

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**  
**Escuela Profesional de Administración y Sistemas**



**TESIS**

**Carga laboral y síndrome de burnout en colaboradores de un  
hospital público en Pasco - 2024**

**Para optar** : **El Título Profesional de Licenciado en  
Administración**

**Autor** : **Bach. BARRETO TORRES JOSE CARLOS**

**Co-autor** : **Bach. MEDINA SANTANA SHARON SARITA**

**Asesor** : **Mtro. Doris Isabel Alvarado Canturín**

**Línea de Investigación institucional:** Ciencias Empresariales y Gestión de los  
Recursos

**Fecha de Inicio y Culminación:** 29.06.2024 al 28.06.2025  
Huancayo – Perú

Hoja de jurados

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**

**TESIS**

**Carga laboral y Síndrome de burnout en colaboradores de un Hospital público en Pasco - 2024**

**PRESENTADA POR:**

**Bach. BARRETO TORRES JOSÉ CARLOS**

**Bach. MEDINA SANTANA SHARON SARITA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE : \_\_\_\_\_

PRIMER MIEMBRO : \_\_\_\_\_

SEGUNDO MIEMBRO : \_\_\_\_\_

TERCER MIEMBRO : \_\_\_\_\_

Huancayo ..... de ..... del 2024

Falsa portada

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**

**Escuela Profesional de Administración y Sistemas**



**TESIS**

**Carga laboral y Síndrome de burnout en colaboradores de un Hospital público en Pasco - 2024**

**Para optar** : **Título Profesional de Licenciado (a) en Administración**

**Autor** : **Bach. BARRETO TORRES JOSE CARLOS**

**Co-autor** : **Bach. MEDINA SANTANA SHARON SARITA**

**Asesor** : **Mtro. Doris Isabel Alvarado Canturín**

**Línea de Investigación institucional:** Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

**Fecha de Inicio y Culminación:** 29.06.2024 al 28.06.2025

Huancayo – Perú

2024

Asesor

**Mtro. DORIS ISABEL ALVARADO CANTARÍN**

.

### **Dedicatoria**

La investigación la dedicamos a nuestros padres Demostenes, Sharon, Yone y Hila, que fueron el motor y motivo para el logro de nuestro objetivo que con su apoyo moral hicieron posible este logro.

Los autores

### **Agradecimiento**

Queremos expresar nuestro más sincero agradeciendo a la Universidad Peruana Los Andes por brindarnos su calidad acogida durante cinco años de estudio.

A la facultad de Ciencias y Contables, por habernos enseñado todo lo necesario para nuestra carrera profesional

José y Sharon.

## CONSTANCIA DE SIMILITUD



NUEVOS TIEMPOS  
NUEVOS DESAFIOS  
NUEVOS COMPROMISOS

## CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0435 - FCAC -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

### CARGA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN COLABORADORES DE UN HOSPITAL PÚBLICO EN PASCO - 2024

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **Bach. BARRETO TORRES JOSE CARLOS**  
**Bach. MEDINA SANTANA SHARON SARITA**

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **Mtro. ALVARADO CANTURIN DORIS ISABEL**

Fue analizado con fecha **01/10/2024**; con **99 págs.**; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **24 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de uso de Software de Prevención Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 01 de octubre del 2024.



**MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI**  
**JEFA**

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

## **Introducción**

Con la globalización se han incrementado los niveles de competitividad dado que las organizaciones desean lograr el éxito, así como consolidarse en el mercado. Con la finalidad de conseguir ello, los directivos de las empresas ejercen fuerte presión sobre el talento humano, conllevando a generar situaciones de excesiva carga laboral. Ello sucede en el sector salud, donde desde la emergencia sanitaria viene experimentando sobrecarga laboral, la misma que aun en la etapa de postpandemia, la carga laboral no disminuye considerando la alta demanda de pacientes que no se atendieron años anteriores. La carga laboral se manifiesta negativamente en dos aspectos, la afectación del ambiente laboral por un lado y por otro la salud mental de los colaboradores. Referente al último aspecto, los colaboradores han manifestado estrés, agotamiento físico y psicológico, ausentismo, problemas en la productividad, etc., conllevando todo ello a que puedan presentar sintomatología del síndrome de Burnout, produciendo ello una baja en la calidad de atención a los pacientes.

Bajo lo expuesto, el objetivo del estudio es determinar la asociación entre carga laboral y síndrome de burnout en colaboradores de un hospital público en Pasco, En cuanto a la metodología, es de tipo básica, en un enfoque cuantitativo y de diseño no experimental y transversal, en cuanto al nivel de investigación es correlacional, participando 184 colaboradores a quienes se aplicarán dos cuestionarios. La investigación se divide en los siguientes capítulos:

Capítulo I es el Planteamiento del problema se expone la problemática a estudiar, la formulación de la misma, la justificación y objetivos.

Capítulo II se expone el Marco teórico, constituido por los antecedentes, las bases teóricas que fundamentan el estudio y el marco conceptual.



Capítulo III vinculado a la Hipótesis, se plantean las mismas, así como las variables y la matriz de consistencia.

Capítulo IV es la metodología, planteándose el método de investigación, tipo y nivel del estudio, el diseño de investigación, así como la población u la muestra, las técnicas de investigación y la descripción de los instrumentos, de igual manera las técnicas de procesamiento de análisis de datos y los aspectos éticos.

Capítulo V contiene los resultados de la investigación con la presentación de la estadística descriptiva y la estadística inferencial, acompañado de tablas y figuras. Asimismo, contiene el análisis y discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, las referencias bibliográficas y anexos.

LOS AUTORES

## Contenido

Hoja de jurados .....	ii
Falsa portada .....	iii
Asesor .....	iv
Dedicatoria .....	v
Agradecimiento .....	vi
Introducción .....	vii
Contenido .....	ix
Contenido de tablas .....	xi
Contenido de figuras .....	xii
Resumen .....	xiii
Abstract .....	xiv
<b>CAPÍTULO I:</b> .....	<b>16</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	<b>16</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	16
1.2. Delimitación de la investigación .....	19
1.2.1. Delimitación Espacial .....	19
1.2.2. Delimitación Temporal .....	20
1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática .....	20
1.3. Formulación del problema .....	20
1.3.1. Problema General .....	20
1.3.2. Problema (s) Específico (s) .....	20
1.4. Justificación .....	21
1.4.1. Social .....	21
1.4.2. Teórica .....	21

1.4.3. Metodológica.....	21
1.5. Objetivos .....	22
1.5.1. Objetivo General.....	22
1.5.2. Objetivo(s) Específico(s).....	22
CAPÍTULO II.....	23
MARCO TEÓRICO.....	23
CAPÍTULO III:.....	42
HIPOTESIS.....	42
CAPÍTULO IV.....	46
METODOLOGÍA.....	46
CAPÍTULO V:.....	51
RESULTADOS.....	51
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	64
CONCLUSIONES .....	67
RECOMENDACIONES.....	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	69
ANEXOS .....	71

**Contenido de tablas**

<b>Tabla 1</b> Carga Laboral.....	51
<b>Tabla 2</b> Carga Física.....	52
<b>Tabla 3</b> Carga Mental.....	53
<b>Tabla 4</b> Síndrome de Burnout .....	54
<b>Tabla 5</b> Agotamiento Emocional .....	55
<b>Tabla 6</b> Despersonalización .....	56
<b>Tabla 7</b> Falta de Realización .....	57
<b>Tabla 8</b> Contrastación de la hipótesis general Calidad Laboral y Síndrome de Burnout.....	58
<b>Tabla 9</b> Contrastación de la hipótesis Calidad Laboral y Agotamiento Emocional .....	60
<b>Tabla 10</b> Contrastación de la hipótesis Calidad Laboral y Despersonalización .....	61
<b>Tabla 11</b> Contrastación de la hipótesis Calidad Laboral y Falta de Realización .....	62

**Contenido de figuras**

<b>Figura 1</b> Indicadores de la carga de trabajo .....	32
<b>Figura 2</b> Manifestación de la carga mental .....	34
<b>Figura 3</b> Señales del cansancio mental .....	38
<b>Figura 4</b> El síndrome de burnout .....	40
<b>Figura 5</b> Carga Laboral .....	51
<b>Figura 6</b> Carga Física .....	52
<b>Figura 7</b> Carga Mental .....	53
<b>Figura 8</b> Síndrome de Burnout.....	54
<b>Figura 9</b> Agotamiento Emocional.....	55
<b>Figura 10</b> Despersonalización.....	56
<b>Figura 11</b> Falta de Realización .....	57

## Resumen

La presente investigación que lleva por título Carga laboral y Síndrome de burnout en colaboradores de un Hospital público en Pasco – 2024, considerando que, tratar sobre carga laboral implica comprender el esfuerzo psicofísico del personal que labora en la institución y a falta de organización, se presenta el agotamiento mental, emocional y físico como es, el síndrome de burnout. Por lo que, se plantea el problema de estudio ¿Cuál es la relación que existe entre la carga laboral y el síndrome de burnout en colaboradores de un hospital público en Pasco en al año 2024?, La investigación tuvo justificación, social, teórica y metodológica. Como objetivo de estudio se planteó, establecer la relación existente entre la carga laboral y el síndrome de burnout en colaboradores de un hospital público en Pasco en al año 2024. Las variables se respaldaron con teorías de autores relevantes, asimismo los resultados fueron comparados con estudios similares. Sobre la hipótesis los investigadores plantean, existe relación significativa entre la carga laboral y el síndrome de burnout en colaboradores de un hospital público en Pasco en al año 2024. En cuanto al método aplicado fue el científico, como métodos específicos trata sobre el hipotético deductivo, al referirse del tipo de investigación, fue considerado básica, en un nivel correlacional y diseño no experimental, transaccional. Al llegar a los resultados se comprueba que, si existe relación positiva entre la calidad laboral y síndrome de burnout de 0.692 con significancia del p valor  $0.009 < 0.05$ , considerado una correlación positiva moderada. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Esto evidencia que, a mayor carga laboral, se incrementa el síndrome de burnout en el personal de un hospital público de Pasco.

Palabras clave: Carga laboral, Síndrome de burnout.

## **Abstract**

The present research entitled Workload and Burnout Syndrome in collaborators of a public hospital in Pasco - 2024, considering that dealing with workload implies understanding the psychophysical effort of the staff working in the institution and the lack of organization, mental, emotional and physical exhaustion, such as burnout syndrome, occurs. Therefore, the study problem is: What is the relationship between workload and burnout syndrome in collaborators of a public hospital in Pasco in the year 2024? The research had a social, theoretical and methodological justification. The objective of the study was to determine the relationship between workload and burnout syndrome in collaborators of a public hospital in Pasco in the year 2024. The variables were supported with theories of relevant authors, and the results were compared with similar studies. Regarding the hypothesis, the researchers state that there is a significant relationship between workload and burnout syndrome in collaborators of a public hospital in Pasco in the year 2024. As for the method applied, it was the scientific method, as specific methods it deals with the hypothetical-deductive, when referring to the type of research, it was considered basic, at a correlational level and non-experimental, transactional design. The results show that there is a positive relationship between job quality and burnout syndrome of 0.692 with a p-value significance of  $0.009 < 0.05$ , considered a moderate positive correlation. Therefore, the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected. This shows that the greater the workload, the greater the burnout syndrome in the personnel of a public hospital in Pasco.

Key words: Workload, Burnout syndrome.

## **CAPÍTULO I:**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

En las últimas décadas se ha visto acrecentada las condiciones y demandas del trabajo para lograr la sostenibilidad y competitividad de las empresas. En una época como la actual con predominio de una economía basada en el conocimiento que está sometido a acelerados cambios, los trabajadores se ven inmersos en múltiples requerimientos que complejizan e intensifican sus tareas y su ejercicio profesional. Una de las dificultades en el ámbito laboral es la denominada carga laboral, dado que en los últimos tiempos en la etapa de postpandemia esta se ha tornado más estresante a causa de tener que cumplir con las cuotas productivas exigidas por la organización, produciéndose problemas emocionales fuertes cargados de agotamiento emocional, haciéndolos proclives a sufrir de Burnout.

A mediados del siglo XX, la excesiva carga laboral se vinculó a los factores psicosociales de riesgo generando probable daño a la salud, creando afecciones negativas a la salud física como a la psicológica. Estos provenían de las múltiples actividades sin procedimiento ni estándares en el trabajo, con muchas horas de trabajo, intensidad del ritmo, horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional ascendente, horizontal o descendente, ambigüedad o sobrecarga de rol, entre otros.

Respecto al síndrome de Burnout, se tipificó como un fenómeno psicológico que se producía en el trabajo de ayuda humanitaria. Inclusive se delimitó como un problema de salud vinculado al ejercicio de la actividad laboral en profesionales que laboran en contacto con la gente. Detallando los síntomas clínicos del síndrome en función a un estado de fatiga o frustración ocasionado por la devoción a una causa, forma de vida, o relación que fracasa en



ofrecer la recompensa esperada. Por otro lado, se establece que es un síndrome que se origina por las demandas excesivas que exige el trabajo, vinculándolo con sentimientos de desesperanza, impotencia y baja autoestima.

A nivel Internacional en el estudio de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo sobre los riesgos psicosociales emergentes estableció una lista de 42 riesgos psicosociales, por lo tanto, estudios internacionales reportan que 9% de la población mundial labora más horas del día que las establecidas de acuerdo con la Ley, dando a lugar la generación de prolongadas horas de trabajo, produciéndose alto número de trabajadores con riesgo de sufrir problemas de salud. Es necesario recalcar que las organizaciones en tiempos de la pandemia por COVID 19, se verificó a nivel mundial que el 83% de los trabajadores se vieron obligados a asumir la carga laboral y las exigencias propia de ello, donde 78% de empresas habían ampliado tanto el horario y la carga laboral, Organización Mundial de la Salud, (2021). En España, en el año 2020 los trabajadores de salud vivían en una cultura denominada “siempre listos” para atender a los pacientes, viéndose incrementada en 74%, respecto al 64% que presentó en el año 2019 y 17% respecto a abril del mismo año. El estudio advirtió que 55% de trabajadores sabían cuando empezaba la jornada de trabajo, sin embargo, no sabiendo cuando concluía, alterando el comportamiento de los trabajadores, evidenciándose problemas de salud mental, manifestado en desgaste emocional.

Respecto al síndrome de burnout, se reporta en estudios internacionales que 78% de trabajadores chinos padecen altos niveles de estrés crónico, a causa de la excesiva carga laboral, mientras que en Japón 73% y Estados Unidos 59% presentan desgaste emocional, manifestando el 70% de los trabajadores por la sobre carga laboral y 39% considera que labora más tiempo del establecido legalmente, produciéndose disminución de la energía, falta de

interés y reducción de la productividad, características propias de la sintomatología de estrés crónico o síndrome de burnout. En el caso de trabajadores españoles se ha reconocido que 45% sufría de burnout, debido a los cambios en el entorno laboral, incrementándose este porcentaje en 36%. Asimismo, se reportó que entre el 10 y el 70 % de las enfermeras y entre un 30 a 50 % de médicos, auxiliares de enfermería y asistentes médicos en España, sufrían de burnout, Observatorio de Recursos Humanos, (2021).

La problemática a nivel nacional, el Ministerio de Trabajo, Promoción Social y el Empleo, desde el año 2017 refieren que 3 de cada 10 trabajadores o el 27% de colaboradores de la salud laboral un promedio de 50 horas semanales y con respecto al síndrome de burnout es uno de los riesgos más frecuentes de salud física y mental en el ámbito laboral. Ello trajo como consecuencia que los trabajadores de las empresas públicas incurran en ausentismo 20% y en accidentes de trabajo 18%, Ministerio de Trabajo, Promoción Social y el Empleo [MTPE], (2017). El Estado peruano, considerando el avance del síndrome de burnout en el contexto laboral, e interesado en la salud laboral promulgó la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo (Ley N° 29783) pese a ello, es posible señalar la presencia del aumento de casos de síndrome de burnout en 30% en los trabajadores entre 2019 y 2020.

El problemática del personal en el hospital público de Pasco, se basa en las exigencias y demandas de realización de trabajo administrativo como de atención sanitaria por diferentes profesionales, se identifica que un 38% de los colaboradores asume el silencio administrativo, ya que, frente a la necesidad de cumplir con la carga laboral, emplean horas adicionales no remuneradas para concluir con ella en forma callada, esto con la finalidad de mantenerse en el mercado laboral, especialmente los contratados. Ante este escenario, también se observó en un promedio de 45% de los colaboradores con síntomas de estrés, agotamiento

provocado por las jornadas de trabajo intensas y la carga excesiva. Además, el 47% de colaboradores que se han visto afectados por agotamiento y falta de autoestima a causa de maltrato del jefe inmediato y desmotivación por la falta de reconocimiento de los directivos, creando situaciones de síntomas del síndrome de burnout. Por otro lado, se presenta con frecuencia la rotación de personal administrativo como de salud en un 23%. Inclusive el 12% falta por lo menos 1 vez a la semana y 15% llegan tarde a trabajar, pese a vivir cerca, Oficina de Recursos Humano. Hospital Público de Pasco – (2024). Ello se torna en una situación negativa que aumenta las demandas emocionales y el estrés, por otro, al aumentar las demandas, los recursos personales al verse limitados se produce un desmedro en la producción e incumplimiento de cuotas, no llegando el hospital como organización a cumplir con las metas u objetivos planteados en el año.

Por lo tanto, la investigación es un aporte no solo académico vinculado al tema de las variables investigadas, también es una ayuda a la sociedad en la medida que se detallan aspectos del funcionamiento de las variables carga laboral y síndrome de burnout explicándolos en el sector salud, donde la sobrecarga laboral en tiempo de pandemia por la atención de pacientes contagiados y a nivel de postpandemia con el excesivo grupo de pacientes que no fueron atendidos durante los años anteriores, cuyo personal en general se vio vulnerado en la salud mental.

## **1.2. Delimitación de la investigación.**

### **1.2.1. Delimitación Espacial**

La investigación se realizó en el departamento de Pasco, con exactitud en la provincia de Yanacancha donde queda el hospital de estudio.

### **1.2.2. Delimitación Temporal**

Esta investigación se inició con la determinación del problema, haciendo una búsqueda de información. La recolección de datos se realizó en el periodo del 2023, lo cual contribuyo a los resultados que llegó el presente estudio.

### **1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática**

El tema de estudio, está basado en la problemática hallada en un hospital público de Pasco, de tal manera, se enfoca en dos variables tal como: carga laboral y el síndrome de burnout, para lo cual, se revisó teorías relevantes que respalda la investigación.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema General**

¿Cuál es la relación que existe entre la carga laboral y el síndrome de burnout en colaboradores de un hospital público en Pasco en al año 2024?

### **1.3.2. Problema (s) Específico (s)**

- ¿Cuál es la relación que existe entre la carga laboral y el agotamiento emocional en colaboradores de un Hospital público en Pasco en al año 2024?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la carga laboral y la despersonalización en colaboradores de un hospital público en Pasco en al año 2024?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la carga laboral y la falta de realización personal en colaboradores de un hospital público en Pasco en al año 2024?

## **1.4. Justificación**

### **1.4.1. Social**

El estudio beneficiará a la sociedad en la medida que los hallazgos aportarán información acerca de la relación entre carga laboral y síndrome de burnout cuyas manifestaciones impactan negativamente en el desenvolvimiento de los trabajadores del sector salud en el proceso de atención de los pacientes y de la organización en general. En tal sentido, los resultados que brinde el estudio permitirán a la organización el diseño de estrategias y técnicas para la disminución de la excesiva carga laboral, así como la gestión de un programa para el manejo del síndrome de burnout o el estrés crónico. Trayendo como beneficio que el equilibrio emocional y la regulación de la carga laboral produzca una constante mejora por la calidad en el servicio de salud.

### **1.4.2. Teórica**

La justificación teórica radica en el aporte al conocimiento teórico de una problemática que ha sido observada empíricamente en diferentes áreas tal como en el sector salud específicamente con personal médico y de enfermeras, mas no con trabajadores administrativos respecto a las variables carga laboral y burnout. En tal sentido, los hallazgos contribuyen a la profundización de la teoría de las variables, reforzando las teorías existentes.

### **1.4.3. Metodológica**

La investigación se desarrolló en base a los procedimientos del método científico, realizando la recolección de datos con el cuestionario que fue elaborado por los

investigadores. Dicho instrumento fue validado por tres expertos. En tal sentido el instrumento contribuye a próximas investigaciones que traten el mismo tema.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo General**

Establecer la relación existente entre la carga laboral y el síndrome de burnout en colaboradores de un hospital público en Pasco en al año 2024.

### **1.5.2. Objetivo(s) Específico(s)**

- Establecer la relación existente entre la carga laboral y el agotamiento emocional en colaboradores de un Hospital público en Pasco en al año 2024.
- Establecer la relación existente entre la carga laboral y la despersonalización en colaboradores de un Hospital público en Pasco en al año 2024.
- Establecer la relación existente entre la carga laboral y la falta de realización en colaboradores de un Hospital público en Pasco en al año 2024.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales)

#### *Antecedentes Nacionales*

A nivel nacional, se tiene la investigación de Arana (2023) en Tumbes, realizó el estudio titulado *“Sobrecarga laboral y Síndrome de Burnout en el personal de salud de un Hospital de Tumbes”* para obtener el Grado Académico de Maestro, en la Universidad Cesar Vallejo. Siendo su objetivo relacionar sobrecarga laboral y síndrome de burnout en el personal de salud de un Hospital de Tumbes. Metodológicamente el enfoque fue cuantitativo y correlacional. La muestra estuvo conformada por personal de salud a contrato plazo fijo, compuesto por 90 personas. Se empleó dos cuestionarios para la recolección de información. Los resultados confirmaron que el nivel de sobrecarga laboral fue moderado en la opinión del 94.5% de los encuestados y la existencia de Síndrome de Burnout moderado en la opinión del 74.4% de los encuestados. El estudio concluyó que existe relación significativa positiva entre sobrecarga laboral y síndrome de burnout ( $Rho = 0.477$ ,  $p$ -valor de  $0.000 < 0.05$ ) indicando que a mayor sobrecarga laboral mayor síndrome de Burnout. Revelando el estudio que la presencia de sobrecarga laboral en el personal de salud y al incidir en la prevalencia del síndrome de burnout, afecta el desempeño laboral considerando la presencia de agotamiento emocional, despersonalización y alteración de la autorrealización, afectando organizacionalmente el cumplimiento de objetivos y metas.

Respecto al estudio de Gálvez (2022), efectuó el estudio denominado ***“Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana”***, para obtener el Grado Académico de Maestro en la Universidad Cesar Vallejo. Cuyo objetivo fue establecer la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana. Metodológicamente el enfoque fue cuantitativo y correlacional, siendo la muestra de 85 personas del hospital público, aplicándose dos instrumentos que median las variables. Los resultados evidenciaron nivel alto de carga laboral y de burnout. La investigación concluyó que existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana ( $Rho = 0.803^{**}$ ,  $\rho = 0.000 < 0.05$ ) indicando que, a mayor sobrecarga laboral, mayor síndrome de Burnout. Lo hallado en el estudio demuestra que el personal asistencial de un hospital público al percibir la sobrecarga en las actividades laborales aspecto que los expone a la prevalencia del burnout viéndose afectados emocionalmente a este personal, lo cual incidiría organizacionalmente en el desempeño laboral, al haber problemas de salud mental.

Por otro lado, se tiene la investigación de Rojas (2022) que realizó el estudio denominado ***“Relación entre la sobrecarga laboral y el desgaste profesional (burnout) en los trabajadores a distancia de una institución privada de Lima”***, para obtener el grado Académico de Maestro en la Universidad San Martín de Porres. Siendo el objetivo relacionar el exceso laboral y el desgaste profesional en los trabajadores a distancia, en una institución del sector privado. Metodológicamente, el estudio fue básico y correlacional.



Para recabar la información se trabajó con toda la población conformado por 152 trabajadores a distancia, entre administrativos, practicantes y docentes. Como herramienta de recolección de datos se empleó dos cuestionarios. Los resultados indicaron la presencia de alta sobrecarga laboral y desgaste profesional. El estudio concluyó que a medida que aumenta la sobrecarga laboral aumenta el desgaste profesional (Burnout) en los trabajadores que laboraban a distancia puesto que, se sienten agotados desarrollando cinismo; sin embargo, su eficacia profesional no disminuyó. En tal sentido, esta investigación revela que la sobrecarga laboral genera en la mayoría de los trabajadores a distancia desgaste profesional (burnout) debido a que, no logran descansar, conciliar su vida personal y profesional, además la hiperconectividad está ocasionando que su salud física, mental y emocional se vea afectada por la constante sensación de estar alerta y por el estrés anticipado de estar conectados en cualquier momento, sin embargo por la presión interna de los trabajadores y por cumplir con su trabajo, mantienen la eficacia de su trabajo.

Por su parte, Oliva (2022), efectuó el estudio titulado ***“Sobrecarga laboral y síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID – 19, Hospital de Barranca”***, para obtener el Grado Académico de Maestro en la Universidad Faustino Sánchez Carrión. El objetivo fue cómo la sobrecarga laboral influye en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca. La metodología fue de tipo básico y correlacional, encuestándose 55 miembros del personal de enfermería del área COVID-19. Se utilizó la encuesta para la recolección de datos. Los resultados señalaron que 56.4% presenta alto síndrome de burnout. En cuanto a los grupos predominantes en sus dimensiones el 54.5% padece de agotamiento emocional, el 43.6% tienen despersonalización y el 47.3% presenta falta de realización emocional. Por otro lado,

56.4% padece de sobrecarga laboral moderada, mientras que en sus dimensiones mayor porcentaje recae en el nivel moderado siendo en la carga física representado por el 50.9%, en la organización del trabajo representada por el 54.5%, mientras que un grupo predominante presenta nivel alto en la presión del tiempo siendo el 60%. La investigación concluyó que la sobrecarga laboral influye significativamente en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca ( $Rho = 0.719$ ,  $p = .000 < 0.05$ ) indicando que, a mayor sobrecarga, mayor es el burnout. El estudio revela que durante el contexto de la pandemia por COVID 19, en las enfermeras participantes la prevalencia del síndrome de burnout es debido a la sobrecarga laboral a la cual se encontraban sometidas, debido a la alta demanda de pacientes, afectando su esfera emocional y por ende su desempeño laboral, impactando en la productividad a nivel organizacional.

Otro estudio fue el de Asencios (2021), realizó la investigación denominada ***“Sobrecarga Laboral y Síndrome de Burnout en Personal del área de Emergencia COVID en Hospital Nivel II-2 Lima”***, para obtener el Grado Académico de Maestro en la Universidad César Vallejo. Cuyo objetivo fue asociar entre la sobrecarga laboral y el síndrome burnout en los trabajadores del hospital Nivel II-2 Lima durante la emergencia sanitaria de la COVID-19. Metodológicamente el estudio fue básico y correlacional, encuestándose 100 trabajadores, a quienes se administró dos cuestionarios. Los resultados obtenidos fueron de 67%, presentaron exceso de requerimientos laborales y 58% presentaron burnout medio. Concluyendo el estudio que, a mayor presencia de sobrecarga laboral, mayor es la prevalencia del síndrome de burnout. La investigación indica que la mayoría del grupo de estudio presenta sobrecarga laboral y, por ende, experimenta burnout

porque se sienten agotados por el trabajo y al estar en un área de emergencia la carga laboral es altísima, y que, al verse afectados emocionalmente, su desenvolvimiento laboral disminuido, incidiría organizacionalmente en el cumplimiento de metas.

### ***Antecedentes Internacionales***

A nivel foráneo unos de los estudios fue el de Benalcázar y Lascano (2022) en Ecuador, quien realizó el estudio ***“Prevalencia del síndrome de burnout por sobrecarga laboral durante la emergencia sanitaria por COVID 19 en el personal de salud del área de emergencia del hospital de especialidades Carlos Andrade Marín”***, para obtener el Grado Académico de Maestro en la Universidad a Distancia de Latinoamérica. El objetivo fue relacionar la prevalencia del burnout y carga laboral en el sector salud. Metodológicamente el estudio fue básico y correlacional, encuestándose 102 trabajadores. Se recolectó la información con dos cuestionarios que median las variables. Los resultados demostraron nivel bajo en síndrome de burnout y nivel bajo en carga laboral. El estudio concluyó la no existencia de relación significativa entre ambas variables, indicando que otros factores se vinculan con cada variable. Es posible establecer en este estudio la capacidad de manejo personal y de situaciones adversas que se presentaron durante la situación de la pandemia por COVID 19 de parte de los colaboradores percibiéndose la baja prevalencia del síndrome de burnout y de la carga laboral.

Se tiene también el estudio de Rodríguez (2021) en Ecuador, quien efectuó el estudio ***“Sobrecarga laboral y síndrome de burnout en trabajadores del centro de salud Simiatug, Guaranda”***, para obtener el Grado Académico de Maestra en la Universidad Regional Autónoma de los Andes. El objetivo fue determinar la influencia de la sobrecarga

laboral en el síndrome de burnout en trabajadores del centro de salud. El estudio fue cuantitativo y correlacional, participando 35 colaboradores. La medición se efectuó con el cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) y el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados indicaron que en sobrecarga y ritmo laboral el 83% de los colaboradores percibió una situación altamente desfavorable mientras que en agotamiento emocional 46% de los colaboradores presentaban nivel alto y en despersonalización, 60% de los trabajadores presentaban nivel alto, mientras que, en realización personal, 71% presentaban nivel bajo. Además, se halló relación directa y significativa entre ritmo y sobrecarga laboral con agotamiento ( $\chi^2 = .230, p < .05$ ); con despersonalización ( $\chi^2 = .527, p < .05$ ) y con realización personal ( $\chi^2 = .919, p < .05$ ). El estudio concluyó que, ante un mayor grado de sobrecarga y ritmo laboral, mayor es la prevalencia de burnout en los colaboradores.

Por su parte, Jiménez (2021) en Colombia, efectuó la investigación ***“Relación entre la carga laboral de enfermería y la calidad del cuidado en pacientes críticos cardiovasculares de Villavicencio, Neiva y Bogotá”***, para obtener el Grado Académico de Maestra en la Pontificia Universidad Javeriana. El objetivo fue determinar la relación entre carga laboral y cuidado de pacientes críticos en enfermeras. El estudio fue cuantitativo y correlacional, participando 66 enfermeras y 213 pacientes. La recolección de los datos se efectuó con el Simplified therapeutic intervention scoring system (TISS-28) de Miranda (1974) y el cuestionario de calidad del cuidado de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos, de Ramírez (2014). Los resultados señalaron que 63.4% de las enfermeras presentaban alta carga laboral al realizar una vigilancia intensiva a los pacientes; en cuanto

a calidad del cuidado de los pacientes percibida por los pacientes fue evaluada como buena en todas las dimensiones (estructura 90.6%, proceso 86.4% y resultado 65.3%). El estudio concluyó la no existencia de relación significativa entre carga laboral y calidad del cuidado en pacientes críticos cardiovasculares, señalando que ambas variables son independientes, demostrando además que pese a la labor de vigilancia intensiva de las enfermeras esta no incide en la presencia de estrés laboral y menos de prevalencia del síndrome de burnout.

Asimismo, se tiene la investigación de Gastiaburo (2020) en Ecuador, quien realizó la *investigación “Factores laborales asociados al síndrome de Burnout durante COVID-19 en personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Guayaquil”*, para obtener el Grado Académico de Maestra en la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo fue determinar la relación entre los factores laborales y el síndrome de burnout en enfermeras. El estudio fue cuantitativo y correlacional, participando 50 enfermeras. La medición se efectuó con el cuestionario de factores laborales y el cuestionario de síndrome de burnout. Los resultados evidenciaron que el factor carga laboral presenta nivel inadecuado, mientras que en burnout presenta prevalencia de nivel alto en agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. El estudio concluyó que, ante un inadecuado manejo de la carga laboral, mayor es la prevalencia de síndrome de burnout en las enfermeras ( $Rho = .600, p < .05$ ).

Por otro lado, se tiene el estudio de Calle (2020) en Bolivia, realizando la *investigación “Nivel de síndrome de burnout durante la pandemia COVID – 19 en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales del hospital*

*municipal Boliviano Holandés El Alto*”, para obtener el Grado Académico de Maestra en la Universidad Mayor de San Andrés. El objetivo fue determinar la prevalencia del síndrome de burnout ante la sobrecarga laboral de las enfermeras durante la pandemia del COVID – 19. El estudio fue cuantitativo y correlacional, participando 20 colaboradores. La recolección de datos se efectuó aplicando el cuestionario de percepción del COVID 19 relacionado a la carga laboral y el trabajo extra de Calle (2020) y la Escala Maslach Burnout Inventory (MBI) adaptado por Calle (2020). Los resultados indicaron una alta prevalencia de carga laboral donde el 100% de enfermeras manifestó trabajar turnos de 24 horas; mientras que en agotamiento emocional (60%), despersonalización (75%) y baja realización personal (40%) presentan nivel alto. Además, se halló relación significativa directa entre la sobrecarga laboral de las enfermeras al atender a los pacientes con agotamiento emocional (Chi cuadrado = .135,  $p < .05$ ), con despersonalización (Chi cuadrado = .545,  $p < .05$ ) y con baja realización personal (Chi cuadrado = .144,  $p < .05$ ). El estudio concluyó que, frente a la alta sobrecarga laboral, la prevalencia del síndrome de burnout es mayor en las enfermeras.

## **2.2. Bases Teóricas o Científicas**

### **Variable Carga Laboral**

Pando & Aranda, (2019), en el libro *Introducción a la Seguridad y Salud en el trabajo*, dando referencia al estudio de la ergonomía, define a la carga laboral como un conjunto de requerimientos psicofísicos que, el trabajador realiza en cierta cantidad de actividades durante la jornada de trabajo. De tal manera que estas cargas de trabajo incluyen tareas, proyectos, responsabilidades y objetivos que se cumplen de acuerdo a los factores

de naturaleza del trabajo, capacidad del que lo realizan, los plazos de entrega, entre otros. Por otro lado, se busca el equilibrio en su desarrollo ya que si es ligera trae consecuencia de aburrimiento al colaborador y si es una cantidad abrumadora o sobrecarga de trabajo puede causar el estrés, agotamiento y por ende disminuye la eficacia y la productividad en una organización, (p.71).

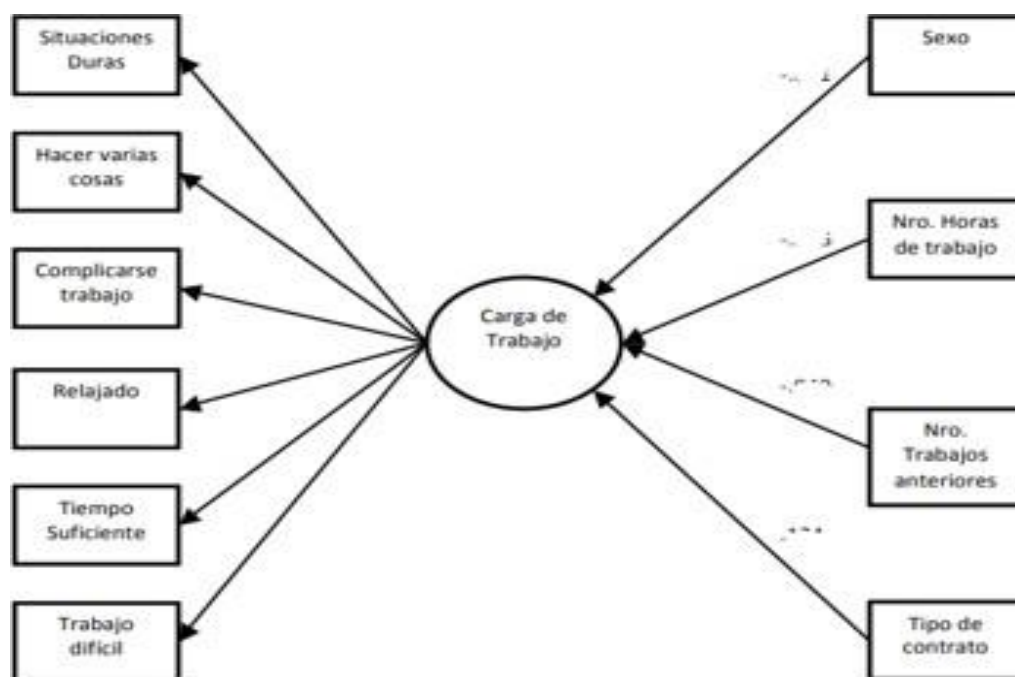
Del mismo libro la carga de trabajo presenta ciertos indicadores que permite evaluarse cuantitativamente o cualitativamente de acuerdo a su complejidad con que se asigna la tarea al grupo de personal, entre las más importantes son:

- ***Cantidad de tareas asignadas***, está referida a la cuantificación de la cantidad de trabajo y se utiliza para evaluar el inicio de la carga de trabajo.
- ***Horas estimadas del proceso de trabajo***, es la medición del tiempo en que se pueda realizar la tarea y está relacionado a la disponibilidad de los recursos.
- ***Complejidad de las tareas***, es la identificación del nivel de complejidad del proyecto o tarea a realizar, lo que dependerá de ciertas habilidades o mayor esfuerzo para cumplir.
- ***Plazo de entrega y priorización***, es el tiempo asignado al cumplimiento de la tarea, donde se define cuáles son más importantes que otros a la vez en esta se definen si la carga de trabajo es pesada o ligera en función al tiempo de entrega.
- ***Capacidad de producción y rendimiento***, es el indicador que evalúa la cantidad de trabajos completados en un tiempo asignado y el beneficio a la productividad.
- ***Estrés o satisfacción del trabajador***, evalúa si la carga de trabajo trajo como consecuencia algún estrés o proporciono satisfacción en su realización.

- **Rotación o ausentismo de personal**, es el indicativo de la afectación de la carga de trabajo hacia el personal para que ocurra una rotación o ausentismo.

**Figura 1**

*Indicadores de la carga de trabajo*



**Nota** Versión de los autores *Dijk & Caraballo*, (2016, p.118)

### **Dimensión Carga Física**

Según Pando & Aranda, (2019), en el libro introducción a la seguridad y salud ocupacional, considera como un factor de riesgo ergonómico ya que relaciona la fuerza, postura y movimiento del trabajador. De tal manera que lo define como actividades físicas según el tipo de trabajo que un personal o grupo de personas están sometidas, para cumplir una tarea en un periodo de tiempo (p.72).

De acuerdo a las actividades y la biomecánica del personal el autor considera en la carga física ciertos factores ergonómicos de riesgo, que son:



- ***Movimientos de objetos pesados***, actividades que requieren el uso de esfuerzos musculares en levantamientos o transporte donde ejerce tensión en la articulación muscular. En esta se considera el agarre fuerte del objeto, posición de la espalda, soporte de peso, entre otros.
- ***Posturas de trabajo***, es la realización de trabajos en diversas posturas, que pueden ser de pie por largos períodos, postura sentada que es la más comfortable o posturas incómodas, en términos generales a las posturas de trabajo se le denominan carga estática.
- ***Movimientos repetitivos***, son actividades generalmente mecánicas en industrias y oficinas donde implican acciones repetitivas en un periodo de tiempo, donde por el esfuerzo y el desplazamiento lo relaciona con la carga dinámica.
- ***Condiciones en ambiente de trabajo***, está referido a trabajos en actividades donde se manifiesta el ruido, áreas con bajas o altas temperaturas ambientales, condiciones de iluminación, espacios confinados, entre otros. Dichas características se relacionan también en trabajos de oficinas donde implica el manejo de computadoras en lugares con buena iluminación y situaciones de comodidad ergonómica en el cuerpo del colaborador.

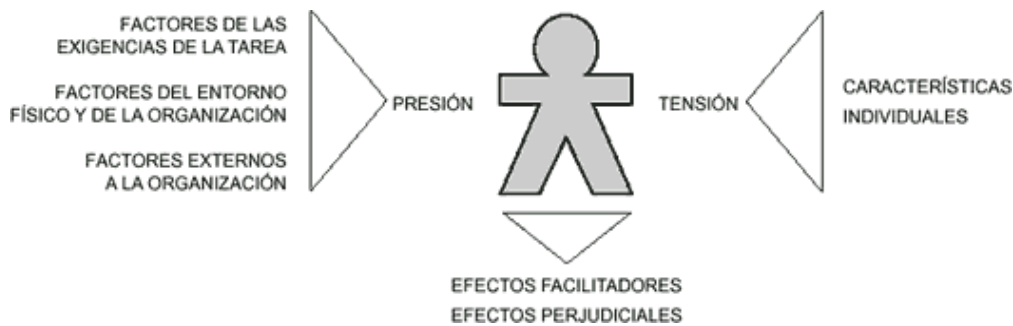
### **Dimensión Carga Mental**

Pando & Aranda, (2019), en el libro introducción a la seguridad y salud ocupacional, define a la carga de trabajo mental a las actividades que demandan las acciones cognitivas con situaciones emocionales y psicológicas que enfrenta un empleado igual que la carga física en un tiempo determinado (p.80). Las diferentes formas que se manifiesta la carga mental en un centro laboral, son:

- **Toma de decisiones**, son actividades frecuentes en personas administrativas donde con frecuencia enfrentan situaciones de análisis, evaluación y toma de decisiones desafiantes.
- **Resolución de problemas**, en esta situación las actividades de un trabajador es identificar el problema, analizar las opciones y aplicar para dar solución al problema.
- **Detalle y precisión**, son acciones que se debe cumplir en algunas actividades donde se considera las críticas y los errores de consecuencias significativas.
- **Presión en el trabajo**, en estas situaciones las labores son con responsabilidad, cumplir los plazos determinados, incrementar la carga mental, esto para cumplir los objetivos planteados en una institución.
- **Carga emocional**, estas situaciones se dan en atenciones médicas, educación o trabajo de asistencia social donde se relaciona con la interacción emocional con personas que requieren atención personalizada manteniendo la empatía.

## Figura 2

### *Manifestación de la carga mental*



**Nota** Versión de los autores *Dijk & Caraballo, (2016, p.120)*

## Variable Síndrome de burnout

Al respecto Moriano, et al. (2019) señalan que el burnout o síndrome comúnmente conocido como síndrome de burnout, es una condición de cansancio físico, emocional y mental extremo provocado por periodos prolongados de alto nivel de estrés en el trabajo. Este síndrome tiene graves consecuencias para las empresas y un impacto sustancial en el rendimiento y la salud de los trabajadores.

Existen factores que contribuyen al burnout, tal es así como indican los autores Moriano, et al. (2019) y son los siguientes:

- **Carga de trabajo abrumadora:** Trabajo excesivo para que un empleado las soporte se conocen como sobrecarga de trabajo.
- **Falta de control:** Percepción de no estar a cargo del propio trabajo o de las decisiones que se toman en el trabajo.
- **Reconocimiento y beneficios insuficientes:** Reconocimiento y recompensas insuficientes por el trabajo realizado.
- **Los conflictos de valores:** Surgen cuando los valores personales de un individuo divergen de los valores de la organización.

**Ausencia de apoyo social:** Relaciones y apoyo inadecuados en el trabajo.

Entre las consecuencias que predominan en las organizaciones según la teoría de Moriano, et al. (2019) son:

- **Disminución de la productividad:** Los empleados con burnout son menos eficientes y cometen más errores.
- **Aumento del absentismo:** El agotamiento puede llevar a ausencias frecuentes por enfermedad.

- **Rotación de personal:** Los empleados con burnout son más propensos a dejar la organización.
- **Bajo compromiso:** La desmotivación y el cinismo pueden afectar la moral general del equipo.

Por otro lado, Pando & Aranda, (2019), define al Síndrome de Burnout, como una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o emocionales del trabajador, considerándose por la Organización Mundial de la Salud como un factor de riesgo laboral, ya que afecta la calidad de vida (p.97).

Asimismo, Rodriguez & Sara de Rivas, (2011) indica que, es el final de un proceso continuado de tensión y estrés que afecta distintas esferas vitales, para reflejar una situación de desajuste entre el trabajador y el puesto que ocupa, denominándole también como desgaste profesional (p.74).

En general el síndrome de burnout se caracteriza por presentar síntomas combinadas de aspectos físicos, emocionales y conductuales, por lo tanto, se manifiesta en tres dimensiones, agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización.

### **Sobre las dimensiones:**

#### **Dimensión Agotamiento emocional**

Para Moriano, et al. (2019), es la sensación de desgaste, fatiga, pérdida de energía y falta de recursos emocionales, la persona con burnout de tipo agotamiento emocional lo manifiesta con un bajo nivel afectivo, sensación de agotamiento y cansado para interrelacionar con otras personas. En tal sentido, las personas con cansancio mental presentan las siguientes señales:

- ***Hambre todo el tiempo***, según investigaciones con la ansiedad del sueño se activa los niveles de una hormona llamada ghrelina, lo cual les produce hambre. Para evitar esto recomiendan tomar descansos de tiempos cortos.
- ***Pierde el control de las emociones***, es característica de un cerebro fatigado, que se encuentra susceptible a estar perturbados y visualizar imágenes negativas. En esta situación la persona debe diferenciar tareas prioritarias, evitar actividades rutinarias.
- ***Olvidadizo***, característica de olvidarse donde dejan las cosas por la dificultad de atención a las tareas y actividades, siendo un problema cognitivo. Por lo cual el trabajador debe concentrarse en una sola actividad importante y en el momento que se encuentre más productivo.
- ***Lentitud en sus acciones***, es característica de la fatiga, donde los movimientos motores se vuelven lentas y menos precisas. En este caso el descanso del cuerpo, mente y alma es primordial.
- ***Falta de sueño***, es la interrupción del sueño en horas que se debe descansar, experimentado el insomnio y no se puede conciliar el mismo por un periodo de tiempo. Es necesario evitar comidas pesadas y buscar ayuda en terapias médicas ya que la salud mental es base para obtener una calidad de vida.

**Figura 3**

*Señales del cansancio mental*



**Nota** representación del cansancio mental Moriano, et al. (2019)

### **Dimensión Despersonalización**

Según Moriano, et al. (2019) son las actitudes negativas que presenta la persona afectada hacia los demás compañeros, jefes, usuarios de su servicio, manifestando actitudes insensibles y distantes para con ellos, tratando de aislarse para protegerse del agotamiento emocional, tratando a los demás como objetos, más que como personas, (p.95).

De tal manera que la personalización es más que síntoma, un síndrome por lo que se manifiesta en las personas con los siguientes detalles:

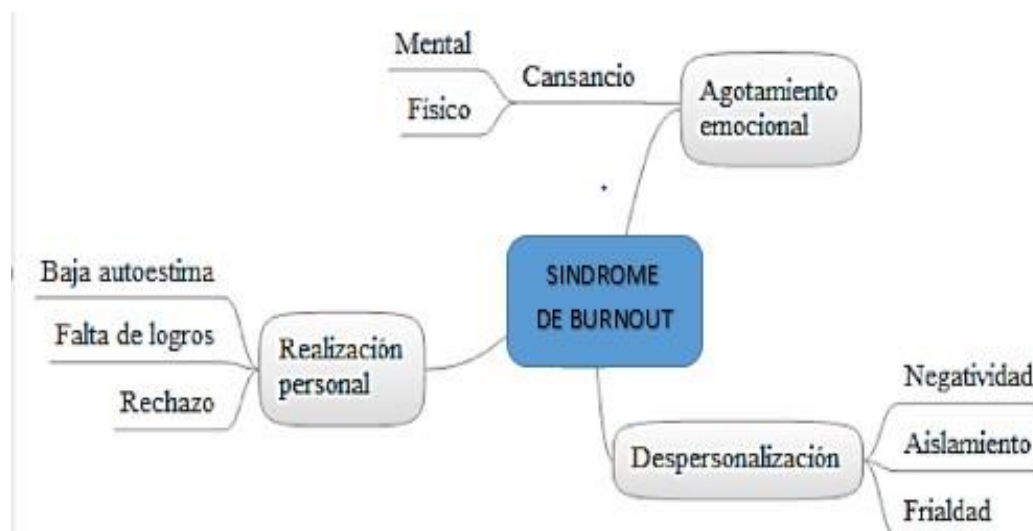
- **Actitud negativa y cinismo**, cuando se experimenta la despersonalización en el contexto del burnout, las personas pueden empezar a sentirse mal por su trabajo, tienen actitudes negativas con sus compañeros y clientes, se comunican de forma cínica, crítica y desconfiada.
- **Distanciamiento emocional**, es la actitud de conseguir una falta de interacción o comunicación emocional, falta de empatía y preocupación con sus pares o clientes, su personalidad es de maltrato a las personas.

- ***Deficiente interacción con las personas***, se manifiesta con la comunicación de temas o actividades laborales sin el menor interés alguno, dando conceptos o soluciones menos efectivas creando conflictos y afectando el clima laboral.

### **Dimensión Falta de realización**

Moriano, et al. (2019), en su libro define como una acción de pérdida de la realización que una persona experimenta y tiende a evaluarse en su personalidad y en el trabajo que realiza de una manera negativa, se cuestionan del propósito de su trabajo, si está capacitado para realizarlo, generando respuestas que no puede lograr su objetivo y llegando a la frustración de su autorrealización, (p. 97). Dicha dimensión siendo una característica común en el síndrome de burnout se manifiesta de diferentes maneras, entre ellas son:

- ***Sentimiento de ineficacia***, es la sensación negativa de las actividades que realiza, piensan que no logran lo que desean, sienten que los esfuerzos que realizan es en vano.
- ***Desmotivación***, se caracteriza por manifestarse en las personas la pérdida de interés en las actividades laborales que anteriormente lo realizaba con eficiencia.
- ***Bajo autoestima***, las personas con la falta de realización presentan falta de autoestima y pierden la confianza en su persona, dudando de sus competencias y habilidades que afecta su vida social.

**Figura 4***El síndrome de burnout*

**Nota** Representación del síndrome de burnout por los autores Dijk & Caraballo, (2016, p.122)

### 2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)

- **Carga Laboral**, cantidad o intensificación de actividades que realiza un trabajador en determinado tiempo, donde hay desgaste de energía física, mental y psicológica.
- **Carga física**, actividad considerada como un factor de riesgo ergonómico por ser el tipo de actividad que relaciona la fuerza, postura y el movimiento.
- **Carga mental**, actividades con acciones cognitivas, emocionales y psicológicas que se requiere para tomar decisiones eficaces.
- **Síndrome de burnout**, considerado como una enfermedad producto de exigencias laborales y se presenta como un estrés crónico y desgaste profesional.
- **Agotamiento emocional**, cansancio con pérdida de energía, con presencia de insomnio, irritabilidad, falta de motivación y problemas de concentración en el trabajo.



- **Despersonalización**, es el trastorno o condición que experimenta una persona con la sensación de desinterés en su persona, en su cuerpo, pensamientos en el entorno que se encuentra.
- **Falta de realización**, sentimiento de poca realización en el trabajo causado por el bajo rendimiento, así como a la falta de logros personales, con frecuencia ocasionados por las mismas reacciones de agotamiento y despersonalización.

## **CAPÍTULO III: HIPOTESIS**

### **3.1 Hipótesis General**

Existe relación significativa entre la carga laboral y el síndrome de burnout en colaboradores de un hospital público en Pasco en al año 2024.

### **3.2 Hipótesis (s) Específica (s)**

- Existe una relación significativa entre la carga laboral y el agotamiento emocional en colaboradores de un hospital público en Pasco en al año 2024.
- Existe una relación significativa entre la carga laboral y la despersonalización en colaboradores de un hospital público en Pasco en al año 2024.
- Existe una relación significativa entre la carga laboral y la falta de realización en colaboradores de un hospital público en Pasco en al año 2024.

### **3.3 Variables (definición conceptual y operacionalización)**

#### ***Carga Laboral***

##### **Definición conceptual**

Pando & Aranda, (2019), definen a la carga laboral como un conjunto de requerimientos psicofísicos que el trabajador realiza en cierta cantidad de actividades durante la jornada de trabajo. De tal manera que estas cargas de trabajo incluyen tareas, proyectos, responsabilidades y objetivos que se cumplen de acuerdo a los factores de naturaleza del trabajo, capacidad del que lo realizan y los plazos de entrega.

**Dimensiones:**

- Carga física
- Carga mental

***Síndrome de Burnout*****Definición conceptual**

Moriano, et al. (2019) mencionan que el burnout es una condición de cansancio físico, emocional y mental extremo provocado por periodos prolongados de alto nivel de estrés en el trabajo. Este síndrome tiene graves consecuencias para las empresas y un impacto sustancial en el rendimiento y la salud de los trabajadores.

**Dimensiones:**

- Agotamiento emocional
- Despersonalización
- Falta de realización

## Operacionalización de la variable carga laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>CARGA LABORAL</b>	Con referencia al estudio de la ergonomía, define a la carga laboral como un conjunto de requerimientos psicofísicos que el trabajador realiza en cierta cantidad de actividades durante la jornada de trabajo. De tal manera que estas cargas de trabajo incluyen tareas, proyectos, responsabilidades y objetivos que se cumplen de acuerdo a los factores de naturaleza del trabajo, capacidad del que lo realizan y los plazos de entrega, Pando & Aranda, (2019).	El manejo de la Carga laboral en una institución de servicio de la salud, es a partir del equilibrio entre la labor y descanso de los servidores. En tal sentido, el presente estudio recolectó información con la aplicación de una encuesta, sobre la carga física y carga mental que se da en un hospital de Pasco.	CARGA FÍSICA	Evidencia el nivel de energía laboral buena, de los colaboradores en un Hospital público de Pasco.	Likert. índices:  1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Existe horarios de trabajo según el turno de las actividades en el Hospital público de Pasco.	
				Existe estándares de trabajo en salud ocupacional con referencia en trabajos ergonómicos.	
				Reconoce que los empleados del Hospital de Pasco están capacitados para realizar actividades de alta concentración.	
			CARGA MENTAL	Existe equipos, aplicaciones y sistema de red, al alcance de todos los empleados del Hospital público de Pasco.	
				Reconoce los tiempos de descanso a parte de los horarios de ingreso y salida al Hospital.	
				Presenta programación de eventos entre compañeros de trabajo con fines recreacionales.	

## Operacionalización de la variable síndrome de burnout

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>SINDROME DE BURNOUT</b>	Moriano, et al. (2019) mencionan que el burnout es una condición de cansancio físico, emocional y mental extremo provocado por periodos prolongados de alto nivel de estrés en el trabajo. Este síndrome tiene graves consecuencias para las empresas y un impacto sustancial en el rendimiento y la salud de los trabajadores.	Existe presencia del síndrome de burnout en trabajadores de un hospital de Pasco, por tal motivo se desarrolló el estudio en referencia a la información recolectada con una encuesta sobre agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización.	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	<p>Determina el tiempo para cumplir los objetivos planteados.</p> <p>Demuestra fuerza y voluntad en los empleados del Hospital de Pasco para realizar la jornada de trabajo.</p> <p>Demuestra ánimo y la satisfacción de los colaboradores en cada actividad que realizan.</p>	Likert. índices:  1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			DESPERSONALIZACIÓN	<p>Evidencia el buen trato de personal Médico con los empleados en el Hospital de Pasco.</p> <p>Evidencia el compromiso en cada labor que realizan los empleados del Hospital.</p> <p>Evidencia el apoyo entre compañeros de trabajo para solucionar eventos complicados.</p>	
			FALTA DE REALIZACION	<p>Evidencia un buen clima laboral en las diversas áreas del Hospital de Pasco.</p> <p>Evidencia la existencia de capacitaciones y evaluaciones para promover al personal del Hospital de Pasco.</p> <p>Reconoce la ayuda de los jefes inmediatos a los empleados en caso de dificultades propias de las actividades.</p>	

## **CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA**

### **4.1 Método de Investigación**

#### *Método general*

El estudio se llevó a cabo en los términos y procedimientos de una investigación científica, donde se analizó datos, conceptos, verificando así las hipótesis y teorías llegando a resultados esperados por los investigadores, logrando así, el objetivo planteado.

Según Ñaupas et al., (2014)

De su libro Metodología de la Investigación menciona que el método científico, es el conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas de investigación mediante la prueba o verificación de hipótesis. (p. 121).

#### *Métodos específicos*

Respecto a los métodos específicos la investigación se aplicó el método hipotético - deductivo, considerando que la investigación buscó despejar hipótesis planteadas respecto a la relación entre las variables carga laboral y síndrome de burnout en el contexto de colaboradores de una institución de salud.

### **4.2 Tipo de Investigación**

El tipo de investigación es básica, considerando que el estudio de las variables carga laboral y síndrome de burnout se profundizó mediante la exploración de conceptos, postulados y teorías, ampliando la línea de investigación a través de los resultados contextualizados en una realidad determinada, llegando así a comprender y ampliar los

conocimientos referentes al tema propuesto y los resultados obtenidos servirán para otros estudios de Instituciones de la salud.

Al respecto Ñaupas et al., (2014)

Menciona que una investigación básica, pura o sustantiva, es descubrir nuevos conocimientos que quedarán como un cimiento a las investigaciones aplicadas o tecnológicas lo cual serán esenciales para el desarrollo de la ciencia (p.91).

### 4.3 Nivel de Investigación

El desarrollo de la investigación fue en el nivel correlacional, donde logro medir la relación estadística de dos variables que son, la carga laboral y el síndrome de burnout en un Hospital público de Pasco.

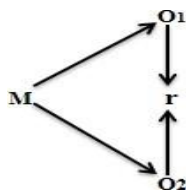
Según Bernal, (2010)

La investigación correlacional es el método de investigación no experimental donde se mide dos variables, se evalúa la relación estadística sin la influencia de alguna otra variable. (p. 184).

### 4.4 Diseño de la Investigación

El diseño de investigación es no experimental, considerando que el estudio no existe manipulación de variables, solo existe la medición intacta de estas. Además, es transversal, teniendo en cuenta que la medición de las variables se efectuó en un solo momento, es decir en determinada fecha, día y hora.

Esquema:



Donde:

- M = muestra
- O1 = carga laboral
- O2 = síndrome de burnout
- R = relación

#### 4.5 Población y muestra

##### **Población**

La población de colaboradores es de 250 según planilla de pagos establecida en la oficina de administración de un hospital público de Pasco, conformando una población finita.

##### **Muestra**

Considerando el tamaño de la población finita la muestra se obtuvo empleando la técnica de muestro probabilístico y de tipo intencionado. En el caso del estudio la muestra se halló empleando la fórmula de poblaciones finitas. De tal manera que la muestra a considerar fue 184 trabajadores de un Hospital de Pasco.

:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

$$N = 250$$

$$Z = 1.96$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$d = 0.05$$

##### **Crterios de Inclusión**

Son considerados todos los trabajadores que laboran en el hospital sobre todo nombrados, contratados.



### ***Criterios de Exclusión***

No hay consideración porque todo el personal del hospital tiene la posibilidad de ser encuestados ya que pertenecen a planilla.

## **4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

Para obtener los resultados con la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento de recolección fue el cuestionario. Definidos como un conjunto de preguntas relacionados al estudio de las variables que se aplicó al personal que se encuentra dentro de la muestra de un Hospital de Pasco.

### ***Confiabilidad***

En cuanto a la confiabilidad del instrumento se midió estadísticamente con el Alfa de Cronbach lo cual evaluó la fiabilidad interna de los ítems del cuestionario. En otras palabras, ayudó a medir el grado de coherencia y relación entre los reactivos de una escala de medición.

### ***Validación***

Sobre la validez de contenido del instrumento fue mediante la revisión de tres expertos y profesionales conocedores del tema. La evidencia de la validación se puede apreciar en anexos.

## **4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Los datos obtenidos de acuerdo a las respuestas del cuestionario, fueron procesados en tabulaciones usando el Excel y luego en el programa SSPSS v.25, realizándose en ella el cálculo de inferencias estadísticas y gráficos respectivos para corroborar o rechazar las hipótesis planteados mediante la correlación de Rho, Spearman y el coeficiente significancia bilateral.

#### **4.8 Aspectos éticos de la Investigación**

La investigación que se realizó en un Hospital de Pasco cumple con la ética profesional y personal respecto a la recopilación de información, sin llegar a la falsificación y divulgación, más por el contrario, se respetó la propiedad intelectual y protección de la identidad de personal de un Hospital en estudio. Asimismo, dicha investigación se realizó en el estricto cumplimiento de las normativas del Reglamento de grados y títulos de la Universidad Peruana los Andes y de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables.

## CAPÍTULO V: RESULTADOS

### 5.1 Descripción de resultados

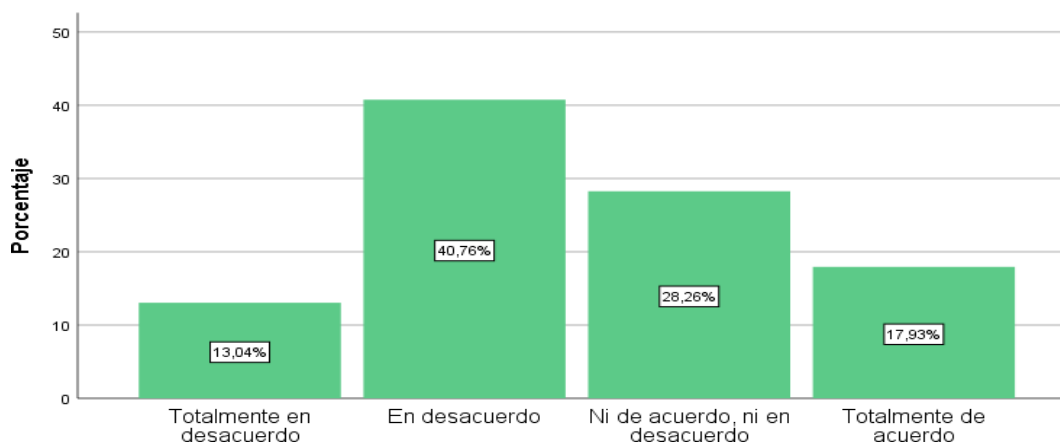
**Tabla 1**

*Carga Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	24	13,0
	En desacuerdo	75	40,8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	52	28,3
	Totalmente de acuerdo	33	17,9
	Total	184	100,0

**Figura 5**

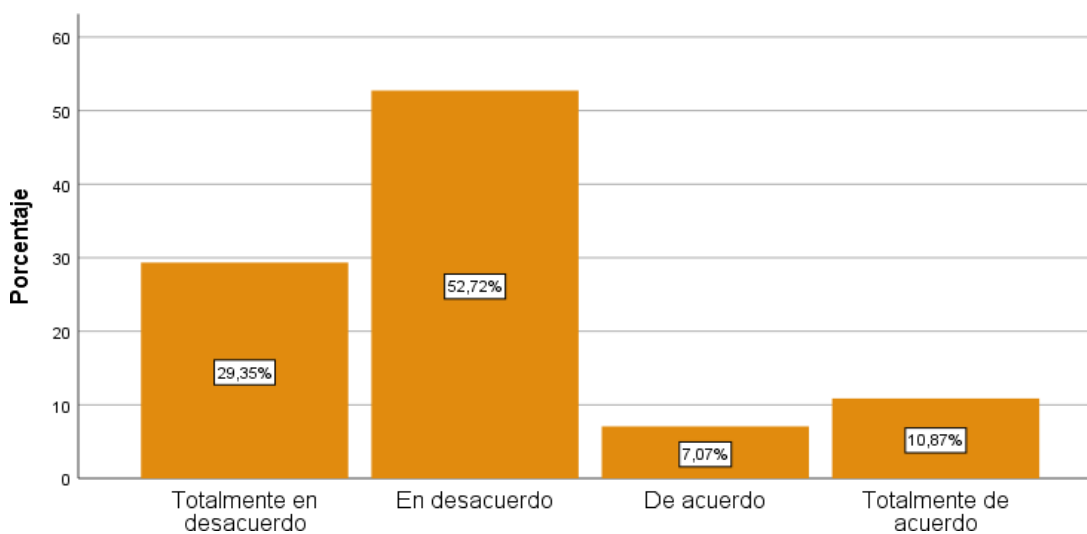
*Carga Laboral*



La tabla 1 y figura 5 interpretan que, el 40.75% conformado por 75 encuestados, se encuentran en desacuerdo con la carga laboral asignada por la institución, sin embargo, el 28.30% que representa a 52 colaboradores demuestran indiferencia respecto al tema. Por otro lado, el 17.93% es decir 33 personas consideran estar totalmente de acuerdo con la labor que tienen y mínimamente el 13.04% consideran estar totalmente en desacuerdo

**Tabla 2***Carga Física*

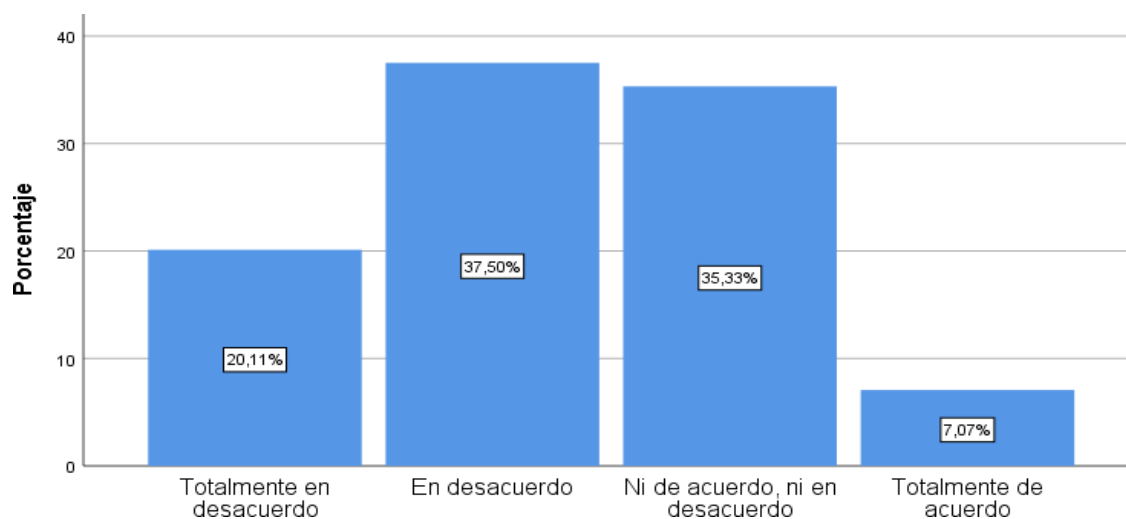
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	54	29,3
	En desacuerdo	97	52,7
	De acuerdo	13	7,1
	Totalmente de acuerdo	20	10,9
	Total	184	100,0

**Figura 6***Carga Física*

La tabla 2 representado en la figura 6 responde a que, el 52.72% de los encuestados conformado por 97 personas, están en desacuerdo con la carga física que la institución ordena que realicen. Asimismo, el 29.35% conformado por 54 colaboradores, señalan estar totalmente en desacuerdo. Por otro lado, el 10.87% y 7.07% manifiestan estar totalmente de acuerdo y de acuerdo respectivamente sobre la carga física que realizan.

**Tabla 3***Carga Mental*

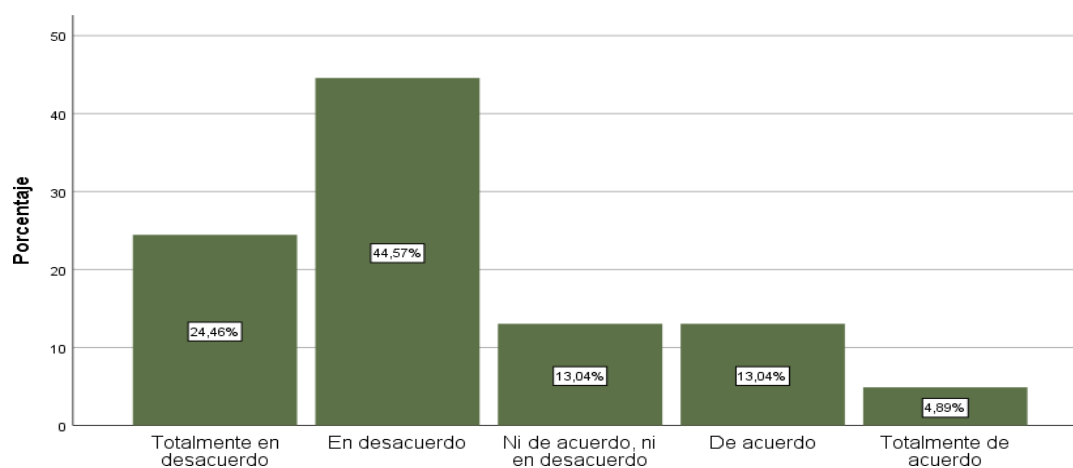
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	37	20,1
	En desacuerdo	69	37,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	65	35,3
	Totalmente de acuerdo	13	7,1
	Total	184	100,0

**Figura 7***Carga Mental*

La tabla 3 y la figura 7 indican que el 37.50% conformado por 69 encuestados, responden su desacuerdo labor que realizan en la institución referente a la carga mental, así como el 20.11% indica estar totalmente en desacuerdo. Sin embargo, el 35.33% es decir 65 personas, no están de acuerdo ni en desacuerdo. Contrariamente, el 7.07% considera estar totalmente de acuerdo.

**Tabla 4***Síndrome de Burnout*

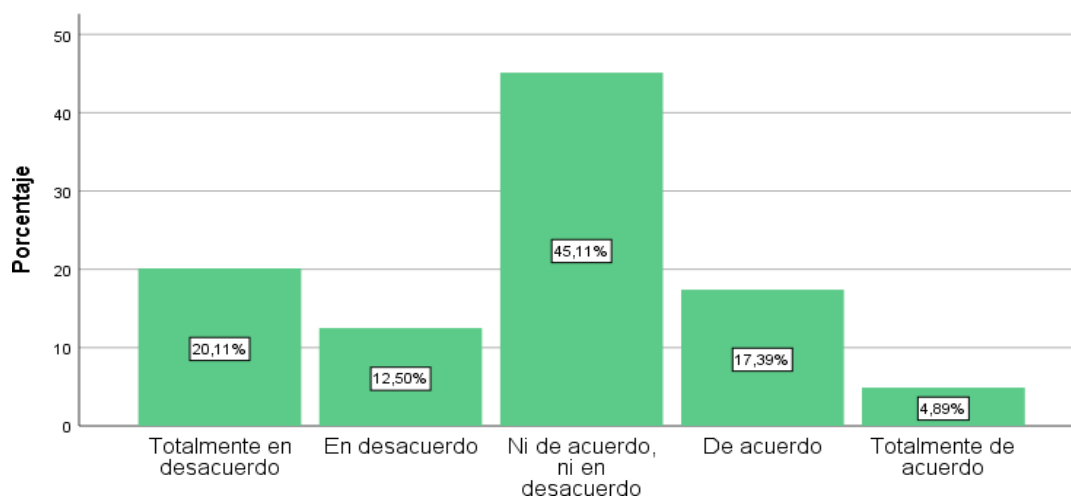
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	45	24,5
	En desacuerdo	82	44,6
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	24	13,0
	De acuerdo	24	13,0
	Totalmente de acuerdo	9	4,9
	Total	184	100,0

**Figura 8***Síndrome de Burnout*

Sobre la tabla 4 y figura 8, evidencian el desacuerdo del 44.57% conformado por 82 colaboradores de como enfrentan el síndrome de burnout en la institución hospitalaria, asimismo, el 24.46% es decir 45 encuestado están totalmente en desacuerdo. Por lo contrario, el 13.04% es decir 24 personas son indiferentes a la respuesta, coincide con el mismo porcentaje de encuestados de mencionar estar de acuerdo y mínimamente el 4.89% están totalmente de acuerdo.

**Tabla 5***Agotamiento Emocional*

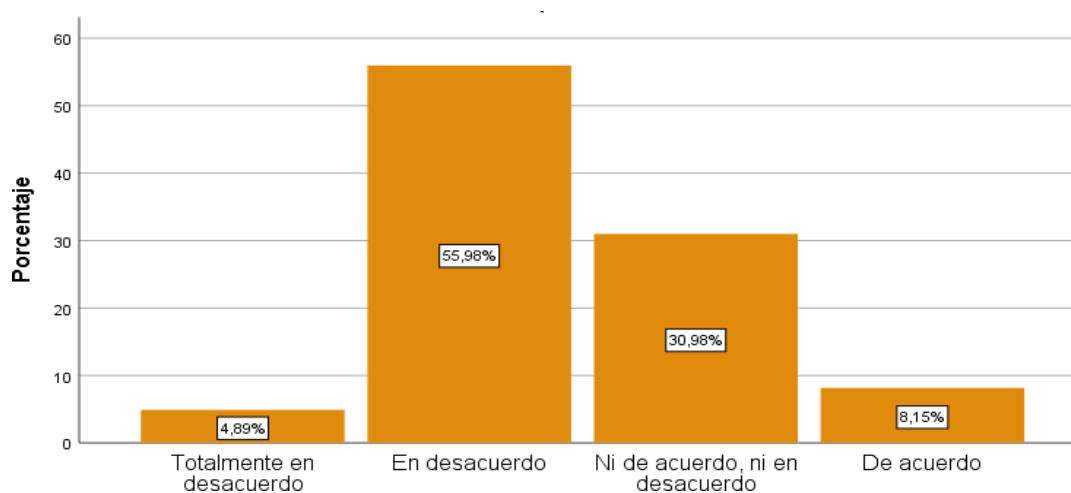
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	37	20,1
	En desacuerdo	23	12,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	83	45,1
	De acuerdo	32	17,4
	Totalmente de acuerdo	9	4,9
	Total	184	100,0

**Figura 9***Agotamiento Emocional*

Respecto a la tabla 5 y figura 9 la interpretación es que, el 45.11% conformado por 83 encuestados, manifiestan que no están de acuerdo, ni en desacuerdo respecto a la forma como la institución hospitalaria enfrenta el agotamiento emocional de sus colaboradores, sin embargo, el 20.11% que representa a 37 encuestados, afirman estar totalmente en desacuerdo, asimismo el 12.50% señalan estar en desacuerdo. Por otro lado, el 17.39% conformado por 32 personas indican estar de acuerdo y el 4.89% totalmente de acuerdo.

**Tabla 6***Despersonalización*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	4,9
	En desacuerdo	103	56,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	57	31,0
	De acuerdo	15	8,2
	Total	184	100,0

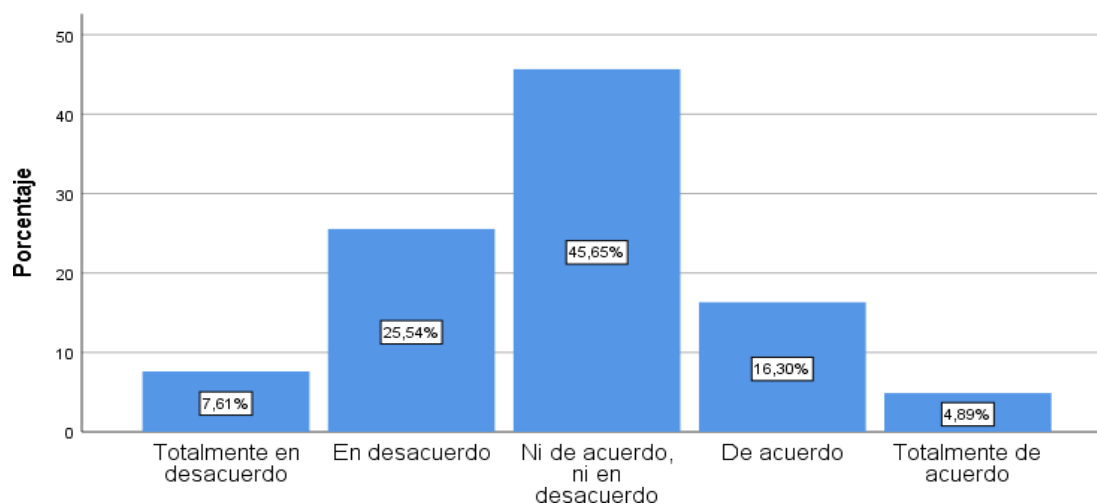
**Figura 10***Despersonalización*

Sobre la tabla 6 representado con la figura 10 evidencia que, el 55.98% es decir 103 encuestados, están en desacuerdo con el trato e indiferencia que la institución hospitalaria demuestra respecto a las labores que realizan, esto denominado despersonalización, asimismo el 4.89% es decir 9 encuestados indican estar totalmente en desacuerdo. Por lo contrario, el 30.96% conformado por 57 colaboradores demuestran su indiferencia al respecto. Sin embargo, el 8.15% conformado por 15 personas, indican estar de acuerdo.



**Tabla 7***Falta de Realización*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	7,6
	En desacuerdo	47	25,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	84	45,7
	De acuerdo	30	16,3
	Totalmente de acuerdo	9	4,9
	Total	184	100,0

**Figura 11***Falta de Realización*

La tabla 7 y figura 11 evidencian que el 45.65% conformado por 84 encuestados, señalan su indiferencia. Sin embargo el 25.54% es decir 47 de los colaboradores, se encuentran en desacuerdo con la falta de realización, es decir de ascender o hacer carrera profesional en la institución, asimismo, el 7.61% están totalmente en desacuerdo. Por otro lado, el 16.30% conformado por 30 encuestados, indican estar de acuerdo y el 4.89% minimamente conformado por 9 personas, están totalmente de acuerdo.

## 5.2 Contrastación de hipótesis

### Paso 1: Formulación de la hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la carga laboral y el síndrome de burnout en colaboradores de un hospital público en Pasco en al año 2024.

Hi: Existe relación significativa entre la carga laboral y el síndrome de burnout en colaboradores de un hospital público en Pasco en al año 2024.

### Paso 2: Estadístico de prueba

Luego de hallar la prueba de normalidad se contrastó con el test de Kolmogorov - Smirnov que, los datos de la investigación no son normales, por lo cual, el estadístico de prueba aplicado fue el Rho de Spearman.

### Paso 3: Calculo del estadístico de prueba

La contrastación de hipótesis se desarrolló con la ayuda del Excel para la recolección de datos y el SPSS vers. 25 para determinar la correlación de las variables. Tal como indica la tabla siguiente:

**Tabla 8**

*Contrastación de la hipótesis general Carga Laboral y Síndrome de Burnout*

			Carga Laboral	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Carga Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,692**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	184	184
	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	,692**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	184	184

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### **Paso 4: Interpretación**

La tabla 8 evidencia la correlación de las variables de estudio. En tal sentido, si existe relación positiva entre la carga laboral y síndrome de burnout de 0.692 con significancia del p valor  $0.009 < 0.05$ , considerado una correlación positiva moderada. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

#### **Contrastación de la hipótesis específica 1**

##### **Paso 1: Formulación de la hipótesis general**

Ho: No existe relación significativa entre la carga laboral y el agotamiento emocional en colaboradores de un hospital público en Pasco en al año 2024.

Hi: Existe relación significativa entre la carga laboral y el agotamiento emocional en colaboradores de un hospital público en Pasco en al año 2024.

##### **Paso 2: Estadístico de prueba**

Luego de hallar la prueba de normalidad se contrastó con el test de Kolmogorov - Smirnov que, los datos de la investigación no son normales, por lo cual, el estadístico de prueba aplicado fue el Rho de Spearman.

##### **Paso 3: Calculo del estadístico de prueba**

La contrastación de hipótesis se desarrolló con la ayuda del Excel para la recolección de datos y el SPSS vers. 25 para determinar la correlación de las variables. Tal como indica la tabla siguiente:

**Tabla 9**

*Contrastación de la hipótesis Carga Laboral y Agotamiento Emocional*

			Carga Laboral	Agotamiento Emocional
Rho de Spearman	Carga Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,653
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	184	184
	Agotamiento Emocional	Coefficiente de correlación	,653	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	184	184

#### **Paso 4: Interpretación**

La tabla 9 evidencia la correlación de las variables de estudio. En tal sentido, si existe relación positiva entre la carga laboral y el agotamiento emocional de 0.653 con significancia del p valor  $0.009 < 0.05$ , considerado una correlación positiva moderada. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

#### **Contrastación de la hipótesis específica 2**

##### **Paso 1: Formulación de la hipótesis general**

Ho: No existe relación significativa entre la carga laboral y la despersonalización en colaboradores de un hospital público en Pasco en el año 2024.

Hi: Existe relación significativa entre la carga laboral y la despersonalización en colaboradores de un hospital público en Pasco en el año 2024.

### Paso 2: Estadístico de prueba

Luego de hallar la prueba de normalidad se contrastó con el test de Kolmogorov - Smirnov que, los datos de la investigación no son normales, por lo cual, el estadístico de prueba aplicado fue el Rho de Spearman.

### Paso 3: Calculo del estadístico de prueba

La contrastación de hipótesis se desarrolló con la ayuda del Excel para la recolección de datos y el SPSS vers. 25 para determinar la correlación de las variables. Tal como indica la tabla siguiente:

**Tabla 10**

*Contrastación de la hipótesis Carga Laboral y Despersonalización*

			Carga Laboral	Despersonalización
Rho de Spearman	Carga Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,712**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	184	184
	Despersonalización	Coeficiente de correlación	,712**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	184	184

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Paso 4: Interpretación

La tabla 10 evidencia la correlación de las variables de estudio. En tal sentido, si existe relación positiva entre la carga laboral y despersonalización de 0.712 con significancia del p valor  $0.009 < 0.05$ , considerado una correlación positiva alta. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

### Contrastación de la hipótesis específica 3

#### Paso 1: Formulación de la hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la carga laboral y la falta de realización personal en colaboradores de un hospital público en Pasco en el año 2024.

Hi: Existe relación significativa entre la carga laboral y la falta de realización personal en colaboradores de un hospital público en Pasco en el año 2024.

#### Paso 2: Estadístico de prueba

Luego de hallar la prueba de normalidad se contrastó con el test de Kolmogorov - Smirnov que, los datos de la investigación no son normales, por lo cual, el estadístico de prueba aplicado fue el Rho de Spearman.

#### Paso 3: Calculo del estadístico de prueba

La contrastación de hipótesis se desarrolló con la ayuda del Excel para la recolección de datos y el SPSS vers. 25 para determinar la correlación de las variables. Tal como indica la tabla siguiente:

**Tabla 11**

*Contrastación de la hipótesis Carga Laboral y Falta de Realización*

			Carga Laboral	Falta de Realización personal
Rho de Spearman	Carga Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,506
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	184	184
	Falta de Realización	Coeficiente de correlación	,506	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	184	184

**Paso 4: Interpretación**

La tabla 10 evidencia la correlación de las variables de estudio. En tal sentido, si existe relación positiva entre la carga laboral y falta de realización de 0.506 con significancia del p valor  $0.002 < 0.05$ , considerado una correlación positiva moderada. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación se desarrolló en un hospital público de Pasco en el año 2024, esto a consecuencia de dificultades encontradas respecto a la carga laboral existente y el síndrome de burnout que afrontan los colaboradores. Existiendo exigencias y demandas de realización de trabajo administrativo como de atención sanitaria por diferentes profesionales, se identifica que un 38% de los colaboradores asume el silencio administrativo, ya que, frente a la necesidad de cumplir con la carga laboral, emplean horas adicionales no remuneradas para concluir con ella en forma callada. Por lo cual, tuvo como objetivo establecer la relación existente entre la carga laboral y el síndrome de burnout en colaboradores de un hospital público en Pasco en al año 2024.

Para el proceso de investigación se hizo búsqueda de información de estudios relacionados al tema de investigación, asimismo teorías que contribuyeron en el conocimiento para observar el comportamiento de las variables y dimensiones en la institución. Se recolectó información con la encuesta preparada por los investigadores, lo cual fue dificultoso aplicar ya que hubo resistencia de muchos de los colaboradores de querer participar. Una explicación es por los cambios de gestión, temor a perder el puesto de trabajo. Sin embargo, los esfuerzos hicieron posible el logro de concluir la investigación.

Respecto a los resultados ante la encuesta de como se viene dando la carga laboral en un hospital público de Pasco, la respuesta fue que, el 40.75% conformado por 75 encuestados, se encuentran en desacuerdo con la carga laboral asignada por la institución, sin embargo, el 28.30% que representa a 52 colaboradores demuestran indiferencia respecto al tema. Por otro lado, el 17.93% es decir 33 personas consideran estar totalmente de acuerdo con la labor que tienen y mínimamente el 13.04% consideran estar totalmente en desacuerdo. Esto señala claramente que la institución no tiene una adecuada planificación de funciones, así como la distribución del personal para que



cumplan las labores asignadas. En cuanto al síndrome de burnout indican el desacuerdo del 44.57% conformado por 82 colaboradores de como enfrentan el síndrome de burnout en la institución hospitalaria, asimismo, el 24.46% es decir 45 encuestado están totalmente en desacuerdo. Por lo contrario, el 13.04% es decir 24 personas son indiferentes a la respuesta, coincide con el mismo porcentaje de encuestados de mencionar estar de acuerdo y mínimamente el 4.89% están totalmente de acuerdo. Es decir, no hay un plan que prevengan el síndrome de burnout.

En tal sentido, al contrastar la hipótesis los resultados fue que: si existe relación positiva entre la carga laboral y síndrome de burnout de 0.692 con significancia del p valor  $0.009 < 0.05$ , considerado una correlación positiva moderada. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Al respecto, coincide con el estudio de Arana (2023) en Tumbes, cuyo objetivo fue relacionar sobrecarga laboral y síndrome de burnout en el personal de salud de un Hospital de Tumbes. Los resultados confirmaron que el nivel de sobrecarga laboral fue moderado en la opinión del 94.5% de los encuestados y la existencia de Síndrome de Burnout moderado en la opinión del 74.4% de los encuestados. El estudio concluyó que existe relación significativa positiva entre sobrecarga laboral y síndrome de burnout ( $Rho = 0.477$ ,  $\rho$ -valor de  $0.000 < 0.05$ ) indicando que a mayor sobrecarga laboral mayor síndrome de Burnout. Revelando el estudio que la presencia de sobrecarga laboral en el personal de salud y al incidir en la prevalencia del síndrome de burnout, afecta el desempeño laboral considerando la presencia de agotamiento emocional, despersonalización y alteración de la autorrealización, afectando organizacionalmente el cumplimiento de objetivos y metas. Otra referencie fue de Gálvez (2022), el objetivo fue establecer la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana. Metodológicamente. La investigación concluyó que existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en el personal

asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana ( $Rho = 0.803^{**}$ ,  $\rho = 0.000 < 0.05$ ). Lo hallado en el estudio demuestra que el personal asistencial de un hospital público al percibir la sobrecarga en las actividades laborales aspecto que los expone a la prevalencia del burnout viéndose afectados emocionalmente a este personal, lo cual incidiría organizacionalmente en el desempeño laboral, al haber problemas de salud mental.

Para la presente investigación se tomó en cuenta la teoría de Pando & Aranda, (2019), quien define la variable carga laboral, al cual indica que, es un conjunto de requerimientos psicofísicos que, el trabajador realiza en cierta cantidad de actividades durante la jornada de trabajo. De tal manera que estas cargas de trabajo incluyen tareas, proyectos, responsabilidades y objetivos que se cumplen de acuerdo a los factores de naturaleza del trabajo, capacidad del que lo realizan, los plazos de entrega, entre otros. Asimismo, Moriano, et al. (2019) mencionan que el burnout es una condición de cansancio físico, emocional y mental extremo provocado por periodos prolongados de alto nivel de estrés en el trabajo. Este síndrome tiene graves consecuencias para las organizaciones y un impacto sustancial en el rendimiento y la salud de los trabajadores. Por su parte Rodríguez & Sara de Rivas, (2011) indica que, síndrome de burnout es el final de un proceso continuado de tensión y estrés que afecta distintas esferas vitales, para reflejar una situación de desajuste entre el trabajador y el puesto que ocupa, denominándole también como desgaste profesional (p.74).

Tomando en cuenta los antecedentes de estudios y al comparar con la presente investigación, coincide los resultados encontrados. Así como el respaldo teórico lleva a afirmar que, a mayor carga laboral por la deficiente gestión en la distribución de tareas y análisis de puesto de trabajo, habrá una crisis psicofísica llamado síndrome de burnout, generando rotación y ausentismo de trabajadores del hospital público de Pasco.

## CONCLUSIONES

1. Si existe relación positiva entre la carga laboral y síndrome de burnout de 0.692 con significancia del p valor  $0.009 < 0.05$ , considerado una correlación positiva moderada. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Esto queda claro que cuanto mayor sea la carga laboral en los colaboradores de un Hospital de Pasco en el año 2024, mayor será el síndrome de burnout.
2. Si existe relación positiva entre la carga laboral y el agotamiento emocional de 0.653 con significancia del p valor  $0.009 < 0.05$ , considerado una correlación positiva moderada. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Es decir que, a mayor carga laboral mayor será el agotamiento emocional de los colaboradores de un Hospital de Pasco en el año 2024.
3. Si existe relación positiva entre la carga laboral y la despersonalización de 0.712 con significancia del p valor  $0.009 < 0.05$ , considerado una correlación positiva alta. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Los resultados evidencian que, a mayor carga laboral, habrá mayor despersonalización de los colaboradores de un Hospital de Pasco en el año 2024.
4. Si existe relación positiva entre la carga laboral y la falta de realización personal de 0.506 con significancia del p valor  $0.002 < 0.05$ , considerado una correlación positiva moderada. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Esto se interpreta que, a mayor sea la carga laboral, mayor será la falta de realización personal de los colaboradores de un Hospital de Pasco en el año 2024.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la institución, priorizar las tareas en función de urgentes e importantes, plantear una mejor designación de puestos tal es así que, los colaboradores estén enterados de las funciones que cumplen, Asimismo, plantear objetivos claros y sean medibles, por lo cual, se podrá evitar rotación y ausentismo del personal por el síndrome de burnout.
2. Es importante que, la alta dirección divulgue los resultados del presente estudio con la finalidad que la oficina pertinente de la institución realice talleres de manejo del estrés, de equilibrio laboral con descansos y el manejo de las extras. De esa manera evitarán el agotamiento emocional.
3. Es importante que la alta dirección desarrolle evaluaciones periódicas con la finalidad de realizar retroalimentación por puesto de trabajo, esto ayudará a que los colaboradores se sientan seguros de cumplir sus funciones, asimismo, mejorara el servicio que brindan a los usuarios, evitando la despersonalización.
4. Los colaboradores deben ser profesionales competitivos, para lo cual, la institución debe capacitarlos en función a la línea de trabajo, con la finalidad de propiciar ascensos y logren hacer carrera profesional. De esta manera mejorarán sus habilidades y competencias como servidores públicos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arana, L. (2023). Sobrecarga laboral y Síndrome de Burnout en el personal de salud de un Hospital de Tumbes. In *Universidad Cesar Vallejo*.
- Gálvez, R. (2022). Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana. In *Universidad Cesar Vallejo*.
- Rojas, L. (2022). Relación entre la sobrecarga laboral y el desgaste profesional (burnout) en los trabajadores a distancia de una institución privada de Lima. In *Universidad San Martín de Porres*.
- Oliva, I. (2022). Sobrecarga laboral y síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID – 19, Hospital de Barranca. In *Universidad Faustino Sánchez Carrión*.
- Asencios, Y. (2021). Sobrecarga Laboral y Síndrome de Burnout en Personal del área de Emergencia COVID en Hospital Nivel II-2 Lima. In *Universidad César Vallejo*.
- Benalcázar y Lascano (2022), Prevalencia del síndrome de burnout por sobrecarga laboral durante la emergencia sanitaria por COVID 19 en el personal de salud del área de emergencia del hospital de especialidades Carlos Andrade Marín. In *Universidad a Distancia de Latinoamérica Ecuador*.
- Rodríguez (2021), Sobrecarga laboral y síndrome de burnout en trabajadores del centro de salud Simiatug, Guaranda. In *Universidad Regional Autónoma de los Andes Ecuador*.
- Jiménez (2021), Relación entre la carga laboral de enfermería y la calidad del cuidado en pacientes críticos cardiovasculares de Villavicencio, Neiva y Bogotá. In *Pontifica Universidad Javeriana Colombia*.

- Gastiaburo (2020), Factores laborales asociados al síndrome de Burnout durante COVID-19 en personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Guayaquil. In la Universidad Cesar Vallejo.
- Calle (2020), Nivel de síndrome de burnout durante la pandemia Covid – 19 en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales del hospital municipal Boliviano Holandés El Alto. In la Universidad Mayor de San Andrés.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. In Pearson.
- Dijk, F., & Caraballo, Y. (2016). Seguridad y Salud Ocupacional. Idoh.
- Hernández, J., Gallarzo, M., & Espinoza, J. (2012). Desarrollo Organizacional. In Pearson.
- Moriano, J., Topa, G., & García, C.(2019) Psicología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales. Primera edición. España. Editorial Sanz y Torres S.L., páginas 346
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación (Ediciones de la U (ed.); 4ta.).
- Pando, M., & Aranda, C. (2019). Introducción a la seguridad y salud en el trabajo. In Programa de Investigación en Salud Ocupacional.
- Rodríguez, R., & Sara de Rivas, H. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. Medicina y Seguridad Del Trabajo.
- OMS. (2021). Documentos básicos. *Organización Mundial de La Salud*.
- Congreso de la República (2011). Ley de seguridad y Salud en el trabajo, Ley N° 29783.

## ANEXOS

## Anexo 1 Matriz de consistencia

### Carga laboral y Síndrome de Burnout en colaboradores de un Hospital Público en Pasco en el año 2023

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	MÉTODOS
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la carga laboral y el síndrome de burnout en colaboradores de un Hospital público en Pasco en al año 2024?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Establecer la relación existente entre la carga laboral y el síndrome de burnout en colaboradores de un Hospital público en Pasco en al año 2024.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe una relación significativa entre la carga laboral y el síndrome de burnout en colaboradores de un hospital público en Pasco en al año 2024.</p>		<p><b>Métodos:</b>  <b>1. Método general:</b> Científico  <b>2. Métodos específicos:</b> Hipotético Deductivo  <b>Tipo de investigación:</b> Básica pura o fundamental.  <b>Nivel:</b> Correlacional  <b>Diseño:</b> No experimental</p>
<p><b>Problemas específicos:</b>            1• ¿Cuál es la relación que existe entre la carga laboral y el agotamiento emocional en colaboradores de un Hospital público en Pasco en al año 2024?            2• ¿Cuál es la relación que existe entre la carga laboral y la despersonalización en colaboradores de un Hospital público en Pasco en al año 2024?            3• ¿Cuál es la relación que existe entre la carga laboral y la falta de realización personal en colaboradores de un Hospital público en Pasco en al año 2024?</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b>            1• Establecer la relación existente entre la carga laboral y el agotamiento emocional en colaboradores de un Hospital público en Pasco en al año 2024.            2• Establecer la relación existente entre la carga laboral y la despersonalización en colaboradores de un Hospital público en Pasco en al año 2024.            3• Establecer la relación existente entre la carga laboral y la falta de realización en colaboradores de un Hospital público en Pasco en al año 2024.</p>	<p><b>Hipótesis Específicas:</b>            1• Existe una relación significativa entre la carga laboral y el agotamiento emocional en colaboradores de un hospital público en Pasco en al año 2024.            2• Existe una relación significativa entre la carga laboral y la despersonalización en colaboradores de un hospital público en Pasco en al año 2024.            3• Existe una relación significativa entre la carga laboral y la falta de realización en colaboradores de un hospital público en Pasco en al año 2024.</p>	<p><b>V1: Carga Laboral</b>            1. Carga física            2. Carga mental</p> <p><b>V2: Síndrome de Burnout</b>            1. Agotamiento            2. Despersonalización            3. Falta de realización</p>	<p><b>Población:</b> Estará conformado por 250 empleados del Hospital público de Pasco.  <b>Muestra:</b> Conformado por 184 colaboradores.  <b>Técnica:</b> La encuesta.  <b>Instrumentos:</b> El cuestionario.  <b>Método de análisis de investigación:</b> Procesamiento con el Excel y el software SPSS v.25</p>



## Anexo 2 Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>CARGA LABORAL</b>	Con referencia al estudio de la ergonomía, define a la carga laboral como un conjunto de requerimientos psicofísicos que el trabajador realiza en cierta cantidad de actividades durante la jornada de trabajo. De tal manera que estas cargas de trabajo incluyen tareas, proyectos, responsabilidades y objetivos que se cumplen de acuerdo a los factores de naturaleza del trabajo, capacidad del que lo realizan y los plazos de entrega, Pando & Aranda, (2019).	El manejo de la Carga laboral en una institución de servicio de la salud, es a partir del equilibrio entre la labor y descanso de los servidores. En tal sentido, el presente estudio recolectó información con la aplicación de una encuesta, sobre la carga física y carga mental que se da en un hospital de Pasco.	CARGA FÍSICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evidencia el nivel de energía laboral buena, de los colaboradores en un Hospital público de Pasco.</li> <li>Existe horarios de trabajo según el turno de las actividades en el Hospital público de Pasco.</li> <li>Existe estándares de trabajo en salud ocupacional con referencia en trabajos ergonómicos.</li> </ul>	Likert. índices:  1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			CARGA MENTAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconoce que los empleados del Hospital de Pasco están capacitados para realizar actividades de alta concentración.</li> <li>Existe equipos, aplicaciones y sistema de red, al alcance de todos los empleados del Hospital público de Pasco.</li> <li>Reconoce los tiempos de descanso a parte de los horarios de ingreso y salida al Hospital.</li> <li>Presenta programación de eventos entre compañeros de trabajo con fines recreacionales.</li> </ul>	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>SINDROME DE BURNOUT</b>	El burnout es una condición de cansancio físico, emocional y mental extremo provocado por periodos prolongados de alto nivel de estrés en el trabajo. Este síndrome tiene graves consecuencias para las empresas y un impacto sustancial en el rendimiento y la salud de los trabajadores. Moriano, et al. (2019).	Existe presencia del síndrome de burnout en trabajadores de un hospital de Pasco, por tal motivo se desarrolló el estudio en referencia a la información recolectada con una encuesta sobre agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización.	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Determina el tiempo para cumplir los objetivos planteados.</li> <li>Demuestra fuerza y voluntad en los empleados del Hospital de Pasco para realizar la jornada de trabajo.</li> <li>Demuestra ánimo y la satisfacción de los colaboradores en cada actividad que realizan.</li> </ul>	Likert. índices:  1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			DESPERSONALIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evidencia el buen trato de personal Médico con los empleados en el Hospital de Pasco.</li> <li>Evidencia el compromiso en cada labor que realizan los empleados del Hospital.</li> <li>Evidencia el apoyo entre compañeros de trabajo para solucionar eventos complicados.</li> </ul>	
			FALTA DE REALIZACION	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evidencia un buen clima laboral en las diversas áreas del Hospital de Pasco.</li> <li>Evidencia la existencia de capacitaciones y evaluaciones para promover al personal del Hospital de Pasco.</li> <li>Reconoce la ayuda de los jefes inmediatos a los empleados en caso de dificultades propias de las actividades.</li> </ul>	

### Anexo 3 Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	
<b>CARGA LABORAL</b>	<b>CARGA FISICA</b>	Evidencia el nivel de energía laboral buena, de los colaboradores en un Hospital público de Pasco.	1	Existe el apoyo de parte de los superiores cuando hay demanda de mucho esfuerzo físico.	Likert. índices: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			2	Consideras que la labor que realizas precisa de varias habilidades.	
			3	Laboras en horas extras para mantener el puesto de trabajo	
		Existe horarios de trabajo según el turno de las actividades en el Hospital público de Pasco.	4	El rol de trabajo nocturno se conoce con anticipación.	
			5	En toda la jornada laboral su actividad es de constante movilización.	
			6	En las actividades que realizas, se encuentra en la misma posición durante la jornada de trabajo.	
	<b>CARGA MENTAL</b>	Existe estándares de trabajo en salud ocupacional con referencia en trabajos ergonómicos.	7	Consideras que las actividades que realizas en tu área requieres de mucha atención.	
			8	Las labores que realizas requieren de memorizar información de datos. La Entidad Hospitalaria esta implementada de equipos de	
		del Hospital público de Pasco.	9	Existe equipos, aplicaciones y sistema de red, al alcance de todos los empleados trabajo para el procesamiento de historial de pacientes.	
			10	Los equipos de informática facilitan brindar información inmediata de los usuarios.	
			11	Aparte del tiempo de descanso reglamentada, tu actividad te permite tener algún descanso.	
			12	Existe evaluación de salud para realizar trabajos nocturnos.	
			13	Se programan eventos recreacionales fuera del trabajo.	
			14	Brinda la Institución capacitaciones en temas diferente a las actividades que realizas.	
Presenta programación de eventos entre compañeros de trabajo con fines recreacionales.					

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>SINDROME DE BURNOUT</b>	<b>AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>	Determina el tiempo para cumplir los objetivos planteados.	1 Consideras que los objetivos del Hospital son difíciles de cumplir.	Likert. índices:  1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		Demuestra fuerza y voluntad en los empleados del Hospital de Pasco para realizar la jornada de trabajo.	2 Te sientes frustrado cuando no culminas con trabajos de importancia.	
			3 Termina agotado al finalizar la jornada de trabajo en el Hospital de Pasco.	
		Demuestra ánimo y la satisfacción de los colaboradores en cada actividad que realizan.	4 Consideras que estas demasiado tiempo realizando tus actividades de trabajo.	
			5 Al final de tu labor sientes que realizaste tu trabajo con satisfacción.	
		Evidencia el buen trato de personal Médico con los empleados en el Hospital de Pasco.	6 Consideras que llegas al límite de paciencia en la jornada de trabajo.	
	<b>DESPERSONALIZACION</b>	Evidencia el compromiso en cada labor que realizan los empleados del Hospital.	7 Mantienes el buen trato con el jefe inmediato en horas de trabajo.	
			8 Recibes quejas de las actividades que realizas durante la jornada de trabajo.	
		Evidencia el apoyo entre compañeros de trabajo para solucionar eventos complicados.	9 Consideras que influyes positivamente en la vida de los demás con tus actividades que realizas.	
			10 Te sientes involucrado con las personas que les brindas el servicio de atención.	
		Evidencia un buen clima laboral en las diversas áreas del Hospital de Pasco.	11 Consideras realizar tus actividades solo sin ayuda de tus compañeros.	
			12 Brindas ayuda a tu compañero de trabajo en situaciones complicadas.	
	<b>FALTA DE REALIZACION</b>	Evidencia la existencia de capacitaciones y evaluaciones para promover al personal del Hospital de Pasco.	13 Te sientes estimado después de haber realizado trabajos en contacto con personas.	
			14 Sientes que tu jefe inmediato está satisfecho con las funciones que realizas.	
		Reconoce la ayuda de los jefes inmediatos a los empleados en caso de dificultades propias de las actividades.	15 Consideras que existe oportunidad de capacitación para los colaboradores en el Hospital público de Pasco.	
			16 Las capacitaciones que te ha brindado el Hospital de Pasco, han sido efectivo para mejorar el servicio.	
		involuntario.	17 El jefe inmediato brinda ayuda en situaciones complicadas de acuerdo a los procedimientos de atención al público.	
			18 En alguna ocasión fuiste sancionado o amonestado por algún error	

## Anexo 4 Instrumento de investigación y constancia de su aplicación

### Cuestionario

La finalidad del cuestionario es de recolectar la información dirigida a la Carga Laboral y el Síndrome de Burnout de los Colaboradores en un Hospital Público de Pasco en el año 2023. De acuerdo a su criterio marcar con una (X) y tomando en cuenta la siguiente valoración:

1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  
4= de acuerdo 5= Totalmente de acuerdo

ÍTEMS		ESCALA DE LIKERT				
<b>CARGA LABORAL</b>						
<b>CARGA FISICA</b>		1	2	3	4	5
1	Existe el apoyo de parte de los superiores cuando hay demanda de mucho esfuerzo físico.					
2	Consideras que la labor que realizas precisa de varias habilidades.					
3	Laboras en horas extras para mantener el puesto de trabajo					
4	El rol de trabajo nocturno se conoce con anticipación.					
5	En toda la jornada laboral su actividad es de constante movilización.					
6	En las actividades que realizas, se encuentra en la misma posición durante la jornada de trabajo.					
<b>CARGA MENTAL</b>		1	2	3	4	5
7	Consideras que las actividades que realizas en tu área requieren de mucha atención.					
8	Las labores que realizas requieren de memorizar información de datos.					
9	La Entidad Hospitalaria esta implementada de equipos de trabajo para el procesamiento de historial de pacientes.					
10	Los equipos de informática facilitan brindar información inmediata de los usuarios.					
11	Aparte del tiempo de descanso reglamentada, tu actividad te permite tener algún descanso.					
12	Existe evaluación de salud para realizar trabajos nocturnos.					
13	Se programan eventos recreacionales fuera del trabajo.					
14	Brinda la Institución capacitaciones en temas diferente a las actividades que realizas.					

ÍTEMS		ESCALA DE LIKERT				
<b>SINDROME DE BURNOUT</b>						
<b>AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>		1	2	3	4	5
1	Consideras que los objetivos del Hospital son difíciles de cumplir.					
2	Te sientes frustrado cuando no culminas con trabajos de importancia.					
3	Termino agotado al finalizar la jornada de trabajo en el Hospital de Pasco.					
4	Consideras que estas demasiado tiempo realizando tus actividades de trabajo.					
5	Al final de tu labor sientes que realizaste tu trabajo con satisfacción.					
6	Consideras que llegas al límite de paciencia en la jornada de trabajo.					
<b>DESPERSONALIZACION</b>		1	2	3	4	5
7	Mantienes el buen trato con el jefe inmediato en horas de trabajo.					
8	Recibes quejas de las actividades que realizas durante la jornada de trabajo.					
9	Consideras que influyes positivamente en la vida de los demás con tus actividades que realizas.					
10	Te sientes involucrado con las personas que les brindas el servicio de atención.					
11	Consideras realizar tus actividades solo sin ayuda de tus compañeros.					
12	Brindas ayuda a tu compañero de trabajo en situaciones complicadas.					
<b>FALTA DE REALIZACION</b>		1	2	3	4	5
13	Te sientes estimado después de haber realizado trabajos en contacto con personas.					
14	Sientes que tu jefe inmediato está satisfecho con las funciones que realizas.					
15	Consideras que existe oportunidad de capacitación para los colaboradores en el Hospital público de Pasco.					
16	Las capacitaciones que te ha brindado el Hospital de Pasco, han sido efectivo para mejorar el servicio.					
17	El jefe inmediato brinda ayuda en situaciones complicadas de acuerdo a los procedimientos de atención al público.					
18	En alguna ocasión fuiste sancionado o amonestado por algún error involuntario.					

## Anexo 5 Confiabilidad y validez del instrumento

### Confiabilidad del instrumento

*Confiabilidad del instrumento de la variable carga laboral*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,733	14

Sobre la fiabilidad del instrumento, el coeficiente del Alfa de Cronbach califica 0,733 por 14 ítems que contiene dicho instrumento, según la tabla de validez la calificación excelente confiabilidad por lo cual se considera confiable para su aplicación.

*Confiabilidad del instrumento de la variable síndrome de burnout*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,726	18

Sobre la fiabilidad del instrumento, el coeficiente del Alfa de Cronbach califica 0,726 por 18 ítems que contiene dicho instrumento, según la tabla de validez la calificación es excelente confiabilidad por lo cual se considera confiable para su aplicación.

## Validación del instrumento

**FICHAS DE VALIDACIÓN****INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO****DATOS GENERALES**

Título de la Investigación: "Carga laboral y Síndrome de burnout en colaboradores de un Hospital Pasco - 2024"

Aspectos de Validación Sobre la variable: **CARGA LABORAL**

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena		
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	70
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado															
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables															
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia.															
4. Organización	Existe una organización lógica.															
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación															
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos															
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores															
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.															
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación															

PROMEDIO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente

<b>Nombres y Apellidos:</b>	Martinez
<b>Dirección domiciliaria:</b>	Las P
<b>Título Profesional</b>	L
<b>Grado Académico:</b>	



## **FICHAS DE VALIDACIÓN**

### **INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO**

#### **DATOS GENERALES**

Título de la Investigación: "Carga laboral y Síndrome de burnout en colaboradores de un Hospital público en Pasco - 2024"

Aspectos de Validación Sobre la variable: **SINDROME DE BURNOUT**

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																				95
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																				95
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia.																				95
4. Organización	Existe una organización lógica.																				95
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				90
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				90
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				90
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																				90
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				90
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				90

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente    b) Baja    c) Regular    d) Buena    **e) Muy buena**

<b>Nombres y Apellidos:</b>	Martinez Vitor Paul	<b>DNI N°</b>	20080863
<b>Dirección domiciliaria:</b>	Las Begonias 190 Siglo XX Tambo	<b>Teléfono/Celular:</b>	964306674
<b>Título Profesional</b>	Licenciado en Administración		
<b>Grado Académico:</b>	Maestro en Administración Estratégica de Empresas		



Mtro. Paul Denis Martinez Vitor  
ADMINISTRADOR  
CLAD - 03489

## **FICHAS DE VALIDACIÓN**

### **INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO**

#### **DATOS GENERALES**

Título de la Investigación: "Carga laboral y Síndrome de burnout en colaboradores de un Hospital público en Pasco - 2024"

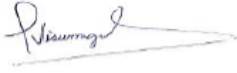
Aspectos de Validación Sobre la variable: **CARGA LABORAL**

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																X				
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																		X		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia.																			X	
4. Organización	Existe una organización lógica.																		X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																		X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																		X		
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																		X		
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			X	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90.5

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente    b) Baja    c) Regular    d) Buena    e) **Muy buena**

<b>Nombres y Apellidos:</b>	LUIS ANTONIO VISURRAGA CAMARGO	<b>DNI N°</b>	20011640
<b>Dirección domiciliaria:</b>	JR. MANUEL FUENTES 445 ELTAMBO-HYO	<b>Teléfono/Celular:</b>	971287102
<b>Título Profesional</b>	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN		
<b>Grado Académico:</b>	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN		



**Firma**  
Lugar y fecha: Hyo, 6 de junio 2024

## **FICHAS DE VALIDACIÓN**

### **INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO**

#### **DATOS GENERALES**

Título de la Investigación: "Carga laboral y Síndrome de burnout en colaboradores de un Hospital público en Pasco - 2024"


Aspectos de Validación Sobre la variable: **SINDROME DE BURNOUT**

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado															X					
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																		X		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia.																			X	
4. Organización	Existe una organización lógica.																		X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																		X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																		X		
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																		X		
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			X	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90.5

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente    b) Baja    c) Regular    d) Buena    e) **Muy buena**

<b>Nombres y Apellidos:</b>	LUIS ANTONIO VISURRAGA CAMARGO	<b>DNI N°</b>	20011640
<b>Dirección domiciliaria:</b>	JR. MANUEL FUENTES 445 EL TAMBO-HUANCAYO	<b>Teléfono/Celular:</b>	971287102
<b>Título Profesional</b>	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN		
<b>Grado Académico:</b>	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN		



**Firma**  
Lugar y fecha: Hyo, 6 de junio del 2024

## FICHAS DE VALIDACIÓN

### INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

#### DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Carga laboral y Síndrome de burnout en colaboradores de un Hospital público en Pasco - 2024"

Aspectos de Validación Sobre la variable: **CARGA LABORAL**

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																80				
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																	85			
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia.																	85			
4. Organización	Existe una organización lógica.																	85			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																80				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																80				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																80				
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																	85			
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																	85			
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																	85			

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

83

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente   b) Baja   c) Regular   d) Buena   **e) Muy buena**

<b>Nombres y Apellidos:</b>	MIGUEL ANÍBAL CERRÓN ALIAGA	<b>DNI N°</b>	19807450
<b>Dirección domiciliaria:</b>	Jr. Libertad N° 1049 Huancayo	<b>Teléfono/Celular:</b>	964828700
<b>Título Profesional</b>	Licenciado en Administración de Empresas		
<b>Grado Académico:</b>	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		



Mg. Miguel Aníbal Cerrón Aliaga  
Reg. CLAD N° 03688

## **FICHAS DE VALIDACIÓN**

### **INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO**

#### **DATOS GENERALES**

Título de la Investigación: “Carga laboral y Síndrome de burnout en colaboradores de un Hospital público en Pasco - 2024”

Aspectos de Validación Sobre la variable: **SINDROME DE BURNOUT**

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																				90		
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																					90	
3. Actualidad	Adecuado al avances de la ciencia.																					90	
4. Organización	Existe una organización lógica.																					85	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					85	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																					85	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																					90	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																					90	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																					90	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																					90	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 88.5

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente    b) Baja    c) Regular    d) Buena    e) Muy buena

<b>Nombres y Apellidos:</b>	MIGUEL ANÍBAL CERRÓN ALIAGA	<b>DNI N°</b>	19807450
<b>Dirección domiciliaria:</b>	Jr. Libertad N° 1049 Huancayo	<b>Teléfono/Celular:</b>	964828700
<b>Título Profesional</b>	Licenciado en Administración de Empresas		
<b>Grado Académico:</b>	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		

  
 \_\_\_\_\_  
**Mig. Miguel Aníbal Cerrón Aliaga**  
 Reg. CLAD N° 03680





4		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Total	D1	D2		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Total	D1	D2	D3	
161	157	3	5	5	4	2	3	5	5	4	3	4	1	1	3	48	22	26		1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	4	4	4	1	70	22	27	21		
162	158	3	5	5	3	5	5	4	5	4	3	3	1	1	1	48	26	22		3	3	4	3	4	3	5	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	61	20	22	19	
163	159	3	5	4	3	2	4	5	5	4	4	4	1	3	3	50	21	29		2	1	2	3	4	2	5	1	5	4	4	4	3	4	3	3	4	1	55	14	23	18	
164	160	3	4	3	4	2	4	5	4	3	5	2	3	3	3	48	20	28		3	2	3	3	5	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	1	60	20	22	18	
165	161	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	4	1	3	45	21	24		3	4	5	4	5	4	5	1	4	4	5	4	4	4	1	1	3	1	62	25	23	14	
166	162	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	62	22	40		2	2	4	3	5	1	4	2	5	5	4	3	4	4	3	2	3	1	57	17	23	17	
167	163	4	4	1	2	3	3	3	4	2	3	2	1	2	3	37	17	20		2	3	4	4	5	3	5	2	4	5	4	5	3	4	3	3	3	1	63	21	25	17	
168	164	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	3	1	2	2	45	21	24		2	2	2	3	4	2	5	2	5	5	3	5	4	4	4	4	4	1	61	15	25	21	
169	165	3	5	5	4	2	3	5	5	4	3	4	1	1	3	48	22	26		1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	4	4	4	1	70	22	27	21		
170	166	3	5	5	3	5	5	4	5	4	3	3	1	1	1	48	26	22		3	3	4	3	4	3	5	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	61	20	22	19	
171	167	3	5	4	3	2	4	5	5	4	4	4	1	3	3	50	21	29		2	1	2	3	4	2	5	1	5	4	4	4	3	4	3	3	4	1	55	14	23	18	
172	168	3	4	3	4	2	4	5	4	3	5	2	3	3	3	48	20	28		3	2	3	3	5	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	1	60	20	22	18	
173	169	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	4	1	3	45	21	24		3	4	5	4	5	4	5	1	4	4	5	4	4	4	1	1	3	1	62	25	23	14	
174	170	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	62	22	40		2	2	4	3	5	1	4	2	5	5	4	3	4	4	3	2	3	1	57	17	23	17	
175	171	4	4	1	2	3	3	3	4	2	3	2	1	2	3	37	17	20		2	3	4	4	5	3	5	2	4	5	4	5	3	4	3	3	3	1	63	21	25	17	
176	172	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	3	1	2	2	45	21	24		2	2	2	3	4	2	5	2	5	5	3	5	4	4	4	4	4	1	61	15	25	21	
177	173	3	5	5	4	2	3	5	5	4	3	4	1	1	3	48	22	26		1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	4	4	4	4	1	70	22	27	21	
178	174	3	5	5	3	5	5	4	5	4	3	3	1	1	1	48	26	22		3	3	4	3	4	3	5	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	61	20	22	19	
179	175	3	5	4	3	2	4	5	5	4	4	4	1	3	3	50	21	29		2	1	2	3	4	2	5	1	5	4	4	4	3	4	3	3	4	1	55	14	23	18	
180	176	3	4	3	4	2	4	5	4	3	5	2	3	3	3	48	20	28		3	2	3	3	5	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	1	60	20	22	18		
181	177	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	4	1	3	45	21	24		3	4	5	4	5	4	5	1	4	4	5	4	4	1	1	3	1	62	25	23	14		
182	178	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	62	22	40		2	2	4	3	5	1	4	2	5	5	4	3	4	4	3	2	3	1	57	17	23	17	
183	179	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	1	1	3	57	29	28		2	3	4	4	5	3	5	2	4	5	4	5	3	4	3	3	3	1	63	21	25	17	
184	180	4	4	3	3	3	3	5	3	4	4	3	1	3	3	46	20	26		2	2	2	3	4	2	5	2	5	5	3	5	4	4	4	4	4	1	61	15	25	21	
185	181	2	2	5	1	3	4	5	5	4	4	3	2	2	3	45	17	28		1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	4	4	4	1	70	22	27	21	
186	182	1	5	5	1	4	2	5	4	4	4	2	1	1	2	41	18	23		2	3	4	4	5	3	5	2	4	5	4	5	3	4	3	3	3	1	63	21	25	17	
187	183	3	5	2	1	5	2	5	3	3	3	3	3	2	3	43	18	25		2	2	2	3	4	2	5	2	5	5	3	5	4	4	4	4	4	1	61	15	25	21	
188	184	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	1	1	3	57	29	28		1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	4	4	4	4	1	70	22	27	21



## Anexo 7 Consentimiento informado

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**Información:**

La presente investigación es conducida por Barreto Torres José Carlos y Medina Santana Sharon Sarita, de la Universidad Peruana Los Andes. La meta de este estudio es recoger información acerca del tema: **CARGA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN COLABORADORES DE UN HOSPITAL PUBLICO EN PASCO – 2024.**

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas sus respuestas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre el estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede no responder en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el acto le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber a los investigadores o de no responderlas.

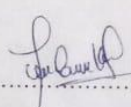
Desde ya le agradecemos su participación.

**Aceptación:**

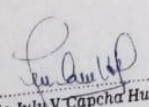
Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Barreto Torres José Carlos y Medina Santana Sharon Sarita. He sido informado (a) del propósito del trabajo de investigación.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada (o), y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Barreto Torres José Carlos y Medina Santana Sharon Sarita.

Nombre: ..... Firma: 

Fecha: Pasco..... 31/05/24.....

  
Lic. July V. Capcha Huaynates  
TRABAJADORA SOCIAL  
CTSP:092

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

### Información:

La presente investigación es conducida por Barreto Torres José Carlos y Medina Santana Sharon Sarita, de la Universidad Peruana Los Andes. La meta de este estudio es recoger información acerca del tema: **CARGA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN COLABORADORES DE UN HOSPITAL PUBLICO EN PASCO – 2024.**

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas sus respuestas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre el estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede no responder en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el acto le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber a los investigadores o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

### Aceptación:

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Barreto Torres José Carlos y Medina Santana Sharon Sarita. He sido informado (a) del propósito del trabajo de investigación.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada (o), y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Barreto Torres José Carlos y Medina Santana Sharon Sarita.

Firma: 

Nombre:

Fecha: Pasco 31-05-2024

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

### Información:

La presente investigación es conducida por Barreto Torres José Carlos y Medina Santana Sharon Sarita, de la Universidad Peruana Los Andes. La meta de este estudio es recoger información acerca del tema: **CARGA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN COLABORADORES DE UN HOSPITAL PUBLICO EN PASCO – 2024.**

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas sus respuestas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre el estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede no responder en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el acto le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber a los investigadores o de no responderlas.

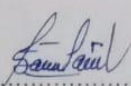
Desde ya le agradecemos su participación.

### Aceptación:

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Barreto Torres José Carlos y Medina Santana Sharon Sarita. He sido informado (a) del propósito del trabajo de investigación.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada (o), y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Barreto Torres José Carlos y Medina Santana Sharon Sarita.

Firma:   
Nombre: Catherine Sadi LAUREANO  
VICTORIO  
Fecha: Pasco... 31-05-2024



## CONSENTIMIENTO INFORMADO

### Información:

La presente investigación es conducida por Barreto Torres José Carlos y Medina Santana Sharon Sarita, de la Universidad Peruana Los Andes. La meta de este estudio es recoger información acerca del tema: **CARGA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN COLABORADORES DE UN HOSPITAL PUBLICO EN PASCO – 2024.**

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas sus respuestas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre el estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede no responder en cualquier momento sin que eso le perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el acto le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber a los investigadores o de no responderlas.


Desde ya le agradecemos su participación.


### Aceptación:

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Barreto Torres José Carlos y Medina Santana Sharon Sarita. He sido informado (a) del propósito del trabajo de investigación.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada (o), y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Barreto Torres José Carlos y Medina Santana Sharon Sarita.

Firma:   
 Nombre: *Sharon Sarita Medina*  
 Fecha: Pasco *21/05/24*



## Anexo 8 Fotos de la aplicación del instrumento



