de desarrollo y autonomía en sus funciones, elementos coherentes con los factores motivacionales de Herzberg. De manera complementaria, Lu et al. (2019) evidencian que las deficiencias en las condiciones laborales, la remuneración y las políticas organizacionales se asocian con mayores niveles de insatisfacción laboral y desgaste profesional en el personal sanitario. Desde la perspectiva de Herzberg, las estrategias de intervención deben diferenciarse según el tipo de factor. En relación con los factores de higiene, se propone mejorar las condiciones laborales, garantizar estabilidad contractual, establecer políticas claras y fortalecer las relaciones interpersonales, con el objetivo de reducir la insatisfacción laboral. En cuanto a los factores motivacionales, se enfatiza la implementación de sistemas de reconocimiento del desempeño, la asignación de responsabilidades acordes a las competencias del trabajador, el fomento de la autonomía y la creación de oportunidades de desarrollo profesional. La aplicación conjunta de estas estrategias contribuye a fortalecer la satisfacción laboral y el bienestar del personal, siendo especialmente relevante en organizaciones de alta exigencia como el sector salud.

De igual forma, a fin de profundizar en la comprensión de la satisfacción laboral y sus componentes, la psicóloga peruana Sonia Palma (1999) propuso un enfoque que destaca la relevancia de diversos factores, organizados en siete dimensiones principales, por lo que la satisfacción laboral se comprende a partir de estas dimensiones que reflejan la valoración que el trabajador realiza sobre su experiencia en la organización, e incluyen las condiciones físicas y materiales del trabajo, los beneficios laborales y remunerativos, las políticas administrativas, las relaciones sociales, el desarrollo personal, el desempeño de las tareas y la relación con la autoridad, de modo que la adecuada o inadecuada

presencia de estos factores influye directamente en los niveles de satisfacción o insatisfacción laboral, afectando la motivación, el compromiso y el bienestar del trabajador. Para su medición, se empleó la Escala de Satisfacción Laboral [SL-SPC], elaborada por la psicóloga peruana Sonia Palma Carrillo, la cual tiene como finalidad evaluar el nivel de satisfacción de los trabajadores en diferentes áreas del entorno laboral, y esta escala fue adaptada en personal de salud por Gálvez (2023), ya que el instrumento contempla siete dimensiones: condiciones físicas y materiales, beneficios laborales o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad, y está conformado por un total de 36 enunciados que deben ser respondidos según una escala de tipo Likert, permitiendo así obtener una medición precisa del grado de satisfacción percibido en cada dimensión evaluada. Finalmente, se planteó el objetivo general de establecer la relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal del hospital de la Red salud Chepén, La Libertad - 2025; mientras que los objetivos específicos fueron: determinar la relación entre las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal con la satisfacción laboral en el personal del hospital de la Red salud Chepén, La Libertad.

II. METODOLOGÍA

El método que se empleó en esta investigación fue el hipotético-deductivo, el cual “parte de una hipótesis que se busca falsear o refutar, permitiendo obtener conclusiones las cuales deben ser confrontadas con los hechos” (Arispe et al., 2020, p. 56); asimismo, el enfoque adoptado fue cuantitativo ya que los objetivos del estudio se orientaron a “la medición y cuantificación, puesto que a través de la medición se puede obtener tendencias, plantear nuevas hipótesis y de esa manera construir teorías” (Arispe et al., 2020, p. 58). Por su parte, la investigación fue de tipo básica puesto que se enfocó a “generar nuevos conocimientos a través de la comprensión de los aspectos fundamentales de los fenómenos y de los hechos observables” (Arispe et al., 2020, p. 62), y el diseño de investigación empleado fue el no experimental puesto que no se desarrolló experimentos, ni se realizó la manipulación de las variables; por otro lado, se buscó conocer el fenómeno a través de la observación (Ruiz & Valenzuela, 2022). Además, fue de corte transversal dado a que se realizó una única medición de los constructos en un momento determinado (Arispe et al., 2020), y el nivel o alcance de investigación fue correlacional, ya que buscó identificar el grado de asociación entre las variables síndrome de burnout y satisfacción laboral (Arias, 2012).

La población se entiende como “el conjunto de casos que tienen una serie de especificaciones en común y se encuentran en un espacio determinado” (Arispe et al., 2020; p. 73), y en este estudio estuvo compuesta por 462 personas que forman parte del personal del Hospital de Apoyo de Chepén, el cual pertenece a la Red de Salud Chepén (Ministerio de Salud, 2025); además, los criterios de elección de los participantes incluyeron criterios de inclusión como personal asistencial que desempeña funciones en el establecimiento de la Red de Salud de Chepén durante el periodo 2025, personal que brinde su consentimiento voluntario para participar en la recolección de información, encuestas correctamente llenadas y sin respuestas viciadas, mientras que los criterios de exclusión abarcaron al público en general, personal no asistencial de salud del establecimiento de la Red de Salud de Chepén, personal que haya optado por no participar en el estudio, así como encuestas incorrectamente llenadas o con respuestas viciadas. Por otro lado, la muestra se define como un subconjunto dentro de la población que “tiene los mismos rasgos de la población” (Ruiz y Valenzuela, 2022; p. 58), y la muestra final de estudio se compuso por 99 participantes. Finalmente, se empleó un muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia, pues en esta “la [elección de las unidades] depende de la decisión del investigador” (Ruiz y Valenzuela, 2022; p. 64), y la elección de estas se da

“en función de su accesibilidad y disponibilidad. Es el más sencillo y requiere una planificación mínima, lo que hace que su implementación sea rápida” (Gachigo, 2025; p. 53), lo cual buscó sopesar la dificultad en el acceso al establecimiento de salud y el contacto con el personal asistencial (dada su labor y asistencia variable al centro).

Matriz operacional de síndrome de burnout

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala Valorativa	
Síndrome de burnout	Respuesta prolongada a estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo Maslach et al. (1997).	Se mide a través de las dimensiones del MBI.	Agotamiento emocional (9 ítems)	Exhausto emocionalmente por las demandas de trabajo	Ordinal (escala Likert)	Agotamiento emocional Bajo: < 22 Medio: 22 - 31 Alto: > 31	
						Despersonalización	
						Bajo: < 7	
						Medio: 7 - 13	
						Alto: > 13	
			Realización personal				
			Realización personal (8 ítems)	Sentimientos de autoeficiencia.		Bajo: < 30	
				Realización personal en el trabajo.		Medio: 30 - 35	
						Alto: > 35	

Matriz operacional de satisfacción laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala Valorativa
Satisfacción laboral	Nivel de agrado o conformidad que experimenta un empleado frente a distintos elementos del entorno organizacional donde labora (Palma, 1999).	Se mide a través del SL-SPC	Condiciones físicas	Evalúa la infraestructura y los recursos materiales disponibles en el entorno laboral	Ordinal (escala Likert)	Alta Insatisfacción (0 a 92) Parcial insatisfacción (93 a 111) Regular (112 a 148) Parcial Satisfacción (149 a 167) Alta Satisfacción (168 a más)
			Beneficios laborales y/o remunerativos	Mide el grado de satisfacción respecto a la compensación económica y beneficios adicionales		
			Políticas administrativas	Analiza la percepción sobre las normas y procedimientos institucionales que regulan la relación laboral		
			Relaciones sociales	Mide el nivel de interacción y vínculo interpersonal entre los integrantes de la institución.		
			Desarrollo personal	Mide las oportunidades de crecimiento y autorrealización que brinda la organización		
			Desempeño de tareas	Analiza la percepción sobre la relevancia y el significado de las tareas realizadas		
			Relación con la autoridad	Evalúa la interacción y comunicación con los superiores jerárquicos		

Se emplearon encuestas como técnica de recolección de datos, las cuales recogen información sobre la percepción de los participantes a partir de una serie de reactivos (Ruiz y Valenzuela, 2022). En este caso, se aplicaron dos instrumentos psicométricos: (1) Inventario de Burnout de Maslach y (2) Escala de Satisfacción Laboral.

Respecto a los instrumentos, en primer lugar, el Inventario de Burnout de Maslach, desarrollado por Christina Maslach y Susan Jackson de la Universidad de California, Estados Unidos, y documentado originalmente en “The Measurement of Experienced Burnout” (Maslach y Jackson, 1981), fue adaptado por Calderón et al. (2020). Su objetivo principal es evaluar tres síntomas del síndrome de estrés laboral asistencial, específicamente las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización

y falta de realización personal. Por otro lado, se administra de manera individual y colectiva, con un tiempo aproximado de 10 a 15 minutos, y está dirigido a adultos. En concreto, el MBI es un instrumento compuesto por 22 ítems que buscan evaluar la intensidad con que se presentan estos tres síntomas en personal asistencial: agotamiento emocional (ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20), despersonalización (ítems 5, 10, 11, 15 y 22) y realización personal (ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21), mediante un formato de respuesta ordinal politómico tipo Likert con siete alternativas (0: nunca, hasta 6: todos los días).

Las propiedades psicométricas del Inventario de Burnout de Maslach (Maslach y Jackson, 1981) en población asistencial peruana fueron evaluadas por Calderón et al. (2020). En dicho estudio se exploraron evidencias de validez basadas en la estructura interna del test en una muestra de 2809 profesionales de enfermería del Perú, empleándose análisis factorial confirmatorio [AFC], cuyos resultados evidenciaron un ajuste adecuado del modelo de tres factores y 22 ítems: RMSEA = .052, CFI = .974, SRMR = .059. Asimismo, Oyola et al. (2023) replicaron la estructura factorial del instrumento mediante análisis factorial exploratorio [AFE], extrayéndose tres factores con 50.58% de varianza explicada; además, el análisis factorial confirmatorio reportó índices con valores aproximados a lo adecuado: RMSEA = .061, CFI = .912, TLI = .901, SRMR = .054. Adicionalmente, en el presente estudio se evaluó la validez de contenido del instrumento mediante juicio de expertos, contando con la participación de tres jueces. Para ello, se consideraron los criterios de pertinencia, relevancia y claridad, a través de una escala de valoración dicotómica. El análisis realizado mediante el coeficiente V de Aiken evidenció valores adecuados ($V = 1.00$), lo que indica concordancia entre los expertos y respalda la validez de contenido del instrumento para su aplicación en la muestra estudiada. Respecto a la confiabilidad, el estudio de Calderón et al. (2020) reportó índices de consistencia interna adecuados para las dimensiones del Inventario de Burnout de Maslach, mientras que Oyola et al. (2023) también informó valores aceptables de confiabilidad en población peruana. En el presente estudio, la confiabilidad de las puntuaciones obtenidas en la muestra se reporta en el Anexo 4, cuyos resultados fueron considerados para la interpretación prudente de los hallazgos.

Por otro lado, el segundo instrumento, la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), de autoría de Sonia Palma Carrillo y procedencia peruana, se originó en el documento “Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) para trabajadores de Lima Metropolitana” (Palma, 1999), y fue adaptada por Molina y

Palomino (2021). Su objetivo es evaluar la satisfacción laboral general y sus dimensiones, como condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. Este instrumento, de administración individual y colectiva, toma entre 5 y 15 minutos y se aplica a adultos. Además, está compuesto por 36 ítems que buscan evaluar la satisfacción laboral en organizaciones, con un factor general y siete factores específicos: condiciones físicas y/o materiales (ítems 1, 13, 21, 28 y 32), beneficios laborales y/o remunerativos (ítems 2, 7, 14 y 22), políticas administrativas (ítems 8, 15, 17, 23 y 33), relaciones sociales (ítems 3, 9, 16 y 24), desarrollo personal (ítems 4, 10, 18, 25, 29 y 34), desempeño de tareas (ítems 5, 11, 19, 26, 30 y 35) y relación con la autoridad (ítems 6, 12, 20, 27, 31 y 36), utilizando un formato de respuesta ordinal politómico tipo Likert con cinco alternativas (1: total desacuerdo, 5: totalmente de acuerdo).

En el caso de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), desarrollada por Palma Carrillo (1999), presenta evidencias de validez de constructo y validez concurrente. La validez de constructo fue establecida mediante el análisis de la coherencia interna de los ítems con el puntaje total de la escala, evidenciándose que los reactivos representan adecuadamente el constructo de satisfacción laboral. Asimismo, la validez concurrente se determinó correlacionando el puntaje total de la SL-SPC con el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota, aplicado en una submuestra de 300 trabajadores, encontrándose una relación estadísticamente significativa ($p = .05$), lo que respalda la capacidad del instrumento para medir la satisfacción laboral de manera adecuada (Palma Carrillo, 1999). Asimismo, la SL-SPC ha sido empleada en investigaciones desarrolladas en el sector salud. En la tesis de Palomino y Molina (2021), aplicada a personal de salud, se reportó que el instrumento presentó evidencias de validez de constructo y validez concurrente, esta última obtenida mediante la correlación del puntaje total con el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota, considerando un nivel de significancia de $p = .05$. Adicionalmente, en el presente estudio se evaluó la validez de contenido de la Escala de Satisfacción Laboral mediante juicio de expertos, contando con la participación de tres especialistas en psicología y metodología de la investigación. Los ítems fueron valorados según los criterios de pertinencia, relevancia y claridad. El análisis realizado mediante el coeficiente V de Aiken evidenció valores de $V = 1.00$, lo que indica una concordancia total entre los jueces y confirma que los ítems del instrumento son adecuados para su aplicación en el personal del Hospital de Apoyo Chepén.

La Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), desarrollada por Palma Carrillo (1999), presenta evidencias adecuadas de confiabilidad. En el estudio original, la autora evaluó la consistencia interna del instrumento mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de $\alpha = .79$, lo que indica una consistencia interna aceptable para los 36 ítems que conforman la escala. Asimismo, la confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) ha sido corroborada en investigaciones realizadas en el sector salud. En la tesis de Palomino y Molina (2021), aplicada a personal asistencial, la consistencia interna del instrumento fue nuevamente evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, reportándose un valor de $\alpha = .79$. Este hallazgo confirma que la escala mantiene niveles adecuados de confiabilidad cuando es utilizada en contextos hospitalarios, respaldando su estabilidad y precisión para medir la satisfacción laboral en personal de salud. El presente estudio exploró la confiabilidad de las puntuaciones (Anexo 4), hallándose valores adecuados ($\alpha = .90$, $\omega = .88$).

Inicialmente, se realizó la estructuración de la base de datos con las respuestas obtenidas mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de información, para lo cual se empleó el software Microsoft Excel versión 16; posteriormente, se importaron los datos al software Paquete Estadístico para Ciencias Sociales [SPSS] versión 27. Para el análisis descriptivo, se estructuraron las tablas de frecuencias y proporciones, mientras que para el análisis inferencial se evaluó el ajuste de los datos a la distribución normal mediante la prueba de bondad de ajuste Kolmogorov-Smirnov, fundamentada en el tamaño de muestra ($n > 50$). Los resultados del análisis determinaron que las dimensiones del MBI presentaron distribución no normal; por otro lado, las puntuaciones del SL-SPC tuvieron distribución normal, por lo que, en consecuencia, se estableció el uso de la estadística no paramétrica. Finalmente, el cálculo del coeficiente de correlación se realizó a través del método de rangos de Spearman (versión no paramétrica del coeficiente de correlación de Pearson), cuya interpretación comprende la dirección de la relación (+: directamente proporcional, -: inversamente proporcional) y la magnitud, fuerza o tamaño del efecto de la correlación, interpretada de acuerdo al criterio de Cohen (1992): .00 - .10 = efecto nulo, .10 - .30 = efecto pequeño, .30 - .50 = efecto mediano, .50 - 1.00 = efecto grande; dicho criterio es el más recomendado en ciencias de la salud y sociales (Ferguson, 2009; Yang y Berdine, 2021).

Este estudio se desarrolló conforme a las disposiciones establecidas en el Código de Ética y Deontología Profesional del Colegio de Psicólogos del Perú (Colegio de Psicólogos del Perú, 2017), el cual orientó la actuación profesional hacia la protección de

la dignidad humana, el respeto por los derechos individuales y el bienestar general de los participantes, ya que dicho código estableció principios fundamentales que guiaron cualquier investigación, tales como la responsabilidad del investigador, la confidencialidad de la información y la obtención del consentimiento informado. Además, se tuvieron en cuenta los lineamientos de la Declaración de Helsinki (World Medical Association, 2013), documento internacional que promovió normas éticas en investigaciones con seres humanos, y las políticas institucionales de la Universidad Norbert Wiener, que reforzaron el compromiso con una práctica investigativa transparente y responsable. Previo a la participación, se informó detalladamente a cada sujeto sobre los objetivos del estudio, los procedimientos que se llevaron a cabo, los beneficios y posibles riesgos, así como su derecho a no participar o a retirarse en cualquier momento sin sufrir consecuencia alguna, por lo que el consentimiento se obtuvo de manera voluntaria, y toda la información recopilada se trató bajo criterios de estricta confidencialidad y anonimato, utilizando codificación y bases de datos seguras con fines exclusivamente académicos.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Edad de los participantes

Atributos	<i>n</i>	%
40 - 65 años	53	53.5
20 - 40 años	44	44.4
65 a más años	2	2.0

Nota: *n* = casos observados, % = frecuencia relativa porcentual.

La muestra estuvo compuesta por participantes con edades comprendidas entre los 20 – 68 años, de los cuales, la mayoría (53.5%) reportó tener entre 40 – 65 años, 44.4% tuvo entre 20 – 40 años, y solo el 2% indicó tener más de 65 años.

Tabla 2

Sexo de los participantes

Atributos	<i>n</i>	%
Mujeres	77	77.8
Varones	22	22.2

Nota: *n* = casos observados, % = frecuencia relativa porcentual.

En cuanto al sexo de los participantes, se observó una proporción mayor de mujeres (77.8%) que de varones (22.2%).

Tabla 3

Estado civil de los participantes

Atributos	<i>n</i>	%
Soltero	41	41.4
Casado	36	36.4
Conviviente	15	15.2
Divorciado	4	4.0
Viudo	3	3.0

Nota: *n* = casos observados, % = frecuencia relativa porcentual.

La mayoría de los participantes fueron solteros (41.4%), seguidos de los casados (36.4%) y los convivientes (15.2%). Los participantes divorciados (4%) o viudos (3%) se encontraron en proporciones ínfimas.

Tabla 4*Síndrome de burnout en la muestra*

Nivel	Agotamiento emocional <i>n</i> (%)	Despersonalización <i>n</i> (%)	Realización personal <i>n</i> (%)
Bajo	49 (49.5)	2 (2.0)	80 (80.8)
Medio	39 (39.4)	64 (64.6)	13 (13.1)
Alto	11 (11.1)	33 (33.3)	6 (6.1)

Nota: *n* = casos observados, % = frecuencia relativa porcentual.

En la Tabla 4 se observa que, en agotamiento emocional, predominó el nivel bajo con 49.5%, seguido del nivel medio con 39.4% y el nivel alto con 11.1%. En despersonalización, predominó el nivel medio con 64.6%, seguido del nivel alto con 33.3% y el nivel bajo con 2.0%. Respecto a la realización personal, predominó el nivel bajo con 80.8%, seguido del nivel medio con 13.1% y el nivel alto con 6.1%.

Tabla 5*Satisfacción laboral en la muestra*

Nivel	<i>n</i> (%)
Alta insatisfacción	1 (1)
Parcial insatisfacción	8 (8.1)
Regular	89 (89.9)
Parcial satisfacción	1 (1)
Alta satisfaccion	0 (0)

Nota: *n* = casos observados, % = frecuencia relativa porcentual.

En la Tabla 5 se observa que la satisfacción laboral predominó en el nivel regular con 89.9%, seguido de parcial insatisfacción con 8.1%, alta insatisfacción con 1.0% y parcial satisfacción con 1.0%. Asimismo, no se registraron participantes en el nivel de alta satisfacción.

Tabla 6*Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov*

Variables	<i>D (gl = 99)</i>	<i>p</i>	Ajuste
Síndrome de burnout	.140	<.001	No
Agotamiento emocional	.104	.010	No
Despersonalización	.169	<.001	No
Realización personal	.188	<.001	No
Satisfacción laboral	.045	.200	Sí

Nota: *D* = diferencia (estadístico de la prueba Kolmogorov – Smirnov), *gl* = grado de libertad, *p* = valor crítico de rechazo de la hipótesis estadística nula.

Se empleó la prueba inferencial Kolmogorov – Smirnov con un valor de significancia estadística de .05 para explorar el supuesto de normalidad previo al cálculo del coeficiente de correlación. Se optó por dicho estadístico en virtud de contar con más de 50 observaciones en la muestra ($n = 99$). Se halló que las puntuaciones totales del MBI presentaron una distribución no normal ($p < .001$), también las dimensiones presentaron una distribución que difirió de la normalidad (agotamiento emocional: $p = .010$; despersonalización: $p < .001$; realización personal: $p < .001$). Por otro lado, en SL – SPC se apreció puntuaciones con distribución ajustadas a la normal ($p = .200$). En consecuencia, se realizó el cálculo de los coeficientes de correlación de rangos de Spearman (versión no paramétrica del coeficiente de correlación de Pearson) para determinar la relación entre las variables.

Tabla 7*Prueba de correlación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral*

Variables	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>r_s</i>	<i>p</i>
1. Síndrome de burnout	60.78	16.00	-.25	.01
2. Satisfacción laboral	134.80	15.68		

Nota: *M* = media, *DE* = desviación estándar, *r_s* = coeficiente de correlación *rho* de Spearman, *p* = valor crítico de rechazo de la hipótesis estadística nula.

Se halló una correlación inversamente proporcional de efecto pequeño ($r_s = -.25$) y estadísticamente significativa ($p = .01$) entre los constructos de estudio. Esto indica que, a mayores niveles de síndrome de burnout, tienden a presentarse menores niveles de satisfacción laboral, y viceversa.

Tabla 8*Prueba de correlación entre el agotamiento emocional y satisfacción laboral*

Variables	<i>M</i>	<i>DE</i>	r_s	<i>p</i>
1. Agotamiento emocional	22.10	8.23	-.30	.001
2. Satisfacción laboral	134.80	15.68		

Nota: *M* = media, *DE* = desviación estándar, r_s = coeficiente de correlación *rho* de Spearman, *p* = valor crítico de rechazo de la hipótesis estadística nula.

Se determinó una correlación inversa de efecto mediano entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral ($r_s = -.30$), la cual fue estadísticamente significativa ($p = .001$). Esto indica que, a mayores niveles de agotamiento emocional, tienden a presentarse menores niveles de satisfacción laboral, y viceversa.

Tabla 9*Prueba de correlación entre la despersonalización y satisfacción laboral*

Variables	<i>M</i>	<i>DE</i>	r_s	<i>p</i>
1. Despersonalización	13.02	4.12	-.21	.04
2. Satisfacción laboral	134.80	15.68		

Nota: *M* = media, *DE* = desviación estándar, r_s = coeficiente de correlación *rho* de Spearman, *p* = valor crítico de rechazo de la hipótesis estadística nula.

El análisis determinó una correlación inversamente proporcional, de efecto pequeño ($r_s = -.21$) y estadísticamente significativa ($p = .04$). Esto indica que, a mayores niveles de despersonalización, tienden a presentarse menores niveles de satisfacción laboral, y viceversa.

Tabla 10*Prueba de correlación entre la realización personal y satisfacción laboral*

Variables	<i>M</i>	<i>DE</i>	r_s	<i>p</i>
1. Realización personal	25.66	5.92	-.06	.59
2. Satisfacción laboral	134.80	15.68		

Nota: *M* = media, *DE* = desviación estándar, r_s = coeficiente de correlación *rho* de Spearman, *p* = valor crítico de rechazo de la hipótesis estadística nula.

Se determinó un coeficiente de correlación inversamente proporcional ($r_s = -.06$) de efecto nulo ($r_s < .10$), y estadísticamente no significativa ($p = .59$). Esto indica que no se evidenció una relación significativa entre los niveles de realización personal y la satisfacción laboral en la muestra estudiada.

IV. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como propósito fundamental determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en una muestra de profesionales de salud pertenecientes al Hospital de Apoyo Chepén, en la región La Libertad.

En relación con la hipótesis general, que responde al objetivo general de investigación, se halló una correlación inversa de efecto pequeño ($r_s = -.25$), con un valor de significancia estadística ($p < .05$), lo que condujo al rechazo de la hipótesis nula. Esto evidencia que en la muestra estudiada a mayores niveles de síndrome de burnout, tienden a presentarse menores niveles de satisfacción laboral, y viceversa. Dicho resultado se asemeja a lo hallado por Saire y Uruce (2024), quienes encontraron una relación de efecto mediano, con un coeficiente de correlación de $-.45$, en el personal de enfermería de un hospital público. Asimismo, Carlos (2020) determinó una relación de efecto mediano, con un coeficiente de correlación de $.40$, en profesionales de enfermería del Hospital Belén de Lambayeque. En el plano internacional, Ran et al. (2020) determinaron una correlación de efecto mediano, con un coeficiente de correlación de $-.39$, en personal de salud del distrito de Wuhan, China; igualmente, Wang et al. (2022) hallaron una correlación de efecto mediano, con un coeficiente de correlación de $-.38$, en profesionales de cuidado de la provincia de Guangdong, China. Lo expuesto respalda lo planteado por Maslach y Jackson (1981), puesto que la carga laboral, el desgaste emocional y los aspectos ligados a la organización pueden relacionarse con la percepción del entorno laboral, así como con la motivación, el compromiso y el bienestar psicológico. En consecuencia, los síntomas del síndrome de burnout se asocian negativamente con la motivación, la autoeficacia, el desarrollo personal, las relaciones sociales y la relación con la autoridad, entre otros aspectos (Palma, 1999), lo que podría contribuir a una menor satisfacción laboral.

Respecto a la hipótesis relacionada con el primer objetivo específico, se determinó una correlación inversa de efecto mediano entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral ($r_s = -.30$), la cual fue estadísticamente significativa ($p = .001$), lo que condujo al rechazo de la hipótesis nula. En consecuencia, se estableció que en la muestra estudiada a mayores niveles de agotamiento emocional tienden a relacionarse con menores niveles de satisfacción laboral, y viceversa. En el contexto nacional, lo hallado coincide con Chore (2024), quien encontró una relación de efecto pequeño, con un coeficiente de correlación de $-.11$, en profesionales de salud del primer nivel de atención en el Centro de Salud La Cruz de Tumbes. En el plano internacional, Aires y Marziale

(2021) hallaron una relación de efecto mediano, con un coeficiente de correlación de -0.48 , en personal de enfermería que brinda cuidados primarios de salud en hospitales de Brasil. Lo expuesto tiene consistencia con lo descrito por Maslach y Jackson (1981), puesto que la sobrecarga emocional asociada al cuidado de otros puede relacionarse con la forma en que el profesional responde a las exigencias del entorno laboral y con la percepción que tiene de su trabajo. Asimismo, la reducción de la autoeficacia percibida frente a la carga y exigencia laboral, el escaso apoyo institucional o la falta de recursos pueden vincularse, de acuerdo con Harrison (1983), con el agotamiento emocional, los sentimientos de frustración, el desgaste y la reducción de la motivación. Estos aspectos podrían asociarse con una menor satisfacción laboral. Del mismo modo, Palma (1999) señala la relación entre el bienestar emocional del trabajador y la satisfacción en su labor.

En relación con la segunda hipótesis específica, se halló una correlación inversa de efecto pequeño entre la despersonalización y la satisfacción laboral ($r_s = -0.21$), la cual fue estadísticamente significativa ($p = 0.04$). Por ello, se rechazó la hipótesis nula, evidenciándose que en la muestra estudiada a mayores niveles de despersonalización, tienden a presentarse menores niveles de satisfacción laboral, y viceversa. A nivel nacional, los resultados fueron consistentes con lo descrito por Salcedo (2021), quien halló una correlación de efecto mediano, con un coeficiente de correlación de -0.30 , en personal del área de ambulancia de una red de salud de Lima. A nivel internacional, Panunzio (2024) halló una relación de efecto pequeño, con un coeficiente de correlación de -0.27 , en médicos y enfermeras de Venezuela. La despersonalización puede comprenderse como una forma de afrontamiento orientada a reducir el impacto del agotamiento emocional y laboral a través de la evitación; no obstante, desde la teoría, puede asociarse con dificultades en la calidad de la atención y el cuidado, así como con las relaciones interpersonales, la empatía y el compromiso con las tareas (Maslach y Jackson, 1981; Serna y Martínez, 2020). Asimismo, asumir una actitud indiferente puede relacionarse negativamente con el desempeño de tareas, las relaciones sociales y la relación con la autoridad, favoreciendo situaciones de conflicto que podrían vincularse con una menor satisfacción laboral (Palma, 1999). Contrario a su propósito regulador, la despersonalización tiende a obstaculizar el acceso a gratificaciones y reconocimiento, los cuales son esenciales para la motivación y la satisfacción laboral (Herzberg, 1959; Maslow, 1991). Complementariamente, Serna y Martínez (2020) señalaron que ciertos factores, como ser mujer, tener entre 35 y 45 años, encontrarse en los primeros años de labor, contar con más de 11 años en la misma institución y trabajar entre 36 y 40 horas

semanales, entre otros, pueden incrementar el riesgo de desarrollar síndrome de burnout, aspectos que han sido considerados en el análisis del presente estudio.

En cuanto a la hipótesis del tercer objetivo específico, los resultados de la prueba de hipótesis fueron estadísticamente no significativos ($p = .59$), por ende, se conservó la hipótesis nula. Esto indica que en la muestra estudiada no se evidenció una relación significativa entre los sentimientos de realización personal y la satisfacción en la labor asistencial ($r_s = -.06$). Dicho hallazgo difiere de lo descrito por Chore (2024), quien describió una relación de efecto pequeño, con un coeficiente de correlación de .28; y también de lo hallado por Panunzio (2024), quien reportó una correlación de efecto mediano, con un coeficiente de correlación de .47. De acuerdo con Díaz et al. (2023), la satisfacción laboral está relacionada con factores motivacionales, como el reconocimiento, los logros, la promoción y el trabajo en sí mismo; así como con factores higiénicos, como las políticas y normas, las condiciones de trabajo, el salario y la supervisión directa, los cuales implican el reconocimiento de las aptitudes del trabajador y su utilidad en la organización, así como su comodidad dentro de esta. Por otro lado, la realización personal comprende el sentimiento de gratificación frente al logro de los propósitos y metas importantes para la persona (Pérez et al., 2022). Los resultados del presente estudio sugieren que la realización personal no presentó una vinculación significativa con la satisfacción laboral. Esto podría explicarse debido a que, en algunos casos, la labor profesional puede ser percibida principalmente como un medio para obtener recursos que permitan satisfacer otras necesidades personales, más que como una fuente directa de logro o realización personal.

Desde el punto de vista metodológico, la investigación presentó algunas limitaciones. Al tratarse de un estudio no experimental y de corte transversal, no fue posible establecer relaciones de causalidad, sino únicamente asociaciones entre las variables en un momento determinado. Asimismo, el uso de un muestreo no probabilístico limitó la generalización de los resultados a otros contextos. Del mismo modo, la aplicación de instrumentos de autorreporte pudo verse influenciada por la subjetividad de los participantes. Finalmente, la carga laboral y los turnos del personal asistencial condicionaron el tamaño muestral previsto.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se encontró una relación inversa, significativa y de efecto pequeño entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal del Hospital de la Red Salud Chepén ($r_s = -.25$; $p = .01$). Este hallazgo evidencia que en la muestra estudiada a mayores niveles de síndrome de burnout, tienden a presentarse menores niveles de satisfacción laboral. Asimismo, se observa que las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización se relacionaron de manera inversa con la satisfacción laboral, mientras que la realización personal no presentó una relación estadísticamente significativa. El hallazgo es coherente con el enfoque psicosocial del burnout, el cual señala que el estrés laboral crónico puede asociarse negativamente con la satisfacción del profesional asistencial respecto a su labor.

Segunda: Se encontró una relación inversa, significativa y de efecto mediano entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en el personal del Hospital de la Red Salud Chepén ($r_s = -.30$; $p = .001$). La evidencia denota que en la muestra estudiada a mayores niveles de agotamiento emocional, tienden a presentarse menores niveles de satisfacción laboral. Este resultado permite confirmar la hipótesis específica, considerando que el agotamiento emocional constituye una dimensión central del burnout y puede asociarse con la motivación, el compromiso y la percepción de la labor y del entorno laboral.

Tercera: Se encontró una relación inversa, significativa y de efecto pequeño entre la despersonalización y la satisfacción laboral en el personal del Hospital de la Red Salud Chepén ($r_s = -.21$; $p = .04$). Esto evidencia que en la muestra estudiada a mayores niveles de despersonalización, tienden a presentarse menores niveles de satisfacción laboral. En ese sentido, el distanciamiento emocional, la frialdad y la reducción de la empatía hacia los pacientes pueden vincularse con dificultades en la calidad de atención, las relaciones interpersonales y el compromiso profesional.

Cuarta: No se evidenció una relación estadísticamente significativa entre la realización personal y la satisfacción laboral en el personal del Hospital de la Red Salud Chepén ($r_s = -.06$; $p = .59$). Este hallazgo permite concluir que, en la muestra estudiada, el sentimiento de realización personal no se relacionó significativamente con la satisfacción laboral. Ello evidencia la complejidad dimensional del burnout, sugiriendo que no todas sus dimensiones se asocian de la misma manera con la satisfacción laboral.

VI. REFERENCIAS

- Aiken, L. R. (1980). Content validity and reliability of single items or questionnaires. *Educational and Psychological Measurement*, 40(4), 955–959.
<https://doi.org/10.1177/001316448004000419>
- Aires, G., & Marziale, M. (2021). Satisfaction, stress and burnout of nurse managers and care nurses in Primary Health Care. *Revista Da Escola de Enfermagem Da U S P*, 55, e03675. <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2019021503675>
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. SAGE Open, 7(4).
https://lifesciencesite.com/ljsj/life140517/03_32120ljsj140517_12_16.pdf
- American Educational Research Association (AERA), American Psychological Association (APA), & National Council of Measurement in Education (NCME). (2014). *Standards for educational and psychological testing*. AERA.
<https://www.apa.org/science/programs/testing/standards>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L. y Arellano, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. Universidad Internacional de Ecuador.
<https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W. H. Freeman.
https://www.academia.edu/28274869/Albert_Bandura_Self_Efficacy_The_Exercise_of_Control_W_H_Freeman_and_Co_1997_pdf
- Barrera, J. E. y Baculima, J. A. (2024). Efectos del estrés laboral en la salud física y mental de trabajadores de la salud. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 10(1), 281-306.
<https://10.35381/cm.v10i1.1223>
- Bautista, A. T., López, J. J., Reyes, M., Silva, M. F., Rodríguez, R. y González, P. (2023). Satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de segundo nivel. *Horiz. Enferm.*, 34(2), 176-189.
http://dx.doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.34.2.190-202
- Cabezas, E. D., Andrade, D. y Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
<https://uniclanet.unicla.edu.mx/assets/contenidos/93620240103171958.pdf>
- Calderón-de la Cruz, G. A., Merino-Soto, C., Juárez-García, A., Dominguez-Lara, S., &

- Fernández-Arata, M. (2020). ¿Es replicable la estructura factorial del Maslach Burnout Inventory Human Service Survey (MBI-HSS) en la profesión de enfermera del Perú?: un estudio nacional. *Enfermería Clínica (English Edition)*, 30(5), 340–348. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.12.013>
- Castelo, W. P., Pardo, M. E., Manzano, J. I., Cedeño, A. R. y Andino, R. A. (2023). Estrés académico, salud mental y funcionamiento familiar de estudiantes de enfermería en condiciones de educación virtual. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 39(4), e2491. <http://www.scielo.sld.cu/pdf/mgi/v39n4/1561-3038-mgi-39-04-e2491.pdf>
- Chilquillo, V. L., Lama, J. E. y De La Cruz, J. A. (2019). Síndrome de burnout en médicos asistentes del Hospital Nacional Hipólito Unanue de Lima – Perú, 2018. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 82(3), 175-182. https://www.redalyc.org/journal/3720/372062284003/html/?utm_source=chatgpt.com
- Chore, C. (2024). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el personal del C.S. la Cruz, Tumbes 2024* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio institucional UNT. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/items/59f66260-1991-4218-be9f-82ad9177e7b9>
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155–159. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). Código de Ética y Deontología. Colegio de Psicólogos del Perú. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/CPsP_CDN_codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Ferguson, C. J. (2009). An effect size primer: A guide for clinicians and researchers. *Professional Psychology, Research and Practice*, 40(5), 532–538. <https://doi.org/10.1037/a0015808>
- Freudenberger, H. J. (1971). Nuevos enfoques psicoterapéuticos con adolescentes en un mundo nuevo. *Psicoterapia*, 8(1). <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gachigo, J. (2025). *Research Methodology. In the age of artificial intelligence*. African Journal of Emerging Issues.
- Gallardo, E. E. (2017). Metodología de la Investigación: manual autoformativo

interactivo. Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

Gálvez, L. (2023). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal de salud de una microrred de La Libertad [Tesis de licenciatura]. Universidad Peruana.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/132428/Galvez_VE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gálvez, R. A., Fernandez, D., Kirschbaum, J. P., Cutimbo, J., Dávila, G., Ugas, C. F. y Racchumí, A. E. (2023). Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de un hospital de tercer nivel de salud especializado en pediatría. *Investig Innov Clin Quir Pediatr.*, 1(2), 11-19.
<https://investigacionpediatrica.insnsb.gob.pe/index.php/iicqp/article/view/58/23>

Gil-Monte (2011). Burnout en el trabajo: Cuando el trabajo quema. Ediciones Pirámide.
<https://www.edicionespiramide.es/libro/psicologia/el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-burnout-pedro-r-gil-monte-9788436821123/>

Gil-Monte (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Ediciones Pirámide.
https://www.academia.edu/36693071/Gil_Monte_El_Sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo

Gomez, M. V. y Gutierrez, E. N. (2022). *Síndrome de burnout en docentes universitarios de las carreras de psicología y obstetricia de una universidad de San Juan de Lurigancho, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio digital - Universidad Privada del Norte.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/31793/Gomez%20Salazar%20Miriam%20Victoria%20-%20Gutierrez%20Carde%20c3%b1a%20Ely%20Nora.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Harrison, W. D. (1983). A social competence model of burnout. En B. A. Farber (ed.), *Stress and burnout in the human services professions* (1985, 20 ed., pp. 29-39). Pergamon Press.

Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The motivation to Work*. Wiley.
<https://psycnet.apa.org/record/1960-04849-000>

Isolved. (2023). Los empleados siguen estando agotados: la encuesta de tendencias de RR. HH. 2024 de Isolved revela que el 65 % de los empleados sufren agotamiento.

<https://www.isolvedhcm.com/media-center/press-releases/employees-are-still-burnt-out-isolveds-2024-hr-trends-survey-finds-65-of-employees-are-suffering-from-burnout#:~:text=The%20report%20found%20that%20although%20the%20prominence%20of,employees%20say%20they%20have%20experienced%20burnout%20this%20year>

- Lavado, A. M., Martínez, L. y Núñez, H. (2024). Asociación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud en un área de contingencia covid-19 de un hospital pediátrico en el Perú. *Rev Pediatr Espec*, 3(2), 66-73. <https://revistapediatricae.insn.gob.pe/index.php/rpe/article/view/56/108>
- Leal, S., Gutiérrez, D., Gerber, J. F., Souto, J. y Pérez, R. S. (2024). Revisión sistemática sobre la influencia del estilo de liderazgo en la satisfacción laboral de los profesionales de la salud Revisión sistemática sobre la influencia del estilo de liderazgo en la satisfacción laboral de los profesionales de la salud. *Revista de investigación sobre la calidad de la atención sanitaria*. 39(4), 247-257. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2603647924000290>
- Lopez, B. K. (2024). *Programa mindfulness para disminuir el síndrome de burnout en los trabajadores del Ministerio de Salud – Tumbes, 2023* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital - César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/135924/Lopez_DB_K-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 94, 21–31. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748919300240>
- Marín, D. y Soto, A. (2023). Hostigamiento laboral y síndrome de burnout en personal sanitario en un hospital de referencia. *Horizonte Medico*, 23(3), e2180. <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v23n3/1727-558X-hm-23-03-e2180.pdf>
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Ciencia y Trabajo*, 11(32), 37–43. <https://www.vitoria-gasteiz.org/http/wb021/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). La medición del burnout experimentado. *Revista de comportamiento organizacional*, 2(2), 99-113. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1997). *Manual del Inventario de Agotamiento de Maslach*.

The Scarecrow Press.

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2004). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. En P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well-being* (Vol. 3, pp. 91–134). Elsevier. https://www.researchgate.net/publication/235297409_Areas_of_Worklife_A_Structured_Approach_to_Organizational_Predictors_of_Job_Burnout
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Comprendiendo la experiencia del agotamiento: investigaciones recientes y sus implicaciones para la psiquiatría. *Psiquiatría Mundial*, 15, 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslow, A. H. (1991). *Motivation and personality* (3rd ed.). HarperCollins. https://books.google.com.pe/books?id=8wPdJ2Jzqg0C&pg=PR7&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=1#v=onepage&q&f=false
- Mendoza, J. A. y Haro, K. L. (2024). Burnout y su impacto en el desempeño laboral del personal de salud, una revisión sistemática. *Revista Impulso*, 4(7), 167-184. <http://www.scielo.org.bo/pdf/ri/v4n7/2959-9040-ri-4-07-167.pdf>
- Ministerio de Salud del Perú. (3 de enero de 2026). *Ubicación y Establecimientos de Salud de la Red de Salud de Chepén*. Gobierno Regional La Libertad. <https://www.redsaludchepen.gob.pe/ubicacion-y-establecimientos-de-salud-de-la-red-de-salud-de-chepen/>
- Ministerio de Salud. (2023). Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades — Lima. MINSA. https://www.dge.gob.pe/epipublic/uploads/boletin/boletin_2023_09_072337.pdf
- Molina, G., & Palomino, L. (2021). *"Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Clínica Santa Teresa, durante marzo - junio del 2021"*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica] Repositorio Institucional. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1137>
- Morales, P. (2011). El Análisis Factorial en la construcción e interpretación de tests, escalas y cuestionarios. https://www.researchgate.net/publication/242666956_El_Analisis_Factorial_en_la_construccion_e_interpretacion_de_tests_escalas_y_cuestionarios
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J. y Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación: cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones De La U. <https://biblioteca.ucuenca.edu.ec/digital/s/biblioteca-digital/ark:/25654/4205/p1>
- Organización Mundial de la Salud. (2023, 2 de septiembre). La salud mental en el trabajo.

- <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Organización Panamericana de la Salud. (2023). Avances y desafíos de la reforma de salud mental en el Perú en el último decenio. OPS. https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/58312/OPSPER230004_spa.pdf
- Oyola-García, A. E., Zagaceta-Guevara, Z., & Quispe-Ilanzo, M. P. (2023). Validación del constructo y confiabilidad del Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) en médicos peruanos. *Revista del Hospital Psiquiatrico de la Habana*, 20(2). <https://revhph.sld.cu/index.php/hph/article/view/339>
- Palma, C. (2005). Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. Disponible https://www.monografias.com/trabajos16/escala-satisfaccion_laboral/escala-satisfaccion-laboral.shtml
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) para trabajadores de Lima Metropolitana. *Teoría e Investigación en Psicología*, 9(1), 27-34. <https://es.scribd.com/doc/186070052/manual-escala-de-satisfaccion-laboral>
- Panunzio, E. (2024). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesionales de salud*. <http://www.omp.uru.edu/pdf/ART/PIAA.3201-24-00699.pdf>
- Parrera, G. Y. (2024). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal asistencial en los centros de salud mental comunitarios de Lima, 2024* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital - César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/148820/Parrera_L_LGY-SD.pdf?sequence=1
- Pérez, C. M. (2018). Compromiso organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15301>
- Perez, M., Corti, J., Miscusi, A., y Schmidt, V. (2022). Flow y realización personal como factores protectores del consumo de alcohol en jóvenes deportistas. *Anuario de Investigaciones*, (24). https://www.psi.uba.ar/publicaciones/anuario/trabajos_completos/29/perez_gaid_o.pdf
- Plataforma Digital Única del Estado Peruano. (2021). Compendio Estadístico, La Libertad 2021. <https://www.gob.pe/institucion/inei/informes->

[publicaciones/3988540-compendio-estadistico-la-libertad-2021](#)

- Quesada, C., Izquierdo, F. J., Membrive, M. J., Aguayo, R., Cañadas, G. A., Romero, J. L. y Gómez, J. L. (2024). Satisfacción laboral y síndrome de burnout entre enfermeras de unidades de cuidados intensivos: una revisión sistemática y un metaanálisis. *Enfermeras de cuidados críticos intensivos*, 82, 1-10. <https://10.1016/j.iccn.2024.103660>
- Quiñones, S. (2024). El cuidado de la salud mental: un reto para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables. *Revista IUS ET VERITAS*, (69), 87-102. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/30769/27318>
- Ran, L., Chen, X., Peng, S., Zheng, F., Tan, X., & Duan, R. (2020). Job burnout and turnover intention among Chinese primary healthcare staff: the mediating effect of satisfaction. *BMJ Open*, 10(10), e036702. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-036702>
- Román, M. (2022). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Salud Catalina Huanca – Lima 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio institucional Universidad Autónoma de Ica. <https://hdl.handle.net/20.500.14441/2406>
- Ruiz, C. B & Valenzuela, M. R. (2022). *Metodología de la investigación*. Fondo Editorial de la Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja.
- Salcedo, R. (2021). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en colaboradores de una red privada de salud de Lima* [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional de la Universidad Ricardo Palma. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/4464>
- Schaufeli, W. B. y Taris, T. W. (2014). Una revisión crítica del modelo de demandas y recursos laborales: Implicaciones para mejorar el trabajo y la salud. En: Bauer, GF y Hämmig, O., Eds., *Uniando la salud ocupacional, organizacional y pública: Un enfoque transdisciplinario*, Springer, Berlín, 43-68. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/209.pdf>
- Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2003). Burnout: una visión general de 25 años de investigación en teorías. En M. J. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *El manual de la psicología del trabajo y la salud* (pp. 383-425). Chichester: Wiley.

- <https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=691653>
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). The burnout companion to study and practice: A critical analysis. Taylor & Francis. https://books.google.com.pe/books/about/The_Burnout_Companion_To_Study_And_Pract.html?id=yowEEAAAQBAJ&redir_esc=y
- Serna, D., y Martínez, L. (2020). Burnout en el personal del área de salud y estrategias y afrontamiento. *Correo Científico Médico*, 24(1), 372 – 387. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1560-43812020000100372&script=sci_abstract&tlng=en
- Tello, M. (2018). *Propiedades psicométricas del inventario burnout Maslach en operarios de una empresa de dotación de recursos humanos en Pueblo Libre, 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital - César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25918/Tello_MM.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Wang, X., Li, C., Chen, Y., Zheng, C., Zhang, F., Huang, Y., & Birch, S. (2022). Relationships between job satisfaction, organizational commitment, burnout and job performance of healthcare professionals in a district-level health care system of Shenzhen, China. *Frontiers in Psychology*, 13, 992258. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.992258>
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W., & Lofquist, L.H. (1967) *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. University of Minnesota, Minneapolis.
- Werdecker, L., & Esch, T. (2021). Burnout, satisfaction and happiness among German general practitioners (GPs): A cross-sectional survey on health resources and stressors. *PloS One*, 16(6), e0253447. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0253447>
- World Medical Association. (2013). Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas con participantes humanos. <https://pdf-it.dev.acw.website/please-and-thank-you?url=https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/&pdfName=declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos>
- Yang, S., & Berdine, G. (2021). Effect size. *The Southwest Respiratory and Critical Care*

Chronicles, 9(40), 65–68. <https://doi.org/10.12746/swrccc.v9i40.901>

VII. ANEXOS

Anexos 1. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general ¿Qué relación existe entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal del hospital del Hospital de Apoyo Chepén, La Libertad - 2025? Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la dimensión agotamiento emocional y satisfacción laboral en el personal del hospital del Hospital de Apoyo Chepén, La Libertad - 2025? ¿Qué relación existe entre la dimensión despersonalización y satisfacción laboral en el personal del hospital del Hospital de Apoyo Chepén, La Libertad - 2025? ¿Qué relación existe entre la dimensión realización personal y satisfacción laboral en el personal del hospital del Hospital de Apoyo Chepén, La Libertad - 2025?	Objetivo general Establecer la relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal del hospital del Hospital de Apoyo Chepén, La Libertad - 2025. Objetivos específicos Determinar la relación entre la dimensión agotamiento emocional y satisfacción laboral en el personal del hospital del Hospital de Apoyo Chepén, La Libertad 2025. Determinar la relación entre la dimensión despersonalización y satisfacción laboral en el personal del hospital del Hospital de Apoyo Chepén, La Libertad 2025. Determinar la relación entre la dimensión realización personal y satisfacción laboral en el personal del hospital del Hospital de Apoyo Chepén, La Libertad 2025.	Hipótesis general Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal asistencial del Hospital de Apoyo Chepén, La Libertad - 2025. Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional y satisfacción laboral en el personal asistencial del Hospital de Apoyo Chepén, La Libertad - 2025. Existe relación significativa entre la dimensión despersonalización y satisfacción laboral en el personal asistencial del Hospital de Apoyo Chepén, La Libertad - 2025. Existe relación significativa entre la dimensión realización personal y satisfacción laboral en el personal asistencial del Hospital de Apoyo Chepén, La Libertad - 2025.	Síndrome de Burnout • Agotamiento emocional • Despersonalización • Realización personal Satisfacción laboral • Condiciones físicas y/o materiales • Beneficios laborales y/o remunerativos • Políticas administrativas • Relaciones sociales • Desarrollo personal • Desempeño de tareas • Relación con la autoridad	Método Hipotético – Deductivo Enfoque Cuantitativo Tipo de investigación Básica Diseño de investigación No experimental, corte transversal Nivel Correlacional Población 462 personas profesionales de salud que forman parte del personal del Hospital de Apoyo de Chepén. Muestra 99 profesionales Muestreo Tipo no probabilístico, por conveniencia Instrumentos Maslach Burnout Inventory Satisfacción Laboral SPC

Anexo 2: Instrumentos

Inventario del Síndrome de Burnout – MBI

Edad: _____

Sexo: V – M

Profesión: _____

Estado civil: _____

Condición: Nombrado – Contratado

Tiempo de servicio (meses): _____

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará una serie de preguntas acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa sinceramente su existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

Nunca	0	Nunca
Pocas veces al año	1	Pocas veces al año
Una Vez al menos o menos	2	Una vez al mes o menos
Algunas veces	3	Algunas veces al mes
Una vez a la semana	4	Una vez a la semana
Pocas veces a la semana	5	Pocas veces a la semana
Diariamente	6	Todos los días

N	Ítem							
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							
2	Al finalizar mi trabajo me siento agotado							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
4	Trabajar con personas todos los días es un esfuerzo							
5	Me siento “agotado” por el trabajo							
6	Trabajar en contacto directo con las personas me produce bastante estrés							

7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro							
8	Me siento frustrado por mi trabajo							
9	Me siento acabado por el trabajo							
10	Creo que trato a algunos usuarios como si fueran objetos							
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo							
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
13	Realmente no me importa lo que les ocurra a algunas de las personas a las que tengo que atender							
14	Siento que los usuarios me culpan de algunos de sus problemas							
15	Puedo entender con facilidad lo que desean los usuarios							
16	Me enfrento muy bien con los problemas que se presentan durante el trabajo							
17	Creo que estoy aportando positivamente a la institución con mi trabajo							
18	Me encuentro con mucha energía							
19	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada con las personas a los que brindo servicio							
20	Me encuentro animado después de trabajar en contacto con las personas							
21	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo							
22	En mi trabajo trato con mucha calma los inconvenientes que pudieran darse							

Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC

Edad: _____

Sexo: V – M

Profesión: _____

Estado civil: _____

Condición: Nombrado – Contratado

Tiempo de servicio (meses): _____

Instrucciones: A continuación, se le presenta una serie de premisas, Marque con un X la respuesta que considere correcta o la más conveniente.



Totalmente de acuerdo	TDA
De acuerdo	DA
Indeciso	I
En desacuerdo	ED
Totalmente en desacuerdo	TED

N	Ítem	TDA	DA	I	ED	TED
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
6	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo(a)					
7	Me siento mal con lo que gano					
8	Siento que recibo un mal trato por parte de la institución					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo					
12	Es grato la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo					
13	El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación etc.)					

14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo					
17	Me disgusta mi horario					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
20	Llevarse bien con la enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
26	Mi trabajo me aburre					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial					
28	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente					
30	Me gusta el trabajo que realizo					
31	No me siento a gusto con la enfermera jefe					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles)					
33	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo					
36	Mi (s) jefe(s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo					

Anexo 3: Validez del instrumento

Juez 1

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster: Mg. Dominica Luzmila Milla Palmadera

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

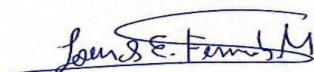
Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Segunda Especialidad requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de ESPECIALISTA EN PSICOTERAPIA.

El título nombre de mi proyecto de investigación es "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DEL HOSPITAL DE LA RED SALUD CHEPÉN, LA LIBERTAD 2025", y debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Psicología y/o investigación.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente. Atentamente,



Lourdes Elisa Fernández Murrugarra

DNI: 42063570

	Dimensiones / ítems	Ítem	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Sugerencias		
Nº	Variable 1: Síndrome de burnout							
	Dimensión 1: Agotamiento emocional		Sí	No	Sí	No	Sí	No
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	1	X		X		X	
2	Al finalizar mi trabajo me siento agotado	2	X		X		X	
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	3	X		X		X	
4	Trabajar en contacto directo con las personas me produce bastante estrés.	6	X		X		X	
5	Me siento “agotado” por el trabajo.	8	X		X		X	
6	Realmente no me importa lo que les ocurra a algunas de las personas a las que tengo que atender.	13	X		X		X	
7	Siento que los usuarios me culpan de algunos de sus problemas.	14	X		X		X	
8	Me enfrento muy bien con los problemas que se presentan durante el trabajo	16	X		X		X	
9	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada con las personas a los que brindo servicio.	20	X		X		X	
	Dimensión 2: Despersonalización							
10	Me siento “agotado” por el trabajo.	5	X		X		X	
11	Creo que trato a algunos usuarios como si fueran objetos.	10	X		X		X	
12	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	11	X		X		X	
13	Puedo entender con facilidad lo que desean los usuarios	15	X		X		X	
14	En mi trabajo trato con mucha calma los inconvenientes que pudieran darse.	22	X		X		X	
	Dimensión 3: Realización personal							
15	Trabajar con personas todos los días es un esfuerzo.	4	X		X		X	
16	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	7	X		X		X	
17	Me siento acabado por el trabajo	9	X		X		X	
18	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	12	X		X		X	

19	Creo que estoy aportando positivamente a la institución con mi trabajo.	17	X	X	X
20	Me encuentro con mucha energía.	18	X	X	X
21	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada con las personas a los que brindo servicio.	19	X	X	X
22	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	21	X	X	X

Variable 2: Satisfacción laboral

Dimensión 1: Condiciones físicas

23	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	1	X	X	X
24	El ambiente donde trabajo es confortable	13	X	X	X
25	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable	21	X	X	X
26	En el ambiente donde me ubica, trabajo cómodamente	18	X	X	X
27	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	32	X	X	X

Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remunerativos.

28	Considero adecuados los beneficios que me otorga la institución.	2	X	X	X
29	Me siento mal con lo que hago	7	X	X	X
30	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	14	X	X	X
31	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	22	X	X	X

Dimensión 3: Políticas administrativas

32	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato	8	X	X	X
33	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	15	X	X	X
34	Me disgusta mi horario	17	X	X	X
35	El horario de trabajo me resulta incomodo	23	X	X	X
36	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas	33	X	X	X

Dimensión 4: Relaciones sociales

37	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	3	X	X	X
----	---	---	---	---	---

38	Me agrada trabajar con mis compañeros	9	X	X	X
39	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	16	X	X	X
40	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo	24	X	X	X
Dimensión 5: Desarrollo personal					
41	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	4	X	X	X
42	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente	10	X	X	X
43	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	18	X	X	X
44	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	25	X	X	X
45	Mi trabajo me hace sentir realizado	29	X	X	X
46	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)	34	X	X	X
Dimensión 6: Desempeño de tareas					
47	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	5	X	X	X
48	Me siento realmente útil con la labor que realizo	11	X	X	X
40	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	19	X	X	X
50	Mi trabajo me aburre	26	X	X	X
51	Me gusta el trabajo que realizo	30	X	X	X
52	Me siento complacido con la actividad que hago	35	X	X	X
Dimensión 7: Relación con la autoridad					
53	Mi(s) jefe (s) es (son) comprensivo(s)	6	X	X	X
54	Es grato la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo	12	X	X	X
55	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo	20	X	X	X
56	La relación que tengo con mis superiores es cordial	27	X	X	X
57	No me siento a gusto con mi(s) jefe(s)	31	X	X	X
58	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo	36	X	X	X

Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAN SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒ [X]

Aplicable después de corregir ☐ []

No aplicable ☐ []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg. Dominica Luzmila Milla Palmadera

DNI: 48282518

Especialidad del validador: Psicóloga Organizacional y Clínico

07 de mayo de 2025



Firma del experto informante

DNI: 48282518

C.Ps.P 30577

Juez 2
CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster: Mg. Karla Isabel Baca Vilchez

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Segunda Especialidad requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de ESPECIALISTA EN PSICOTERAPIA.

El título nombre de mi proyecto de investigación es “SINDROME DE BURNOUT Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DEL HOSPITAL DE LA RED SALUD CHEPÉN, LA LIBERTAD 2025”, y debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Psicología y/o investigación.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente. Atentamente,



Lourdes Elisa Fernández Murrugarra

DNI: 42063570

Dimensiones / ítems		Ítem	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
Nº	Variable 1: Síndrome de burnout								
Dimensión 1: Agotamiento emocional			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	1	X		X		X		
2	Al finalizar mi trabajo me siento agotado	2	X		X		X		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	3	X		X		X		
4	Trabajar en contacto directo con las personas me produce bastante estrés.	6	X		X		X		
5	Me siento “agotado” por el trabajo.	8	X		X		X		
6	Realmente no me importa lo que les ocurra a algunas de las personas a las que tengo que atender.	13	X		X		X		
7	Siento que los usuarios me culpan de algunos de sus problemas.	14	X		X		X		
8	Me enfrento muy bien con los problemas que se presentan durante el trabajo	16	X		X		X		
9	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada con las personas a los que brindo servicio.	20	X		X		X		
Dimensión 2: Despersonalización									
10	Me siento “agotado” por el trabajo.	5	X		X		X		
11	Creo que trato a algunos usuarios como si fueran objetos.	10	X		X		X		
12	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	11	X		X		X		
13	Puedo entender con facilidad lo que desean los usuarios	15	X		X		X		
14	En mi trabajo trato con mucha calma los inconvenientes que pudieran darse.	22	X		X		X		
Dimensión 3: Realización personal									
15	Trabajar con personas todos los días es un esfuerzo.	4	X		X		X		
16	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	7	X		X		X		
17	Me siento acabado por el trabajo	9	X		X		X		
18	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	12	X		X		X		

19	Creo que estoy aportando positivamente a la institución con mi trabajo.	17	X	X	X
20	Me encuentro con mucha energía.	18	X	X	X
21	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada con las personas a los que brindo servicio.	19	X	X	X
22	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	21	X	X	X

Variable 2: Satisfacción laboral

Dimensión 1: Condiciones físicas

23	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	1	X	X	X
24	El ambiente donde trabajo es confortable	13	X	X	X
25	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable	21	X	X	X
26	En el ambiente donde me ubica, trabajo cómodamente	18	X	X	X
27	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	32	X	X	X

Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remunerativos.

28	Considero adecuados los beneficios que me otorga la institución.	2	X	X	X
29	Me siento mal con lo que hago	7	X	X	X
30	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	14	X	X	X
31	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	22	X	X	X

Dimensión 3: Políticas administrativas

32	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato	8	X	X	X
33	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	15	X	X	X
34	Me disgusta mi horario	17	X	X	X
35	El horario de trabajo me resulta incomodo	23	X	X	X
36	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas	33	X	X	X

Dimensión 4: Relaciones sociales

37	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	3	X	X	X
----	---	---	---	---	---

38	Me agrada trabajar con mis compañeros	9	X	X	X
39	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	16	X	X	X
40	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo	24	X	X	X
Dimensión 5: Desarrollo personal					
41	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	4	X	X	X
42	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente	10	X	X	X
43	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	18	X	X	X
44	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	25	X	X	X
45	Mi trabajo me hace sentir realizado	29	X	X	X
46	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)	34	X	X	X
Dimensión 6: Desempeño de tareas					
47	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	5	X	X	X
48	Me siento realmente útil con la labor que realizo	11	X	X	X
40	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	19	X	X	X
50	Mi trabajo me aburre	26	X	X	X
51	Me gusta el trabajo que realizo	30	X	X	X
52	Me siento complacido con la actividad que hago	35	X	X	X
Dimensión 7: Relación con la autoridad					
53	Mi(s) jefe (s) es (son) comprensivo(s)	6	X	X	X
54	Es grato la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo	12	X	X	X
55	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo	20	X	X	X
56	La relación que tengo con mis superiores es cordial	27	X	X	X
57	No me siento a gusto con mi(s) jefe(s)	31	X	X	X
58	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo	36	X	X	X

Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒ [X]

Aplicable después de corregir ☐ []

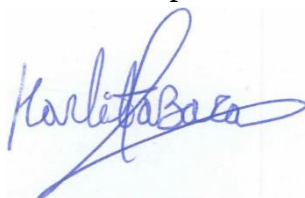
No aplicable ☐ []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Karla Isabel Baca Vilchez

DNI: 46426486

Especialidad del validador: Maestra en problemas de aprendizaje

07 de mayo de 2025



Firma del experto informante

DNI: 46426486

C.Ps.P. 33827

Juez 3
CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster: Mg. Braulio Vargas Vera

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

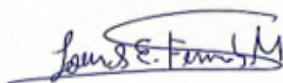
Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Segunda Especialidad requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de ESPECIALISTA EN PSICOTERAPIA.

El título nombre de mi proyecto de investigación es “SINDROME DE BURNOUT Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DEL HOSPITAL DE LA RED SALUD CHEPÉN, LA LIBERTAD 2025”, y debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Psicología y/o investigación.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente. Atentamente,



Lourdes Elisa Fernández Murrugarra

DNI: 42063570|

Dimensiones / ítems		Ítem	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
Nº	Variable 1: Síndrome de burnout								
Dimensión 1: Agotamiento emocional			Si	No	Si	No	Si	No	
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	1	X		X		X		
2	Al finalizar mi trabajo me siento agotado	2	X		X		X		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	3	X		X		X		
4	Trabajar en contacto directo con las personas me produce bastante estrés.	6	X		X		X		
5	Me siento “agotado” por el trabajo.	8	X		X		X		
6	Realmente no me importa lo que les ocurra a algunas de las personas a las que tengo que atender.	13	X		X		X		
7	Siento que los usuarios me culpan de algunos de sus problemas.	14	X		X		X		
8	Me enfrento muy bien con los problemas que se presentan durante el trabajo	16	X		X		X		
9	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada con las personas a los que brindo servicio.	20	X		X		X		
Dimensión 2: Despersonalización									
10	Me siento “agotado” por el trabajo.	5	X		X		X		
11	Creo que trato a algunos usuarios como si fueran objetos.	10	X		X		X		
12	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	11	X		X		X		
13	Puedo entender con facilidad lo que desean los usuarios	15	X		X		X		
14	En mi trabajo trato con mucha calma los inconvenientes que pudieran darse.	22	X		X		X		
Dimensión 3: Realización personal									
15	Trabajar con personas todos los días es un esfuerzo.	4	X		X		X		
16	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	7	X		X		X		
17	Me siento acabado por el trabajo	9	X		X		X		
18	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	12	X		X		X		

19	Creo que estoy aportando positivamente a la institución con mi trabajo.	17	X	X	X
20	Me encuentro con mucha energía.	18	X	X	X
21	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada con las personas a los que brindo servicio.	19	X	X	X
22	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	21	X	X	X

Variable 2: Satisfacción laboral

Dimensión 1: Condiciones físicas

23	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	1	X	X	X
24	El ambiente donde trabajo es confortable	13	X	X	X
25	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable	21	X	X	X
26	En el ambiente donde me ubica, trabajo cómodamente	18	X	X	X
27	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	32	X	X	X

Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remunerativos.

28	Considero adecuados los beneficios que me otorga la institución.	2	X	X	X
29	Me siento mal con lo que hago	7	X	X	X
30	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	14	X	X	X
31	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	22	X	X	X

Dimensión 3: Políticas administrativas

32	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato	8	X	X	X
33	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	15	X	X	X
34	Me disgusta mi horario	17	X	X	X
35	El horario de trabajo me resulta incomodo	23	X	X	X
36	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas	33	X	X	X

Dimensión 4: Relaciones sociales

37	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	3	X	X	X
----	---	---	---	---	---

38	Me agrada trabajar con mis compañeros	9	X	X	X
39	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	16	X	X	X
40	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo	24	X	X	X
Dimensión 5: Desarrollo personal					
41	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	4	X	X	X
42	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente	10	X	X	X
43	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	18	X	X	X
44	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	25	X	X	X
45	Mi trabajo me hace sentir realizado	29	X	X	X
46	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)	34	X	X	X
Dimensión 6: Desempeño de tareas					
47	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	5	X	X	X
48	Me siento realmente útil con la labor que realizo	11	X	X	X
40	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	19	X	X	X
50	Mi trabajo me aburre	26	X	X	X
51	Me gusta el trabajo que realizo	30	X	X	X
52	Me siento complacido con la actividad que hago	35	X	X	X
Dimensión 7: Relación con la autoridad					
53	Mi(s) jefe (s) es (son) comprensivo(s)	6	X	X	X
54	Es grato la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo	12	X	X	X
55	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo	20	X	X	X
56	La relación que tengo con mis superiores es cordial	27	X	X	X
57	No me siento a gusto con mi(s) jefe(s)	31	X	X	X
58	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo	36	X	X	X

Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒ [X]

Aplicable después de corregir ☐ []

No aplicable ☐ []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Braulio Vargas Vera

DNI: 23992364

Especialidad del validador: Maestra en problemas de aprendizaje

07 de mayo de 2025



Firma del experto informante

DNI: 23992364

C.Ps.P. 13015

Validez de contenido del MBI (Maslach y Jackson, 1981)

Ítems	Pertinencia			Relevancia			Claridad		
	<i>M</i>	<i>V</i>	<i>IC 95%</i>	<i>M</i>	<i>V</i>	<i>IC 95%</i>	<i>M</i>	<i>V</i>	<i>IC 95%</i>
<i>Agotamiento emocional</i>									
1	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
2	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
3	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
6	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
8	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
13	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
14	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
16	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
20	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
<i>Despersonalización</i>									
5	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
10	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
11	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
15	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
22	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
<i>Realización personal</i>									
4	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
7	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
9	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
12	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
17	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
18	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
19	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
21	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]

Validez de contenido del SL – SPC (Palma, 1999)

Ítems	Pertinencia			Relevancia			Claridad		
	M	V	IC 95%	M	V	IC 95%	M	V	IC 95%
<i>Condiciones físicas</i>									
1	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
13	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
18	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
21	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
32	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
<i>Beneficios laborales y remunerativos</i>									
2	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
7	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
8	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
14	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
15	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
17	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
22	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
23	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
33	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
<i>Relaciones sociales</i>									
3	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
9	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
16	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
24	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
<i>Desarrollo personal</i>									
4	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
10	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
18	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
25	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
29	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
34	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
<i>Desempeño de tareas</i>									
5	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
11	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
19	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
26	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
30	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
35	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
<i>Relación con la autoridad</i>									
6	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
12	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
20	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
27	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
31	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]
36	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]	1	1.00	[.88, 1.00]

Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos

Escalas	α	ω
MBI		
<i>Agotamiento emocional</i>	.63	.68
<i>Despersonalización</i>	.20	.20
<i>Realización personal</i>	.60	.41
SL - SPC		
<i>Satisfacción laboral</i>	.90	.88

Anexo 5: Aprobación de Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 18 de julio del 2025.

Autor Responsable:

Lourdes Elisa Fernandez Murrugarra

Exp. N°: 1799-2025

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) evaluó y **APROBÓ** el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: "Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal del hospital de la red salud Chepén, La Libertad 2025" Versión Nro. 1, con fecha 16/07/2025.

El cual tiene como Autor(es) a:

Lourdes Elisa Fernandez Murrugarra

La **APROBACIÓN** comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La **vigencia** de la aprobación es **24 meses** a partir de la emisión de este documento.
- Toda **enmienda** deberá presentarse al CIEIC-UPNW; el proyecto no podrá ejecutarse sin su aprobación previa.
- La constancia de aprobación por el CIEIC **no garantiza** la **aceptación** por parte de las **instituciones** donde pretende ejecutar el trabajo de investigación.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta
Presidente
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

Título de proyecto de investigación: Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en el personal del Hospital Red Salud Chepén, La Libertad - 2025.

Investigadora: Lourdes Elisa Fernandez Murrugarra

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: "Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en el personal del Hospital Red Salud Chepén, La Libertad 2025". Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener(UPNW).

I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: El propósito de este estudio es evaluar el Síndrome de burnout y satisfacción Laboral en el personal del Hospital Red Salud Chepén. Su ejecución permitirá que a través de los resultados se identifiquen problemas clave y diseñar estrategias para mejorar el bienestar del personal y la calidad de la atención en el hospital.

Duración del estudio (meses): 1 año (febrero 2025 – febrero 2026).

Nº esperado de participantes: 200

Criterios de Inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión: Profesionales del área de salud que desempeña funciones en los establecimientos de la Red de Salud de Chepén durante el periodo 2025, personal que brinde su consentimiento voluntario para participar en la recolección de información, encuestas correctamente llenadas y sin respuestas vicio.

Criterios de exclusión: Público en general, personal no profesional de salud de los establecimientos de la Red de Salud de Chepén, personal de salud que no cumple funciones en la entidad de salud seleccionada para el estudio, personal que haya optado por no participar en el estudio, encuestas incorrectamente llenadas o con respuestas vicio.

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- **Consentimiento informado:** Primero, se le brindará información detallada sobre el estudio y se le solicitará que firme un formulario de consentimiento informado, asegurando que su participación es voluntaria y que puede retirarse en cualquier momento sin consecuencias.
- **Aplicación de cuestionarios:** Se le solicitará completar dos cuestionarios previamente validados: Uno para evaluar el síndrome de burnout. Otro para medir su nivel de satisfacción laboral.
- **Duración:** El tiempo estimado para completar ambos cuestionarios será de aproximadamente 20 a 30 minutos.
- **Confidencialidad:** Toda la información que usted proporcione será tratada de manera confidencial y se utilizará únicamente con fines de investigación.

- **Análisis de datos:** Sus respuestas serán codificadas y analizadas estadísticamente. No se utilizará su nombre ni ningún dato que permita identificarlo/a.

Riesgos: El procedimiento de este estudio no implica ningún riesgo físico, emocional o psicológico para los participantes, sin embargo, es posible que, al reflexionar sobre sus emociones y experiencias personales, se sienta incomodidad. En este caso se puede detener la participación en cualquier momento sin ninguna repercusión.

Beneficios: Aunque no hay beneficios directos al participar en este estudio, la colaboración de su mejor hijo(a) contribuirá a una mejor comprensión del Síndrome de burnout y satisfacción Laboral en el personal del Hospital Red Salud Chepén, lo cual puede ser útil para futuras intervenciones psicológicas

Costos e incentivos: Usted no pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

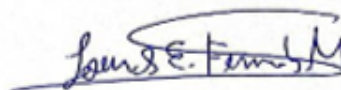
Confidencialidad: Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

Derechos del paciente: La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con la Investigadora Principal (Lourdes Elisa Fernandez Murrugarra, teléfono 945703640 correo electrónico lufernandezmurrugarra@hotmail.com). Asimismo, puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio: Dr. Raúl Antonio Rojas Ortega, Presidente del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, Email: comité.etica@uwiener.edu.pe

II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado(FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento



Participante:

Lourdes Elisa Fernández Murrugarra

DNI:

DNI: 42063570

Fecha:

Fecha:

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



RISCH - DIRECCIÓN EJECUTIVA DE LA RED INTEGRADA DE SALUD CHEPÉN

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

" AÑO DE LA RECUPERACION Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMIA PERUANA "

Chepén, 03 de Diciembre de 2025.

MEMO.CIRC.N° 04 -2025-GRL/GGR/GRS-HACH-UDI.-

A : JEFE DE EPIDEMIOLOGIA Y SALUD AMBIENTAL
 JEFE DE UNIDAD DE SEGUROS
 JEFE DE ODONTOESTOMATOLOGIA
 JEFE DEL SERVICIO DE FARMACIA
 JEFE DEL SERVICIO DE LABORATORIO
 JEFE DEL SERVICIO DE EMERGENCIA
 JEFE DEL SERVICIO DE NUTRICION
 JEFE DE MEDICINA FISICA Y REHABILITACION
 JEFE DEL SERVICIO DE CIRUGIA Y MEDICINA
 JEFE DEL SERVICIO DE PEDIATRIA
 JEFE DEL SERVICIO DE GINECOLOGIA Y OBSTETRICIA
 JEFE DE CONSULTORIOS EXTERNOS
 JEFE DE SERVICIO SOCIAL
 JEFE DEL SERVICIO DE PSICOLOGÍA

DE : Lic. JANETT CORRO ARTEAGA
 JEFE DE LA UNIDAD DE DOCENCIA E INVESTIGACION

ASUNTO : FACILIDADES PARA REALIZAR TRABAJO DE ESPECIALIDAD

Mediante el presente me dirijo a usted; para saludarlo y a la vez hacerle llegar el informe del trabajo de investigación titulado " SINDROME DE BURNOUT Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DEL HOSPITAL DE LA RED DE SALUD CHEPEN ", con la autora Psicóloga LOURDES ELISA FERNANDEZ MURRUGARRA, de la Universidad **Norbert Wiener**, quien realizará segunda especialidad en Psicoterapia, la cual sido aprobada por el Comité de Ética en Investigación de la sede docente del Hospital de Apoyo Chepén; motivo por el que solicito a usted le brinde las facilidades necesarias, para la ejecución de dicho trabajo con el personal asistencial, ya que los resultados servirán para mejorar al área de investigación en ésta sede docente.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD
 GERENCIA REGIONAL DE SALUD
 RED INTEGRADA DE SALUD CHEPEN
 Lic. En. Janett G. Corro Arteaga
 JEFE UNIDAD DE DOCENCIA E INVESTIGACION



JCA/jtv.



BICENTENARIO
 PERÚ
 LA LIBERTAD 2021

Dirección Ejecutiva de la Red de Salud Chepén
 AV. 28 DE Julio S/N Chepén – Teléf.: 044 563486
 E-mail-mesa de partes virtual: redchepenunidaddejecutora@gmail.com
 Página Web: www.redsaludchepen.gob.pe
 Facebook: Red de Salud Chepén

Juntos por la
 Prosperidad

Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin

LOURDES FERNANDEZ

1. TESIS FERNANDEZ LOURDES LEV. OBSERV. 2.docx

 Universidad Wiener

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::14912:598915836

Fecha de entrega

10 jun 2026, 12:24 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

10 jun 2026, 12:28 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

1. TESIS FERNANDEZ LOURDES LEV. OBSERV. 2.docx

Tamaño del archivo

3.5 MB

77 páginas

13.294 palabras

79.973 caracteres



Página 2 de 86 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::14912:598915836

18% 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 10 palabras)

Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 15%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

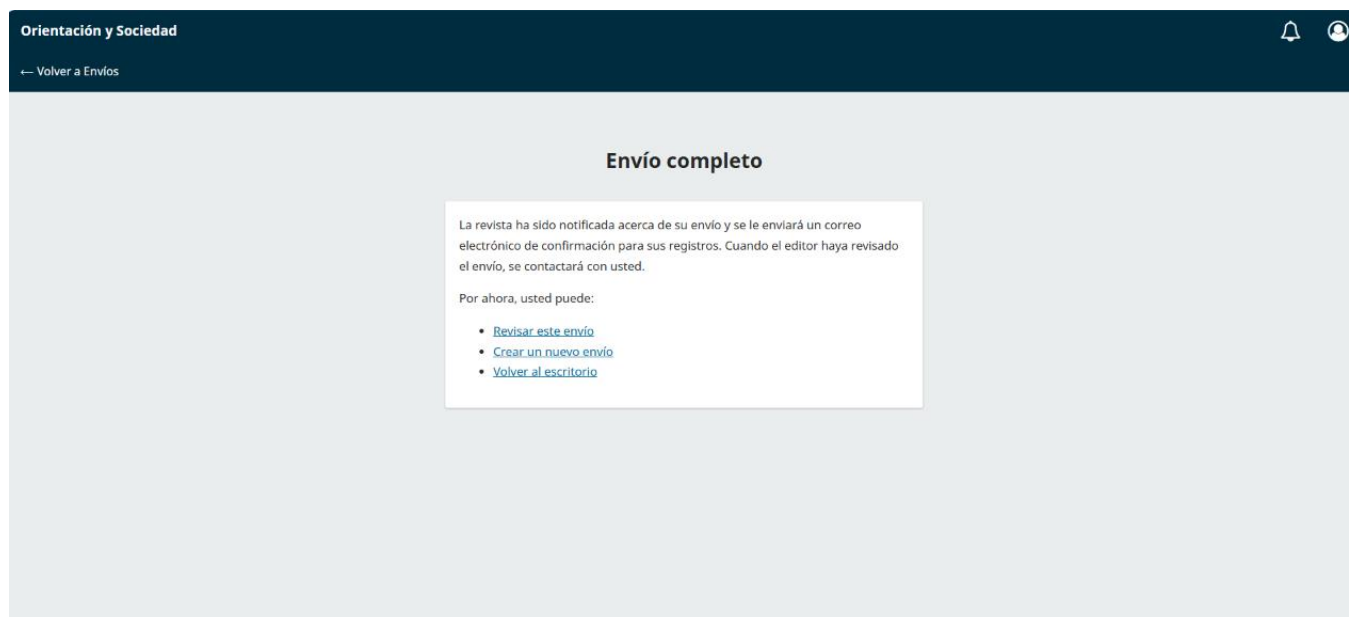
N.º de alertas de integridad para revisión

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.

Anexo 9: Publicación en Revista



18% 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 10 palabras)

Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 15%  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

- 15% Fuentes de Internet
- 7% Publicaciones
- 15% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	2%
2	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	2%
3	Internet	hdl.handle.net	2%
4	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-07-22	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2026-08-12	<1%
7	Internet	duict.upch.edu.pe	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2026-08-12	<1%
9	Internet	repositorio.utesup.edu.pe	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Catolica San Antonio de Murcia on 2026-05-25	<1%
11	Internet	repositorio.unsaac.edu.pe	<1%