

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA



TESIS

“Síndrome de burnout en los trabajadores de la empresa de servicios generales y mineros Colquijirca, Pasco - 2024”

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA: Poma Atencio, Luz Karina

ASESOR: Llanto Cercedo, Richard Pinett

HUÁNUCO – PERÚ

2026

U

D

H



TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Psicología Organizacional
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Psicología

Disciplina: Psicología (incluye terapias de aprendizaje, habla, visual y otras discapacidades físicas mentales)

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de licenciada en psicología

Código del Programa: P05

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41418620

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22514029

Grado/Título: Maestro en sistema de protección de los derechos del niño, niña y adolescente frente a la violencia

Código ORCID: 0000-0003-4978-1445

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Malpartida Repetto, José Luis	Doctor en educación	22486072	0000-0001-5160-6887
2	Tarazona Soto, Aida Margarita	Maestro en educación, mención en investigación e innovación pedagógica	22515643	0000-0001-5713-6126
3	Acencio Malpartida, Larry Franklin	Maestro en educación, mención: investigación y docencia superior	45723125	0000-0002-4442-9082



Facultad de Ciencias de la Salud
Programa Académico Profesional de Psicología

"Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia"

"AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 16:30 P.M. horas del día 25 del mes de mayo del año dos mil veintiséis, en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud de la ciudad universitaria La Esperanza en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el **Jurado Calificador** integrado por los docentes:

- DR. JOSE LUIS MALPARTIDA REPETTO **PRESIDENTE**
- MG. AIDA MARGARITA TARAZONA SOTO **SECRETARIA**
- MG. LARRY FRANKLIN ACENCIO MALPARTIDA **VOCAL**
- MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI (**JURADO ACCESITARIO**)
- **ASESOR DE TESIS** MG. RICHARD PINETT LLANTO CERCEO

Nombrados mediante Resolución N° 1248-2025-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada. **"SINDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES Y MINEROS COLQUIJIRCA, PASCO - 2024"**; Presentado por la Bachiller en Psicología, SRA. POMA ATENCIO, LUZ KARINA, para optar el Título Profesional de LICENCIADA EN PSICOLOGÍA.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobado por unanimidad con el calificativo cuantitativo de quince y cualitativo de bueno.

Siendo las, 5:20 Horas del día 25 del mes de mayo del año 2026, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

[Firma]
DR. JOSE LUIS MALPARTIDA REPETTO
0000-0001-5160-6887- DNI: 22486072

PRESIDENTE

[Firma]
MG. AIDA MARGARITA TARAZONA SOTO

0000-0001-5713-6126- DNI: 22515643

SECRETARIA

[Firma]
MG. LARRY FRANKLIN ACENCIO MALPARTIDA

0000-0002-4442-9082- DNI: 45723175

VOCAL



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: LUZ KARINA POMA ATENCIO, de la investigación titulada "SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES Y MINEROS COLQUIJIRCA, PASCO - 2024", con asesor(a) RICHARD PINETT LLANTO CERCEDO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 2555-2023-D-FCS-UDH del P. A. de PSICOLOGÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 24 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 05 de noviembre de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

Jr. Hermilio Valdizán N° 871 - Jr. Progreso N° 650 - Teléfonos: (062) 511-113
Telefax: (062) 513-154
Huánuco - Perú

282. POMA ATENCIO LUZ KARINA.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

14%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

alicia.concytec.gob.pe

Fuente de Internet

2%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

3

Submitted to Universidad Abierta para
Adultos

Trabajo del estudiante

2%

4

repositorio.undac.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

core.ac.uk

Fuente de Internet

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, en primer lugar, a Dios, fuente de mi fortaleza y guía en cada paso de mi vida. A mis padres, por inculcarme valores y enseñarme que el esfuerzo siempre tiene su recompensa. A mis amigos, por su compañía y palabras de aliento en los momentos difíciles. Y a mis maestros y asesores, por compartir conmigo su conocimiento y motivarme a seguir adelante. A todos, gracias por ser parte de este camino.

AGRADECIMIENTO

Inicio, agradeciendo a Dios por darme la vida, la fortaleza y la sabiduría para alcanzar mis metas. Sin su guía, este logro no habría sido posible.

A mis padres, a quienes quiero profundamente y a quienes les debo una inmensa gratitud. Les agradezco su apoyo incondicional, sus sacrificios y por ser mi mayor inspiración. Les agradezco por enseñarme los valores del trabajo duro, la perseverancia y la dedicación, que han sido los pilares de mi trayectoria académica.

Quisiera agradecer a la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco, y en particular al Programa de Psicología, por proporcionarme una educación completa y oportunidades de crecimiento personal y profesional.

A mis profesores, por su paciencia, enseñanzas y compromiso con la educación. Gracias por compartir su conocimiento, por motivarme a dar siempre lo mejor de mí y por ser guías en este proceso de aprendizaje.

Finalmente, a todas aquellas personas que, de una u otra manera, han sido parte de este camino, brindándome su apoyo y palabras de aliento. A todos, mi más sincero agradecimiento.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE FIGURAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I.....	11
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	11
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	13
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	13
1.3. OBJETIVOS	14
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	14
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.4.1. TEÓRICA.....	14
1.4.2. PRÁCTICA.....	14
1.4.3. METODOLÓGICA	15
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	15
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	17
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	17
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	18
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	20
2.2. BASES TEÓRICAS	22
2.2.1. DEFINICIÓN DE SÍNDROME DEL BURNOUT	22
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	28

2.4. HIPÓTESIS	29
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	29
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	29
2.5. VARIABLES	30
2.5.1. VARIABLE 1	30
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	31
CAPÍTULO III.....	33
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	33
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	33
3.1.1. TIPO	33
3.1.2. ENFOQUE	33
3.1.3. ALCANCE O NIVEL.....	33
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	34
3.2.1. POBLACIÓN	34
3.2.2. MUESTRA	35
3.2.3. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN.....	35
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS...	36
3.3.1. TÉCNICAS.....	36
3.3.2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	36
3.3.3. PROCESAMIENTO DE DATOS	41
3.3.4. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	41
CAPÍTULO IV.....	42
RESULTADOS.....	42
PROCESAMIENTO DE DATOS.....	42
CAPÍTULO V.....	50
DISCUSIÓN	50
CONCLUSIONES	55
RECOMENDACIONES.....	56
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	58
ANEXOS.....	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	31
Tabla 2 Población de estudio.....	35
Tabla 3 Puntuaciones del inventario del Síndrome de Burnout	38
Tabla 4 Decisión de validez del Inventario de Burnout de Maslach por los jueces expertos.....	40
Tabla 5 Confiabilidad del Inventario de Burnout de Maslach según el coeficiente alfa de Cronbach de la variable de estudio.....	40
Tabla 6 Estadísticos descriptivos.....	42
Tabla 7 Niveles predominantes del síndrome de burnout.....	43
Tabla 8 Niveles predominantes del agotamiento emocional.....	44
Tabla 9 Niveles predominantes de despersonalización	46
Tabla 10 Niveles predominantes de realización personal.....	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Niveles predominantes del síndrome de burnout.....	43
Figura 2 Niveles predominantes del agotamiento emocional.....	44
Figura 3 Niveles predominantes de despersonalización	46
Figura 4 Niveles predominantes de realización personal.....	48

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar el nivel predominante del Síndrome de Burnout en los trabajadores de la Empresa de Servicios Generales y Mineros Colquijirca, Pasco, en el año 2024. La investigación fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, un alcance descriptivo y un diseño descriptivo simple. La población estuvo conformada por 100 trabajadores de la empresa y se empleó un muestreo censal. Los resultados revelaron que el nivel predominante del síndrome de burnout en los trabajadores es el nivel medio, representando el 81,0% de los casos. Además, un 10,0% de los trabajadores presentó un nivel bajo de burnout. No obstante, un 9,0% de los empleados mostró un nivel alto de burnout, constituyendo un grupo vulnerable a consecuencias más severas, como estrés crónico, desmotivación y problemas de salud laboral. En conclusión, los hallazgos evidencian la necesidad de implementar estrategias para la gestión del estrés laboral, con el fin de reducir la incidencia de burnout severo y mejorar el bienestar de los trabajadores en la empresa.

Palabras clave: síndrome de burnout, estrés laboral, desgaste profesional, bienestar laboral, salud mental.

ABSTRACT

This study aimed to determine the predominant level of Burnout Syndrome among workers at the General Services and Mining Company Colquijirca, Pasco, in 2024. The research was basic in type, with a quantitative approach, descriptive scope, and simple descriptive design. The population consisted of 100 workers from the company, and a census sampling method was used. The results revealed that the predominant level of burnout syndrome among workers is the medium level, accounting for 81.0% of cases. Additionally, 10.0% of workers presented a low level of burnout. However, 9.0% of employees showed a high level of burnout, representing a vulnerable group at risk of severe consequences such as chronic stress, demotivation, and work-related health problems. In conclusion, the findings highlight the need to implement strategies for managing work-related stress to reduce the incidence of severe burnout and improve workers' well-being within the company.

Keywords: burnout syndrome, work-related stress, professional exhaustion, workplace well-being, mental health.

INTRODUCCIÓN

El síndrome de burnout es una reacción al estrés laboral prolongado, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la eficiencia laboral. Por ello se realizó la indagación en trabajadores sometidos a altas exigencias y condiciones adversas, como en la empresa de Servicios Generales y Mineros Colquijirca, donde la carga laboral y el entorno desafiante pueden afectar su bienestar.

Estudiar esta problemática es clave para identificar sus causas y consecuencias, permitiendo implementar estrategias de prevención. Comprender los efectos del burnout nos ayudara mucho a comprender sobre esto y mejorar la salud de los empleados, sino que también mejora la eficiencia y la seguridad dentro de la empresa.

El estudio se desarrolló en varios capítulos que estructuraron y analizaron la problemática del síndrome de burnout en los trabajadores de la empresa de Servicios Generales y Mineros Colquijirca.

En el Capítulo I, se planteó el problema de investigación, incluyendo su descripción, formulación, objetivos, justificación, limitaciones y viabilidad.

El Capítulo II presentó el marco teórico con antecedentes, bases teóricas, definiciones conceptuales, hipótesis y la operacionalización de variables.

En el Capítulo III, se detalló la metodología, especificando el tipo de investigación, enfoque, diseño, población, muestra y los instrumentos de recolección y análisis de datos.

El Capítulo IV expuso los resultados obtenidos tras el procesamiento de la información, los cuales fueron analizados en el Capítulo V, contrastándolos con estudios previos.

Finalmente, se presentaron las conclusiones y recomendaciones, seguidas de las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El desgaste laboral es una problemática de alcance global que se experimenta de manera cotidiana. Cualquier persona que desempeñe un empleo, ya sea en el ámbito profesional o no, y que esté sometida a continuas presiones y a factores que afecten de forma negativa su bienestar, puede llegar a manifestar conductas perjudiciales tanto en su entorno laboral como personal. Esto genera consecuencias que no solo afectan al trabajador, sino también a la sociedad, a los clientes y a la propia organización (Lindo y Pajares, 2020).

El agotamiento laboral es una realidad a nivel internacional que impacta en a trabajadores de diversas profesiones, reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) como un síndrome derivado del estrés prolongado en el entorno laboral. Se caracteriza por agotamiento emocional, distanciamiento mental y disminución en la eficacia profesional. Abramson (2022) dio a conocer, los resultados de la Encuesta de Trabajo y Bienestar de 2021 realizado por la American Psychological Association (APA) a 1501 trabajadores adultos estadounidenses, revelando que el 79% de los empleados estadounidenses experimentaron estrés relacionado con el trabajo. Casi 3 de cada 5 empleados señalaron efectos adversos del estrés laboral, como la falta de interés, motivación o energía (26%) y la disminución del esfuerzo en el trabajo (19%). Al mismo tiempo, el 36% reportó fatiga cognitiva, el 32% experimentó agotamiento emocional, y un sorprendente 44% manifestó fatiga física, lo que representa un aumento del 38% desde 2019, destacando el impacto negativo del entorno laboral en la salud mental y emocional de los trabajadores a nivel mundial.

Por otra parte, en Latinoamérica, el Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS] (s.f.) refiere que el 75% de los mexicanos tiene indicios de fatiga por estrés laboral, por encima a países como China y Estados Unidos Radio

Programas del Perú [RPP] (2022) refiere que Perú se ha establecido como un país donde el síndrome de desgaste profesional afecta al 72 % de sus trabajadores, de los cuales el 24 % lo atribuye a la sobrecarga laboral, el 17 % a la falta de tareas concretas, el 14 % experimenta alta tensión y otro 14 % reporta maltrato de parte de sus jefes inmediatos. Asimismo, el 12 % de los trabajadores no dispone de tiempo disponible para sus quehaceres individuales, mientras que el 11 % nos manifestó que siente incapaz de cumplir con las exigentes metas. Así mismo se observó que hay un 8 % que no se identifica con su empresa. No obstante, Casi la mitad de los trabajadores (45 %) cumple con horarios de 45 a 50 horas semanales, y un 30 % desempeña jornadas superiores a las 50 horas. Con ello, el país se coloca en una posición superior a la de Chile, Panamá, Argentina y Ecuador en lo referente a la extensión de la jornada laboral.

En Perú, la situación es igualmente alarmante. Según el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP, 2010), el síndrome de agotamiento profesional afecta a un gran porcentaje de la fuerza laboral. Reportes recientes indican que el 72% de los trabajadores en el país padecen de este síndrome, con un 24% atribuyendo su condición a la excesiva carga laboral y un 17% a la falta de tareas concretas (RPP, 2022). Esto resalta la urgente importancia de considerar los aspectos laborales que favorecen al burnout, afectando no solo a los trabajadores, sino también a la productividad de las organizaciones.

Asimismo, según lo informado por el Diario el Peruano en (2023), Vinatea y Toyama destacaron que las estadísticas indican que, en el último año, el síndrome de burnout, o agotamiento laboral, fue experimentado en un 70% de los trabajadores, es decir, 7 de cada 10. Los investigadores peruanos, Cotrina Onofre & Panez Mateo (2019) realizaron una investigación, titulado “Síndrome de Burnout en médicos de tres hospitales de Huánuco” obteniendo como resultado que un 2.7% de los médicos presentaban Síndrome de Burnout. Además, se observó que el 8.7% experimentaba un nivel elevado de agotamiento emocional, el 10% mostraba un alto grado de despersonalización y el 78.7% exhibía un bajo nivel de realización personal.

En cerro de Pasco, se ha documentado que el 40% del personal de salud en la Microred Puerto Bermúdez presenta síntomas de burnout (Cahuana, 2018). Este problema es particularmente crítico en el sector salud, donde el estrés y la presión laboral son constantes. La alta prevalencia de características del síndrome indica un desafío significativo con miras a proteger el bienestar de los empleados y optimizar los servicios de salud que brindan.

En conjunto, estos elementos evidencian que el síndrome de burnout impacta a individuos en diversas profesiones, comprometiendo su bienestar y la eficacia de las organizaciones. Abordar este problema es esencial para mejorar las condiciones laborales y el bienestar físico, mental y social del personal en Cerro de Pasco.

Todo ello nos lleva a realizarnos la siguiente formulación del problema:

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuáles son los niveles del síndrome de burnout en los trabajadores de la Empresa de servicios generales y mineros Colquijirca, Pasco -2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es el nivel predominante de agotamiento emocional presentes en los trabajadores de la Empresa de servicios generales y mineros Colquijirca, Pasco -2024?
- ¿Cuál es el nivel predominante de despersonalización en los trabajadores de la Empresa de servicios generales y mineros Colquijirca, Pasco -2024?
- ¿Cuál es el nivel predominante de realización personal experimentan los trabajadores de la Empresa de servicios generales y mineros Colquijirca, Pasco -2024?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel predominante del Síndrome de Burnout en los trabajadores de la Empresa de servicios generales y mineros Colquijirca, Pasco -2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar el nivel predominante de agotamiento emocional en los trabajadores de la Empresa de servicios generales y mineros Colquijirca, Pasco -2024.
- Analizar el nivel predominante de despersonalización entre los trabajadores de la Empresa de servicios generales y mineros Colquijirca, Pasco -2024.
- Evaluar el nivel predominante de realización personal de los trabajadores de la Empresa de servicios generales y mineros Colquijirca, Pasco -2024.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. TEÓRICA

El estudio se justificó teóricamente porque busco conocer la predominancia del síndrome de Burnout de un grupo de trabajadores, además, la investigación contribuyo al conocimiento mediante la identificación y sistematización de información teórica y estadística dispersa sobre la variable, al mismo tiempo que genero conocimientos empíricos.

1.4.2. PRÁCTICA

Desde un enfoque práctico, la investigación se justificó debido a que proporcionó datos e información significativa tanto para la institución como para la sociedad y el Estado. Estos datos son fundamentales para

la adopción de medidas preventivas y la implementación de estrategias de tratamiento en relación con dichas problemáticas, asimismo, el estudio permitió comprender la realidad de la variable, ofreciendo una base sólida para la toma de decisiones y la acción en la anticipación y abordaje del síndrome de Burnout.

1.4.3. METODOLÓGICA

Desde una perspectiva metodológica, el estudio se justificó debido a que se siguió la rigurosidad del método científico, asegurando que el instrumento utilizado se adaptó (validez y confiabilidad) en el contexto específico de la investigación. Además, los datos recopilados sirven como punto de partida para futuras investigaciones que involucren esta variable, ofreciendo la posibilidad de un análisis más profundo y complejo y la replicación del estudio en diferentes poblaciones. También, las dificultades y limitaciones encontradas durante el proceso ayudarán a otros investigadores a abordar sus estudios con nuevas estrategias, mejorando así la calidad de los resultados obtenidos.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Hubo una carencia de estudios similares a nivel regional, nacional e internacional en cuanto se refiere a la metodología, población, etc., por lo tanto, se compenso con estudios realizados en diferentes ámbitos, con la posibilidad de realizar el contraste.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La viabilidad de la investigación se respaldó por varios factores claves. La financiación íntegra proporcionada por el investigador aseguró recursos económicos suficientes para cubrir todos los costos asociados al estudio. Además, el acceso a fuentes de datos confiables y actualizadas facilitó una base sólida para la exploración de síndrome de burnout en los empleados. La metodología y el diseño del proyecto estuvo cuidadosamente elaborado con un enfoque cuantitativo que garantizó la validez y fiabilidad de los resultados. Asimismo, se ha establecido un plan de contingencia para abordar posibles

imprevistos, como dificultades en la participación o problemas técnicos, lo que permitió ajustar los plazos sin comprometer la calidad del estudio. Estos elementos en conjunto aseguran que la investigación es viable y factible.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Un estudio realizado por Vivanco (2024) en Ecuador titulado: Factores de incidencia del síndrome de burnout en trabajadores mineros de Bella Rica, Ponce Enríquez- Ecuador; tuvo por objetivo determinar los factores riesgo asociados al síndrome de burnout en trabajadores mineros de Bella Rica del cantón Ponce Enríquez. El estudio fue de tipo descriptivo y explicativo. En el estudio participaron 30 trabajadores mineros. Se aplicó el Inventario de burnout de Maslach (MBI) y la ficha socioeconómica. Se determinó que los principales factores de riesgo vinculados al síndrome de burnout, identificados en la población evaluada, guardan relación con un grupo etario predominante de entre 25 y 31 años, correspondiente al 36.67% de los casos. Asimismo, la mayor proporción se concentra en varones, quienes representan el 83.33%. En cuanto al nivel educativo, el grado secundario resulta ser el más frecuente (46.70%), mientras que en la variable estado civil se observa un 43.30%. Respecto a la situación laboral, el 60% de los participantes cuenta con un contrato de carácter indefinido, y la modalidad de empleo más común corresponde al trabajo obrero, alcanzando el 70%.

Un estudio realizado por Narváez y Jaramillo (2023) en Ecuador titulado: Prevalencia del síndrome de burnout asociada a condiciones de trabajo en el personal administrativo y operativo, del sector minero formal ubicado en la provincia de Zamora Chinchipe del periodo junio - agosto 2023; tuvo por finalidad determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en relación con las condiciones laborales del personal administrativo y operativo de la minería formal de Zamora Chinchipe, en el periodo junio-agosto de 2023. La investigación, de diseño descriptivo

y corte transversal, contó con 108 trabajadores como muestra. Se aplicaron los cuestionarios Maslach MBI y Condiciones de Trabajo y Salud en Latinoamérica (versión 2). Se concluyó que es necesario adoptar medidas preventivas, pues factores como la estabilidad del empleo y la conciliación entre trabajo y vida familiar generan impactos negativos tanto en los empleados como en la organización.

Un estudio realizado por Arévalo y Villacrés (2022) en Ecuador titulado: Prevalencia del Síndrome de Burnout asociado a la jornada laboral de los trabajadores de la empresa minera Grumintor en la provincia del Azuay, año 2022; tuvo como objetivo determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en los colaboradores de la minera Grumintor. Se aplicó un diseño transversal, descriptivo y observacional, con la participación de 120 trabajadores, tanto administrativos como operativos. Se utilizó la encuesta de condiciones de salud y trabajo. Los resultados mostraron que los adultos jóvenes presentan un riesgo más elevado de padecer burnout, y que los turnos de trabajo vespertinos representan un factor de riesgo adicional. Igualmente, los horarios poco flexibles frente a las obligaciones familiares, sumados a la percepción desfavorable de la salud, se relacionaron con mayor cansancio emocional, despersonalización y una menor sensación de logro personal.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Un estudio realizado por Condori et al., (2024) en Arequipa titulado: Burnout, Sentido de Vida y Estilos de vida en trabajadores de una Unidad Minera en Caylloma, Arequipa; La investigación se planteó con el objetivo de examinar cómo se relacionan el síndrome de burnout, el sentido de vida y los estilos de vida en los trabajadores de una unidad minera situada en Caylloma, Arequipa. Se utilizó un enfoque cuantitativo con diseño transversal, no experimental y correlacional simple. La muestra incluyó a 270 participantes. Para la evaluación se emplearon los cuestionarios BCSQ-36, Purpose in Life y Fantástico. Los resultados revelaron que el burnout guarda una relación débil y negativa con los

estilos de vida, mientras que entre los estilos de vida y el sentido de vida se evidenció una correlación alta y positiva. Por otro lado, entre burnout y sentido de vida se encontró una correlación negativa débil.

Un estudio realizado por Silva (2023) en Moquegua titulado: Síndrome de burnout en colaboradores de una empresa de comercialización de bienes de capital y provisión de servicios de minería, Moquegua, 2022; Se planteó como propósito determinar la frecuencia del síndrome de burnout en los colaboradores de una empresa que comercializa bienes de capital y ofrece servicios para el sector minero en Moquegua durante el año 2022. El diseño fue no experimental. La muestra del estudio estuvo compuesta por 229 trabajadores de ambos sexos, con edades comprendidas entre 23 y 55 años, quienes fueron evaluados haciendo uso del "Maslach Burnout Inventory" de aplicación en línea. Concluyeron que solo el 6% de la muestra poblacional analizada presentaba el Síndrome de Burnout. Por otra parte, en relación con cada dimensión del síndrome, se observaron los siguientes hallazgos: el 31% mostró un nivel alto de Agotamiento Emocional, solo el 16% evidenció un nivel alto de Despersonalización, y finalmente, en la dimensión de Realización Personal, el 37. presentó un nivel bajo.

Un estudio realizado por Sulca (2023) en Ica titulado: Clima organizacional y síndrome de Burnout en trabajadores de la empresa Tecín Minera S.A.C.; El objetivo del estudio fue examinar la relación entre clima organizacional y síndrome de burnout en 80 trabajadores de la empresa Tecin Minera S.A.C., específicamente de la Unidad Minera Cerro Lindo (Ica). El diseño fue básico-aplicativo, correlacional y transversal. Se aplicaron los instrumentos de Litwin y Stringer para medir clima organizacional y el MBI para burnout. Los resultados evidenciaron la ausencia de una relación significativa entre ambas variables. El coeficiente de correlación Rho de Spearman fue muy bajo en todas las dimensiones: -0.037 (p-valor 0.744) para el síndrome en general, -0.088 (p-valor 0.440) para el agotamiento emocional, -0.061 (p-valor 0.590) para la despersonalización y -0.031 (p-valor 0.489) para la realización

personal, todos superando el nivel de significancia de $\alpha=0.05$.

Un estudio realizado por Larrea (2022) en Lima titulado: Resiliencia y Burnout en colaboradores de una empresa minera; el propósito del estudio fue determinar la relación entre resiliencia y burnout en 120 trabajadores de una empresa minera de Lima, 2021. Se aplicó un diseño no experimental, transversal y correlacional, de tipo básico y enfoque cuantitativo. Se utilizaron la Escala de Resiliencia y el Inventario de Burnout. Los resultados indicaron niveles bajos de resiliencia (92%) y moderados de burnout (70%). Se concluyó que existe una correlación negativa media y significativa entre ambas variables ($Rho = -.454^* p = .012 < .05$), en colaboradores de una empresa minera.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Un estudio realizado por Zevallos (2024) en Cerro de Pasco titulado: Síndrome de Burnout asociado a factores laborales en el sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023; tuvo por finalidad de establecer la relación entre los factores laborales y la prevalencia del síndrome de burnout, se realizó un estudio en una empresa minera. La investigación fue descriptiva, transversal y prospectiva, con un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 122 trabajadores, quienes fueron evaluados mediante encuesta y ficha de registro de datos. Se concluyó que los factores laborales estudiados en el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco en el año 2023 presentan asociaciones significativas con el síndrome de burnout. El número de hijos y el ingreso mensual se relacionan de forma moderada (V de Cramer = 0,316 y 0,352, respectivamente), mientras que las horas de trabajo semanal, el turno laboral y la antigüedad laboral presentan relaciones fuertes (V de Cramer = 0,569). Estos hallazgos indican que la carga laboral y la experiencia en el trabajo son elementos clave en la manifestación del Síndrome de Burnout en esta población.

Ramírez (2024) llevó a cabo un estudio titulado: Estrés y resiliencia en trabajadores de una minera de Pasco, el motivo fundamental fue de describir la relación existente dentro del vínculo de las dos variables en un grupo de trabajadores del sector minero; La investigación se desarrolló con un diseño no experimental en un enfoque, correlacional - transversal, de tipo básico y nivel descriptivo. La muestra estuvo conformada por 480 trabajadores varones del área de operaciones mina, seleccionados mediante un muestreo censal no probabilístico. En el proceso de evaluación se empleó la Escala de Resiliencia, adaptada al contexto peruano por la Magíster Angelina Novella, así como la Escala de Estrés de Karasek, cuya adaptación estuvo a cargo del Dr. Luis Alberto Vicuña. Los resultados arrojaron un coeficiente de correlación de 0.679 entre resiliencia y estrés, sin embargo, dicho valor no evidenció una relación estadísticamente significativa entre los dos constructos. Tampoco se encontró correlación significativa entre la resiliencia y las dimensiones de control, exigencias del trabajo y apoyo social. En consecuencia, se concluyó que no existe relación entre la resiliencia y el estrés en los trabajadores de la minera evaluada.

Un estudio realizado por Mosquito (2022) en Cerro de Pasco titulado: Síndrome de Burnout y clima laboral en los trabajadores de la Compañía Minera Milpo S.A.C, Pasco – 2021. La investigación se orientó a determinar la relación existente entre el síndrome de burnout y el clima laboral en los trabajadores de la Compañía Minera Milpo S.A.C., Pasco – 2021. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con alcance relacional, tipo básico y diseño no experimental de corte transversal. Se trabajó con una muestra de 80 participantes, a quienes se aplicaron el cuestionario de Síndrome de Burnout y la Escala CL-SPC. Los resultados evidenciaron que ambas variables presentan una relación estadísticamente significativa y de sentido negativo, corroborada mediante la prueba Rho de Spearman ($Rho = -0.530^{**}$, $p = 0.000 < 0.05$), indicando un valor p menor al margen de error permitido ($\alpha = 0.05$).

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. DEFINICIÓN DE SÍNDROME DEL BURNOUT

Facal (2012) gran parte de los enfoques conceptuales sobre el burnout coinciden en que este inicia cuando surge una tensión producto del desajuste entre lo que la persona espera alcanzar y lo que realmente obtiene en su entorno ocupacional.

El síndrome de burnout afecta integralmente al ser humano, comprometiendo su equilibrio emocional, sus vínculos familiares, el desempeño laboral y su propia valoración personal, lo que conlleva un marcado desgaste físico y psicológico que menoscaba la calidad de vida (Betancur et al., 2012).

Según Consuegra (2010) este síndrome tiende a originarse debido a la acumulación prolongada de estrés, en lugar de surgir frente a una situación inmediata de crisis.

El síndrome de burnout se manifiesta en los siguientes aspectos

Según, Consuegra (2010):

1. **Psicosomáticos:** El cuadro sintomático puede abarcar agotamiento constante, cefaleas, insomnio, úlceras y otros trastornos gastrointestinales, acompañado de pérdida de peso y dolor muscular.
2. **Conductuales:** Se identifican conductas como faltar al trabajo, el uso excesivo de drogas legales e ilegales (entre ellas café, tabaco, alcohol o fármacos), la dificultad de vivir en tranquilidad, la reducción de la calidad en las relaciones sociales, el involucrarse en actividades de riesgo y la intensificación de comportamientos violentos.
3. **Emocionales:** Los síntomas psicológicos abarcan el distanciamiento afectivo como estrategia de resguardo del yo, el tedio con actitudes cínicas, la impaciencia e irritabilidad, el sentimiento de poder

ilimitado, la confusión mental, los problemas de concentración y los estados depresivos.

4. **En ambiente laboral:** Se presentan limitaciones en la capacidad de desempeño, un servicio de menor calidad hacia los usuarios, un aumento en los enfrentamientos interpersonales y dificultades en la comunicación.

Características Síndrome del Burnout

Gobierno del Estado de México, Secretaría de Desarrollo Social Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social (s.f) informa que de acuerdo Maslach y Leiter (1997) las características generales son las siguientes:

- Es un fenómeno relacionado con el trabajo.
- Se trata de una condición mental negativa que suele pasar inadvertida para el individuo, quien solo la identifica después de un tiempo considerable.
- Afecta principalmente a individuos que muestran un fuerte impulso hacia el éxito en su carrera y que mantienen altas aspiraciones respecto a sus propios resultados.

Signos de peligro de burnout

De acuerdo con Dávila et al. (2020):

- Te despreocupas de tu higiene y cuidado personal.
- Estas más sensible.
- Desesperación.
- Fatiga.
- Te aíslas.
- Rindes menos.

- Poca motivación tristeza ansiedad.

Las distinciones entre el burnout y otros temas

Según El Sahili (2015).

Diferencia entre estrés y burnout

Este último surge como una consecuencia a largo plazo del estrés crónico, especialmente en profesiones como la salud y la enseñanza, donde el contacto personal agudo y la necesidad de mantener relaciones positivas y cumplir con reglas demandantes resultan agotadores. El burnout se manifiesta como un decaimiento emocional, merma en la energía y distanciamiento hacia las responsabilidades laborales, Incluye expresiones psíquicas como la irritabilidad y la reducción en la percepción de la propia valía.

Diferencia entre insatisfacción laboral y burnout

Carencia de satisfacción en el puesto de trabajo no debe confundirse con el burnout mientras que la insatisfacción laboral puede deberse a circunstancias momentáneas, cambios de actividad o expectativas no cumplidas, el burnout es un síndrome más complejo que implica tres dimensiones específicas. No todas las personas insatisfechas con su trabajo experimentan burnout, ya que podrían tener altos niveles de agotamiento emocional o cinismo sin necesariamente cumplir con todos los criterios del síndrome.

Diferencia entre aburrimiento laboral y burnout

El aburrimiento laboral, relacionado solo con el agotamiento emocional, no constituye el síndrome completo de burnout. Aunque comparten esta dimensión, el aburrimiento laboral no siempre conduce a actitudes negativas hacia el trabajo ni a sentimientos de ineficacia. En resumen, cada concepto aborda aspectos específicos de la salud laboral y se diferencia por sus manifestaciones y consecuencias particulares.

Escalas o dimensiones del Síndrome de burnout

- a) **La subescala de Cansancio o Agotamiento Emocional:** Alude a la percepción de sobrecarga emocional y cansancio extremo provocados por las responsabilidades laborales. Las personas con altos puntajes en esta dimensión suelen manifestar fatiga, falta de energía y dificultad para enfrentar sus responsabilidades cotidianas. Constituye el núcleo del síndrome de burnout, ya que refleja el agotamiento afectivo y físico provocado por el trabajo (Maslach et al., 1997).
- b) **La subescala de Despersonalización:** Examina la aparición de conductas marcadas por la negatividad, la insensibilidad o el distanciamiento interpersonal, especialmente hacia los clientes, usuarios o compañeros. Se caracteriza por el trato impersonal, cínico o frío, que puede reflejar un intento de protegerse emocionalmente del desgaste laboral. Esta dimensión afecta principalmente las relaciones interpersonales dentro del contexto laboral (Maslach et al., 1997).
- c) **La subescala de Realización Personal:** Hace referencia a los sentimientos de competencia y éxito en el trabajo. Puntajes bajos en esta dimensión indican insatisfacción laboral, percepción de ineficacia profesional y deficiencia en la percepción de logros personales. Contrario a las otras dos dimensiones, un mayor puntaje refleja menor burnout, ya que indica satisfacción con el propio desempeño (Maslach et al., 1997).

Factores asociados al Síndrome de burnout

El síndrome de burnout es un fenómeno multidimensional cuyo desarrollo está influenciado por diversos factores individuales, organizacionales y contextuales. Estos factores no solo contribuyen a su aparición, sino que también afectan su intensidad y duración (Maslach & Leiter, 2016).

Factores individuales

Los factores individuales se refieren a características personales y psicológicas que predisponen a los trabajadores a experimentar burnout. Entre los más relevantes se encuentran:

- **Estilos de afrontamiento inadecuados:** Las estrategias evitativas o pasivas se asocian por la presencia de un fuerte desgaste emocional y un incremento en las conductas de despersonalización. Garrosa et al. (2010) encontraron que el afrontamiento activo protege contra la despersonalización y mejora la realización personal
- **Baja resiliencia:** Estudios recientes indican que la resiliencia reduce directamente el burnout y mejora la salud mental en profesionales sanitarios. Además, demostraron que la resiliencia es un fuerte predictor inverso del agotamiento emocional (Suazo Galdames et al. 2024).

Factores organizacionales

Los factores organizacionales constituyen el entorno inmediato del trabajador e incluyen aspectos como:

- **Sobrecarga laboral y estrés de rol:** La presión constante, demandas excesivas y ambigüedad en las tareas son fuertes predictores del burnout. Identificaron que el estrés de rol eleva la sobrecarga emocional y la desconexión interpersonal Garrosa et al. (2010).

Factores contextuales

- **Entorno de alta demanda emocional:** Profesiones con contacto estrecho con personas en situaciones críticas (salud, minería, educación) presentan mayores tasas de burnout, debido a estrés crónico y carga emocional sostenida. Suazo Galdames et al. (2024) enfatizan que este contexto facilita la aparición del síndrome.

Teorías del burnout

Teoría del intercambio social

Modelo de Comparación Social Buunk y Shaufeli (1993, como se citó en Barrera 2018) Se describe en el modelo la existencia de una doble fuente de origen. Por un lado, la interacción con los clientes externos, donde influyen tres factores estresores iniciales: incertidumbre, percepción de justicia y ausencia de control. Por otro lado, la comparación entre compañeros de trabajo, dado que frente a situaciones de tensión muchos optan por no pedir ayuda por miedo al rechazo, aislándose y generando condiciones propicias para el burnout.

Teoría sociocognitiva del yo

Modelo de competencia social de Harrison (1983)

Martínez (2010) indica que Harrison se basa en la competencia y la eficacia percibida como base para explicar la "competencia percibida" en relación con el síndrome de burnout (SB). Harrison sostiene que muchos profesionales que ingresan a servicios de asistencia inicialmente tienen una alta motivación para ayudar y muestran altruismo. Sin embargo, una vez en el entorno laboral, varios factores pueden actuar como facilitadores o barreras que influirán en la eficacia del trabajador. Cuando se combinan factores facilitadores con una motivación elevada, los resultados suelen ser positivos, ya que aumenta la eficacia percibida y los sentimientos de competencia social. Por el contrario, la presencia de barreras, que obstaculizan el logro de metas laborales, puede disminuir la autoeficacia. En la medida en que estas condiciones persisten, es probable que se manifieste el síndrome de burnout. Entre los factores que pueden actuar como facilitadores o barreras se encuentran los aspectos que influyen en este ámbito comprenden la presencia de objetivos laborales realistas, la coherencia entre los valores individuales y los institucionales, la formación profesional continua, los mecanismos de toma de decisiones, la definición clara del rol, la accesibilidad a recursos suficientes, la

retroalimentación proporcionada, la carga laboral, así como los conflictos interpersonales y las posibles disfunciones del rol, entre otros..

Teoría Estructural

Modelo de Gil-Monte y Peiró (1997)

Martínez (2010) refiere que el autor para explicar el síndrome de burnout se incluyen factores de índole organizacional y personal, así como las estrategias de afrontamiento empleadas. Bajo esta perspectiva, el burnout se entiende como una respuesta del trabajador al estrés percibido en el ámbito laboral, particularmente cuando está mediado por situaciones de conflicto y ambigüedad en el rol desempeñado. Este síndrome surge como resultado de un proceso de reevaluación cuando la manera de afrontar la situación estresante se revela como inadecuada. En este contexto, el burnout actúa como una variable mediadora entre el estrés percibido y sus consecuencias, como la deterioración de la salud, la insatisfacción laboral, la adopción de actitudes pasivas, la evitación de responsabilidades, entre otros resultados negativos.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Síndrome de Burnout:** El Burnout es considerado una alteración que afecta al ser humano en múltiples esferas —emocional, familiar y laboral— ocasionando un progresivo desgaste físico y psíquico, lo cual deriva en una disminución considerable de su calidad de vida (Betancur et al., 2012).
- **Agotamiento emocional:** El rasgo central se expresa en la disminución de energía, fatiga física y psíquica, acompañada de la percepción de estar sobrepasado. Estos síntomas pueden asemejarse a los de la depresión, por lo que es fundamental reconocer la diferencia y actuar oportunamente (Betancur et al., 2012).
- **Despersonalización:** Para resguardarse, el trabajador tiende a asumir comportamientos de rechazo hacia los demás, en particular hacia los beneficiarios de su actividad, adoptando un estilo cínico, utilizando

etiquetas negativas y descargando en ellos sus propias frustraciones. (Betancur et al., 2012).

- **Falta de realización personal:** El trabajador tiende a juzgar de manera crítica y desfavorable su eficacia en el cumplimiento de las funciones asignadas, así como su destreza para relacionarse con los beneficiarios de su labor. (Gil-Monte, 2003).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Hi: El nivel de Síndrome de Burnout en los trabajadores de la Empresa de Servicios Generales y Mineros Colquijirca, Pasco, en 2024, es alto.

Ho: El nivel de Síndrome de Burnout en los trabajadores de la Empresa de Servicios Generales y Mineros Colquijirca, Pasco, en 2024, no es alto.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Hi1: El nivel predominante de agotamiento emocional en los trabajadores de la Empresa de servicios generales y mineros Colquijirca, Pasco - 2024, es alto.

Ho1: El nivel predominante de agotamiento emocional en los trabajadores de la Empresa de servicios generales y mineros Colquijirca, Pasco - 2024, No es alto.

Hi2: El nivel predominante de despersonalización en los trabajadores de la Empresa de servicios generales y mineros Colquijirca, Pasco - 2024, es alto.

Ho2: El nivel predominante de despersonalización en los trabajadores de la Empresa de servicios generales y mineros Colquijirca, Pasco - 2024, No es alto.

Hi3: El nivel predominante de realización personal en los trabajadores de la Empresa de servicios generales y mineros Colquijirca, Pasco - 2024, es bajo.

Ho3: El nivel predominante de realización personal en los trabajadores de la Empresa de servicios generales y mineros Colquijirca, Pasco - 2024, No es bajo.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE 1

Síndrome del Burnout.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1
Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala De Medición
Síndrome de Burnout	El burnout generalmente surge como una reacción al estrés prolongado en lugar de ser resultado de una crisis inmediata. (Consuegra, 2010).	Síndrome de Burnout es la respuesta expresada en puntaje de la percepción expresada en sus dimensiones.	• Agotamiento emocional. Niveles • Alto • Medio • Bajo • Despersonalización. Niveles • Alto • Medio • Bajo	• Frecuencia de fatiga • Impacto en la productividad • Cansancio pos jornada • Percepción de estrés • Autoevaluación de agotamiento • Interacción emocional • Insensibilidad • Preocupación por el impacto	Ítems (1, 2,3, 6,8,13,14,16,20) Ítems (5, 10, 11, 15, 22) Ítems (4, 7,9, 12, 17,18,19,21).	Inventario de Burnout de Maslach Niveles • Presencia de Burnout • Tendencia de Burnout • Ausencia de burnout	Intervalo

-
- Falta de realización personal.

Niveles

- Alto
- Medio
- Bajo

- Responsabilidad emocional
 - Efectividad en el trabajo
 - Influencia positiva
 - Vitalidad pos trabajo
 - Habilidades interpersonales
-

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. TIPO

En esta investigación, se ha seleccionado el tipo de investigación básica, dado que el objetivo fue profundizar en la información y recopilar datos acerca de la variable síndrome de burnout.

Según Carrasco (2005) la investigación básica, es aquella que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, dado que el núcleo de su propósito se centra en ampliar y profundizar el conocimiento científico existente sobre la realidad.

3.1.2. ENFOQUE

El enfoque que se utilizó en esta investigación fue el Cuantitativo ya que buscamos obtener los resultados mediante gráficos estadísticos.

Asimismo, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) definen que Este enfoque se caracteriza por recolectar información cuantificable que posibilita la verificación de hipótesis. A través de procedimientos estadísticos, busca confirmar teorías y detectar tendencias conductuales, lo cual facilitó la evaluación objetiva de la ansiedad en los alumnos incluidos en la investigación.

3.1.3. ALCANCE O NIVEL

El estudio es de nivel descriptivo ya que buscó describir a nuestra variable apoyándonos con informaciones y datos que se obtuvieron a lo largo de la investigación.

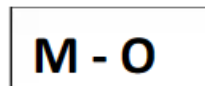
Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) Hace referencia al alcance que un estudio adopta en un determinado contexto espacial. En los trabajos de tipo descriptivo, el propósito fundamental es describir los

datos obtenidos y las características propias de las variables o del fenómeno en observación.

3.1.4 Diseño

Esta investigación es de diseño descriptivo simple, ya que solo buscó recopilar datos e información de la variable.

Según Abanto (2014) el diseño descriptivo simple es el proceso de investigación que implica la búsqueda y recopilación de información vinculada al objeto de estudio, sin la implementación o control de tratamientos. Este enfoque, definido por su naturaleza descriptiva, se centra en una variable en relación con una población específica, sin llevar a cabo intervenciones experimentales.



Donde:

M= muestra

O= observación

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

En esta investigación, la población estuvo conformada por 100 trabajadores de la Empresa de servicios generales y mineros Colquijirca, Pasco, en el año 2024.

Pimienta y la Orden (2017), hace mención de que la población es el conjunto completo de elementos, sujetos, cosas y otros, que se ven afectados por la problemática que una investigación específica busca estudiar.

Tabla 2
Población de estudio

Población	FI	%
Trabajadores de Escemic-Colquijirca	100	100%
Total	100	100%

3.2.2. MUESTRA

Participaron como muestra 100 trabajadores de la Empresa de servicios generales y mineros Colquijirca, Pasco, en el año 2024.

Pimienta y la Orden (2017), indica que una muestra es una fracción reducida de la totalidad que conforma la población, seleccionada con el propósito de hacer factible el estudio.

En este estudio, se empleó un muestreo de tipo censal, ya que se utilizó el 100% de la población. Esto implicó la inclusión exhaustiva de todos los elementos de la población en la muestra, eliminando así la necesidad de seleccionar una porción representativa.

López P. y Fachelli S. (2015) establece que una muestra censal es aquella en la que la cantidad es igual a la población. Esta clasificación se utiliza cuando la población es relativamente pequeña, lo que posibilita una relación exhaustiva con cada unidad de esta.

3.2.3. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

Criterios de Inclusión

- Trabajadores activos de la Empresa de Servicios Generales y Mineros Colquijirca en Pasco.
- Trabajadores mayores de 18 años.
- Mínimo 6 meses en la empresa.
- Empleados con turnos regulares o rotativos.

- Trabajadores que acepten participar voluntariamente en el estudio.

Criterios de Exclusión

- Trabajadores con licencia o suspensión laboral prolongada (por enfermedad, vacaciones o permisos especiales).
- Empleados en periodo de prueba (menos de 6 meses en la empresa).
- Personas con antecedentes psiquiátricos diagnosticados que pudieran interferir con la evaluación del síndrome de Burnout.
- Negativa a participar o falta de firma del consentimiento informado.
- Dificultades en la comunicación (idioma o limitaciones que impidan responder correctamente los instrumentos de evaluación)

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS

La técnica empleada para esta investigación es la psicometría debido a que el instrumento es un test.

Fonseca et al. (2013) refiere que la psicometría es una técnica que se emplea para medir los fenómenos psíquicos mediante técnicas estadísticas. Los instrumentos que utilizan son los inventarios, escalas y test psicométricos.

Técnica	Instrumento
Psicometría	Test de Maslach Burnout Inventory (MBI)

3.3.2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Instrumento: Inventario de Burnout de Maslach (MBI)

El Inventario de Burnout de Maslach (MBI), elaborado por Maslach y Jackson (1986) y adaptado al contexto peruano por Llaja et al. (2007), es un instrumento diseñado para evaluar el síndrome de burnout en

trabajadores. Está conformado por 22 ítems con formato de respuesta tipo Likert y evalúa tres dimensiones fundamentales: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. La interpretación de los resultados se realiza a partir de la suma de las puntuaciones obtenidas en cada subescala, permitiendo identificar la presencia, tendencia o ausencia del síndrome de burnout. En cuanto a sus propiedades psicométricas, presenta adecuados niveles de validez y confiabilidad, evidenciados tanto en estudios internacionales como nacionales.

Ficha técnica del Inventario de Burnout de Maslach

Nombre original: “Test de Maslach Burnout Inventory (MBI)”

Autores: Maslach Christina y Jackson Susan

Año: 1986

Ítems: 22

Escala: Tipo Likert

Nombre adaptado: Inventario de Burnout de Maslach

Adaptación española: Seisdedos (1997)

Adaptación peruana: Llaja, et al. (2007)

Finalidad: Evaluar los componentes del síndrome de Burnout

Dimensiones: Cansancio emocional, Despersonalización y Falta de realización personal.

Validez y Confiabilidad: Maslach y Jackson (como se citó en Martínez, 2010), manifiestan que en el año de su creación (1986) este instrumento obtuvo propiedades psicométricas aceptables y fiables en cada una de sus escalas (consistencia interna de 0.80 de Cronbach y validez convergente y la discriminante). Así mismo, para cada una de sus dimensiones, los autores refieren una fiabilidad con puntuaciones de 0.90 para la dimensión agotamiento emocional, 0.79 para despersonalización y 0.71 para la dimensión realización personal.

Tabla 3
Puntuaciones del inventario del Síndrome de Burnout

Niveles /dimensiones		Puntaje General
Presencia de Burnout	Alta en AE + alto en DP + bajo en RP	84 a más puntaje
Tendencia de Burnout	Intermedio en las tres dimensiones	49 – 83 puntos
Ausencia de burnout	Bajo en AE + bajo en DP + alto en RP	48 menos puntaje.

Métodos para evaluar el síndrome burnout.

Se suma los números de respuesta de las tres sub escalas:

Aspecto evaluado Respuesta a Sumar:

- Agotamiento Emocional 1,2,3,6,8,13,14,16,20
- Despersonalización 5,10,11,15,22
- Realización Personal 4,7,9,12,17,18,19,21

Las claves para la interpretación de este cuestionario son:

Subescala de agotamiento emocional: valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.

Puntuación máxima 54.

Subescala de despersonalización: valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.

Puntuación máxima 30.

Subescala de realización personal: evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.

Puntuación máxima 48.

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad. Puntuaciones altas, en las dos primeras subescalas y baja en la tercera definen la presencia el síndrome.

Los sujetos por encima del percentil 75 se incluyen en la categoría "alto", entre el percentil 75 y el 25 en la categoría "medio" y, por debajo del percentil 25, en la categoría "bajo"

Baremo del Inventario Burnout de Maslach (MI) muestra de Lima Metropolitana

Rango Percentil	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal	Rango Percentil
1	0			1
5	2			5
10	5		0	10
15	6		1	15
20	8	0	2	20
25	9		3	25
30	10		4	30
35	11	1	5	35
40	12	2		40
45	13	3	6	45
50	14		7	50
55	15	4	8	55
60	16	5	9	60
65	17	6	11	65
70	19	7	12	70
75	20	8	13	75
80	22	9	14	80
85	27	10	18	85
90	30	11	20	90
95	36	13	24	95
99	42	20	44	99
M	15,46	4,34	9,07	M
D.E.	6,63	4,44	5,32	D.E.

Validez y confiabilidad del instrumento:

A nivel nacional: En nuestro país la adaptación de este instrumento la realizó Llaja et al. (2007), Se analizaron las propiedades psicométricas del instrumento mediante dos submuestras: trabajadores de salud y de no salud. Los coeficientes Alfa de Cronbach evidenciaron consistencia similar en ambas submuestras y en la muestra total. En la población de salud, los valores fueron 0.80 para cansancio emocional,

0.56 para despersonalización y 0.72 para realización personal; en la población no salud, 0.80, 0.64 y 0.70, respectivamente. El análisis factorial indicó que la varianza explicada fue de 39.9% para cansancio emocional, 37.5% para despersonalización y 34.9% para realización personal, valores que, aunque inferiores al 40%, cumplen el umbral mínimo para validar la dimensionalidad.

A nivel local: La validez del Inventario de Burnout de Maslach en el contexto de Huánuco fue determinada a través de la evaluación de jueces expertos, mientras que su confiabilidad se estableció mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, aplicado a una muestra piloto de 20 trabajadores.

Tabla 4

Decisión de validez del Inventario de Burnout de Maslach por los jueces expertos

N°	Jueces expertos	Decisión
1	Psicólogo Alania, Aldo Antonio	Aplicable
2	Psicóloga Castañeda Correa, Ivy Mariet	Aplicable
5	Psicóloga Guadalupe Rodríguez, Carmen	Aplicable

Tabla 5

Confiabilidad del Inventario de Burnout de Maslach según el coeficiente alfa de Cronbach de la variable de estudio

Alfa de Cronbach	Cantidad de ítems
0.761	22

La confiabilidad del Inventario de Burnout de Maslach a nivel local se evaluó mediante el análisis de consistencia interna, obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.761 en una muestra piloto de 20 trabajadores. Este resultado indica una fiabilidad alta, lo que confirma que el instrumento es altamente confiable y adecuado para su aplicación en el estudio.

3.3.3. PROCESAMIENTO DE DATOS

Para tabular y digitalizar los datos, se organizó la información de acuerdo con el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación. Esta información se ingresó al software estadístico SPSS versión 25. En el SPSS, se registraron los siguientes datos: nivel del síndrome de burnout y sus dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) según el Inventario de Burnout de Maslach.

3.3.4. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Se realizó un análisis descriptivo a través de tablas de frecuencia y porcentajes, así como gráficos, para caracterizar los datos obtenidos sobre el síndrome de burnout en los trabajadores. Además, se calcularon medidas estadísticas como la media, mediana y desviación estándar. El análisis de datos se realizó utilizando tanto el software Excel como el software estadístico SPSS versión 25, con el fin de obtener conclusiones sobre la presencia del síndrome de burnout en los trabajadores de la empresa.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 6
Estadísticos descriptivos

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
SÍNDROME DE BURNOUT	100	14	81	53,16	16,680

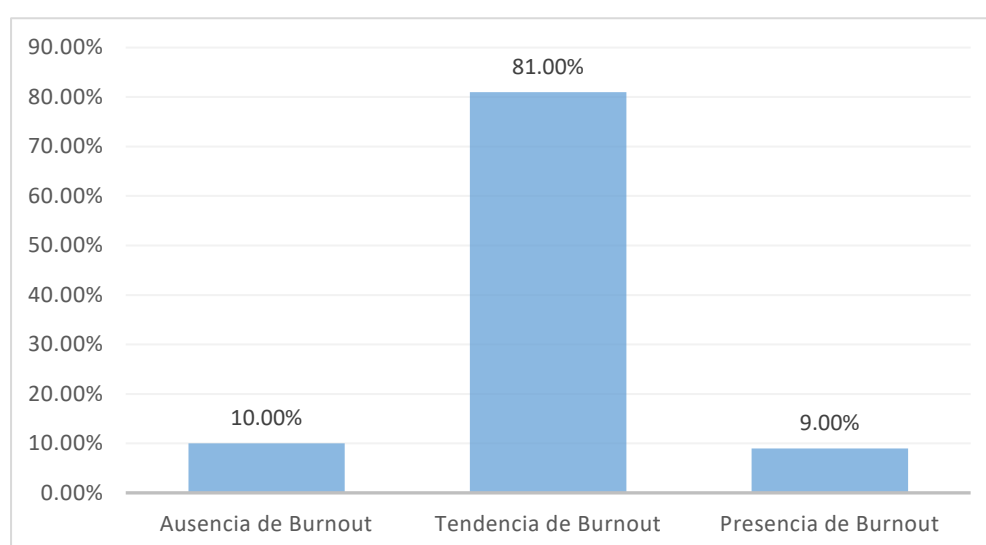
El análisis descriptivo del Síndrome de Burnout en una muestra de 100 participantes revela una variabilidad considerable en los puntajes obtenidos. El valor mínimo registrado es de 14, mientras que el máximo alcanza 81, lo que indica diferencias significativas en los niveles de Burnout dentro de la muestra.

El promedio de los puntajes se sitúa en 53.16, lo que sugiere que, en general, los participantes presentan tendencia a tener el síndrome de Burnout. No obstante, la desviación estándar de 16.680 evidencia una dispersión considerable en los datos, lo que implica que algunos individuos muestran Ausencia de Burnout, mientras que otros reportan presencia de Burnout.

Tabla 7
Niveles predominantes del síndrome de burnout

Niveles de síndrome de burnout	Frecuencia	Porcentaje
Ausencia de Burnout	10	10,0%
Tendencia de Burnout	81	81,0%
Presencia de Burnout	9	9,0%
Total	100	100,0%

Figura 1
Niveles predominantes del síndrome de burnout

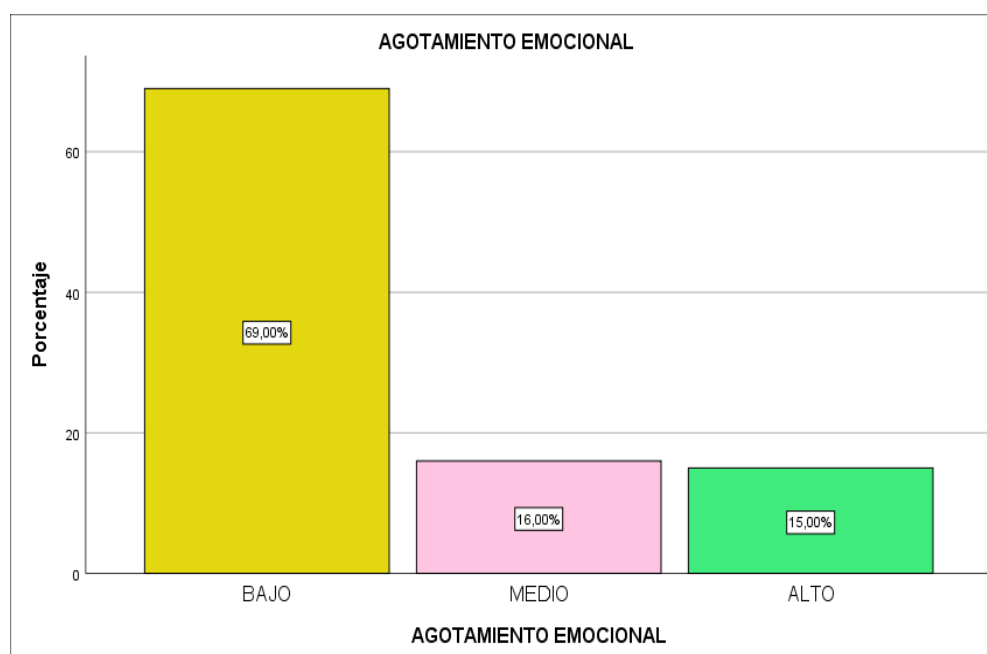


El análisis de los niveles del síndrome de burnout en los trabajadores de la Empresa de Servicios Generales y Mineros Colquijirca, Pasco, en el año 2024, revela que la mayoría de los empleados presentan tendencia de Burnout, con un 81,0% de los casos. Este resultado indica que, si bien los trabajadores experimentan cierto desgaste laboral, no alcanzan un estado crítico de agotamiento extremo. Por otro lado, un 10,0% de los trabajadores muestra una ausencia de burnout, lo que sugiere que solo una minoría no experimenta síntomas significativos de este síndrome. Sin embargo, es importante destacar que un 9,0% de los empleados muestran presencia de burnout, lo que representa un grupo vulnerable a consecuencias más graves, como estrés crónico, desmotivación o problemas de salud laboral.

Tabla 8
Niveles predominantes del agotamiento emocional

Niveles de agotamiento emocional	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	69	69,0
Medio	16	16,0
Alto	15	15,0
Total	100	100,0

Figura 2
Niveles predominantes del agotamiento emocional



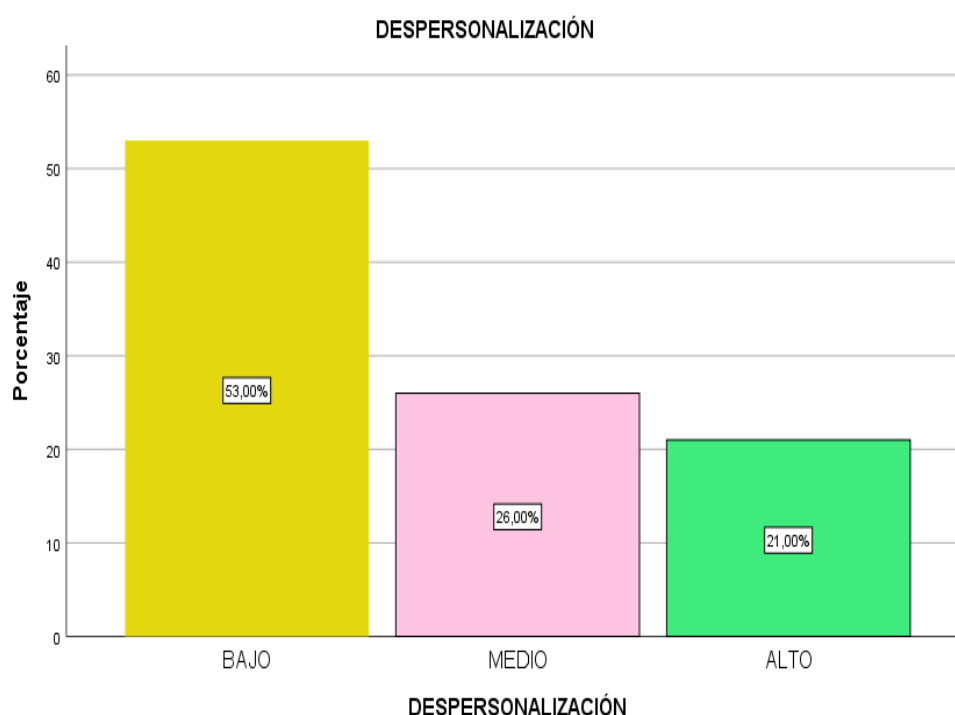
El análisis de los índices de desgaste afectivo-laboral en los empleados de la Empresa de Servicios Generales y Mineros Colquijirca, Pasco, en el año 2024, muestra que el nivel predominante es bajo, con un 69,0% de los casos. Esto indica que gran parte de los empleados no experimentan un desgaste emocional significativo, lo que sugiere una adecuada capacidad para gestionar la carga emocional de su trabajo. Por otro lado, un 16,0% de los trabajadores presenta un nivel medio de agotamiento emocional, lo que implica que una parte de la población laboral experimenta cierta fatiga emocional, aunque sin alcanzar niveles preocupantes. Sin embargo, un 15,0% de los empleados muestra un nivel alto de agotamiento emocional, lo que

representa un grupo que podría estar en riesgo de padecer estrés severo o dificultades en su bienestar emocional. En conclusión, el nivel bajo de agotamiento emocional es el predominante en la empresa, lo que es un aspecto positivo. No obstante, la presencia de trabajadores con niveles medios y altos de agotamiento sugiere la importancia de implementar estrategias de apoyo emocional y bienestar laboral para prevenir un incremento de estos casos.

Tabla 9
Niveles predominantes de despersonalización

Niveles de despersonalización	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	53	53,0
Medio	26	26,0
Alto	21	21,0
Total	100	100,0

Figura 3
Niveles predominantes de despersonalización



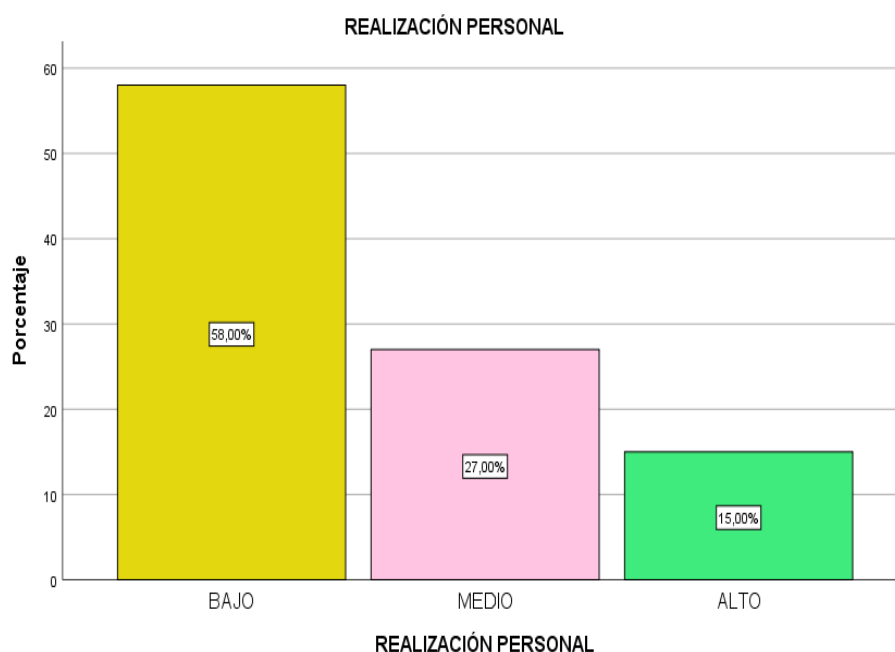
El análisis de los niveles de despersonalización en los trabajadores de la Empresa de Servicios Generales y Mineros Colquijirca, Pasco, en el año 2024, muestra que el nivel predominante es bajo, con un 53,0% de los casos. Esto indica que más de la mitad de los empleados no presentan una actitud distante o negativa hacia su trabajo o sus compañeros, lo que sugiere un ambiente laboral relativamente saludable en este aspecto. Por otro lado, un 26,0% de los trabajadores reporta un nivel medio de despersonalización, lo que significa que una parte de la plantilla podría estar experimentando cierta indiferencia o desapego en sus relaciones laborales. Además, un 21,0%

presenta un nivel alto de despersonalización, lo que representa un grupo significativo que podría estar desarrollando actitudes de distanciamiento emocional, cinismo o falta de empatía en su entorno laboral. En conclusión, aunque el nivel bajo de despersonalización es el predominante, la presencia de un porcentaje considerable de trabajadores con niveles medios y altos sugiere la necesidad de fortalecer estrategias para mejorar el clima organizacional y prevenir un aumento en la despersonalización, lo que podría afectar la calidad del trabajo y las relaciones interpersonales en la empresa.

Tabla 10
Niveles predominantes de realización personal

Niveles de realización personal	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	58	58,0
Medio	27	27,0
Alto	15	15,0
Total	100	100,0

Figura 4
Niveles predominantes de realización personal



El análisis de los niveles de realización personal en los trabajadores de la Empresa de Servicios Generales y Mineros Colquijirca, Pasco, en el año 2024, revela que el nivel predominante es bajo, con un 58,0% de los casos. Lo señalado sugiere que una proporción superior al 50 % de los trabajadores experimenta una baja satisfacción con su desempeño laboral y puede sentir que sus logros no son significativos o valorados. Por otro lado, un 27,0% de los trabajadores presenta un nivel medio de realización personal, lo que sugiere que, si bien no experimentan una insatisfacción extrema, tampoco perciben un alto grado de éxito o desarrollo en su trabajo. Finalmente, un

15,0% de los empleados muestra un nivel alto de realización personal, lo que representa una minoría que se siente plenamente satisfecha con sus logros y crecimiento profesional dentro de la empresa. En conclusión, el predominio de un bajo nivel de realización personal señala una posible falta de motivación y la consideración y valoración obtenida en el marco organizacional. Esto podría afectar el desempeño y bienestar de los trabajadores, por lo que sería recomendable implementar estrategias que fortalezcan la valoración del trabajo, el desarrollo profesional y el sentido de logro en la empresa.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

A continuación, en este apartado se detallan de manera exhaustiva los resultados encontrados; a su vez, se efectuaron los contrastes con estudios previos:

Respecto a los estadísticos descriptivos, se muestran los resultados del síndrome de burnout en una muestra de 100 trabajadores. El puntaje mínimo registrado fue 14, mientras que el máximo alcanzó 81, con una media de 53.16 y una desviación estándar de 16.68. Estos resultados indican una variabilidad significativa en los niveles de burnout entre los trabajadores, reflejada en la alta desviación estándar. La media sugiere que, en general, los empleados presentan un nivel moderado de burnout, aunque algunos experimentan niveles muy bajos y otros extremadamente altos. Este resultado puede atribuirse a variaciones en las condiciones laborales, factores individuales de resistencia al estrés y apoyo organizacional.

Sobre los niveles de manifestación del síndrome de burnout en los trabajadores analizados. La mayoría (81%) presenta un nivel medio de burnout, mientras que un 10% tiene un nivel bajo y un 9% un nivel alto. Esto refleja que, si bien el burnout es una problemática presente en la empresa, la mayoría de los trabajadores se encuentra en un estado intermedio, lo que sugiere una exposición moderada al estrés laboral. La baja proporción de casos extremos (bajo y alto) puede deberse a diferencias en la carga de trabajo, estrategias individuales de afrontamiento y el nivel de apoyo recibido en el entorno laboral. Ambos estudios coinciden en que el nivel predominante de burnout es el medio. Sulca (2023) indica que el 65% de los empleados se encuentra en este nivel, mientras que el otro estudio reporta un porcentaje aún mayor, del 81%. Esto sugiere que, aunque en ambas organizaciones el burnout es una problemática presente, su impacto es más significativo en la segunda, donde una mayor proporción de trabajadores experimenta un nivel intermedio de agotamiento laboral.

Los resultados sobre los niveles de agotamiento emocional revelan que el 69% presenta un nivel bajo, el 16% medio y el 15% alto. Esto refleja una tendencia positiva, ya que la mayoría de los empleados experimentaba bajos niveles de agotamiento emocional. Sin embargo, el 31% restante enfrenta niveles medios o altos, lo que puede estar vinculado a factores específicos del entorno laboral minero, como largas jornadas laborales, condiciones de trabajo exigentes y exposición a riesgos físicos y psicológicos. Es esencial que la empresa reconozca y aborde estos factores para prevenir el agotamiento emocional y promover el bienestar de sus trabajadores. Implementar medidas como la reducción de la carga laboral, ofrecer apoyo psicológico y fomentar un ambiente de trabajo saludable puede contribuir a disminuir los niveles de agotamiento emocional y mejorar la calidad de vida laboral.

Los resultados sobre los niveles de despersonalización indican que el 53% de los empleados exhibe un nivel bajo de despersonalización, mientras que el 26% y el 21% presentan niveles medio y alto, respectivamente. La despersonalización, componente del síndrome de burnout, se caracteriza por actitudes negativas y cínicas hacia las personas con las que se interactúa laboralmente. Aunque la mayoría de los trabajadores mantiene un nivel bajo de despersonalización, la presencia de niveles medio y alto en una proporción significativa (47%) es motivo de preocupación, ya que puede impactar negativamente en la calidad del servicio y en las relaciones laborales.

Los resultados muestran que los niveles de realización personal de 100 trabajadores de la empresa de servicios generales y mineros Colquijirca, Pasco. Los datos revelan que el 58% de los empleados tiene un nivel bajo de realización personal, mientras que el 27% y el 15% se encuentran en niveles medio y alto, respectivamente. La realización personal se refiere al grado en que los individuos sienten que están alcanzando sus metas y desarrollando su potencial en el ámbito laboral. Un nivel bajo de realización personal puede estar asociado con sentimientos de insatisfacción y desmotivación, lo que puede afectar negativamente el desempeño laboral y el bienestar general de los empleados. En un estudio realizado por Vivanco (2024) en la mina Bella

Rica, los trabajadores mineros evaluados mostraron que el 43,33% de los participantes obtuvo puntuaciones altas en la escala de agotamiento emocional, el 63,33% en la escala de despersonalización, y el 100% presentó puntuaciones bajas en la escala de realización personal. Estos hallazgos indican que los mineros de Bella Rica presentan síntomas del síndrome de burnout. Al comparar ambos estudios, se evidencia la presencia del síndrome de burnout, pero con una afectación más severa en los trabajadores de Bella Rica, quienes muestran niveles más altos de agotamiento emocional y despersonalización, además de una ausencia total de realización personal. Esto puede estar relacionado con diferencias en las condiciones laborales, la carga de trabajo y los recursos de apoyo disponibles en cada empresa.

Por su parte, Silva (2023), en Moquegua, en su estudio titulado "Síndrome de burnout en colaboradores de una empresa de comercialización de bienes de capital y provisión de servicios de minería, Moquegua, 2022", expone que solo el 6 % de los empleados presentó el síndrome de burnout. En cuanto a las dimensiones del síndrome, se encontraron los siguientes hallazgos: el 31 % de los trabajadores experimentó un alto nivel de agotamiento emocional, el 16 % presentó un nivel alto de despersonalización, y el 37 % mostró un nivel bajo de realización personal. Al contrastar los hallazgos, se evidencia la presencia del síndrome de burnout en la empresa Colquijirca, reflejando una mayor prevalencia en comparación con el estudio de Silva en Moquegua. En cuanto a las dimensiones específicas, las diferencias en los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal reflejan distintos factores de estrés y posibles diferencias en las condiciones laborales o el apoyo organizacional en cada contexto.

Por otro lado, Zevallos (2024) sobre el nivel de Síndrome de Burnout de los trabajadores de la empresa Huaron Pan American Silver muestra que la mayoría de los empleados (59,8%) presenta un nivel bajo, seguido por un 23,8% con un nivel medio. Además, un 16,4% de los trabajadores presenta un nivel alto de Síndrome de Burnout. En cuanto al cansancio emocional, la mayoría de los empleados (73,0%) tiene un nivel bajo, mientras que un 21,3% presenta un nivel alto. Solo el 5,7% de los trabajadores se encuentra en un

nivel medio de Cansancio Emocional. En relación con la Despersonalización, el 65,6% de los trabajadores presenta un nivel bajo, seguido de un 26,2% con un nivel alto, y solo el 8,2% muestra un nivel medio de Despersonalización. Finalmente, respecto a la realización personal, la mayoría de los empleados (58,2%) tiene un nivel alto, seguido por un 35,2% con un nivel medio. Solo el 6,2% de los trabajadores presenta un nivel bajo de realización personal. Al contrastar los estudios se muestran diferencias significativas en la experiencia del burnout entre ambas empresas. Mientras que, el síndrome de burnout, en el contexto de Colquijirca, se evidencia principalmente en niveles intermedios, en Huarón hay una mayor presencia de niveles bajos de burnout, aunque con un porcentaje más alto de agotamiento emocional y despersonalización alta. En cuanto a la realización personal, los trabajadores de Huarón presentan niveles altos de satisfacción y desarrollo profesional, mientras que en Colquijirca, una gran proporción de empleados experimenta baja realización personal, lo que puede estar afectando su motivación y desempeño laboral. Ambos estudios resaltan la importancia de abordar el burnout en el entorno laboral, pero los enfoques pueden diferir. Mientras que en Colquijirca es necesario mejorar la realización personal y el compromiso de los trabajadores, en Huarón se debe atender el agotamiento emocional alto y la despersonalización que pueden afectar el clima organizacional.

Asimismo, Mosquito (2022) sobre el síndrome de burnout, muestra que el 53.8% los participantes evidencian un nivel elevado, el 41.3% tiene un nivel medio y sólo el 5.0% presenta un nivel bajo. Por lo tanto, el mayor porcentaje corresponde al nivel alto en la variable de síndrome de burnout. En cuanto a la dimensión de cansancio emocional, el 38.8% de los trabajadores presenta un nivel alto, el 32.5% tiene un nivel medio y el 28.8% muestra un nivel bajo, lo que indica que el nivel alto es el más prevalente en esta dimensión. En la dimensión de despersonalización, se identificó que el 53.8% de los trabajadores se encuentra en un nivel alto, el 23.8% en un nivel bajo y el 22.5% en un nivel medio, destacando nuevamente el nivel alto como el más frecuente. Finalmente, en la dimensión de realización personal, el 66.3% de los trabajadores presenta un nivel bajo, el 22.5% tiene un nivel alto y el 11.3% se encuentra en un nivel medio, siendo el nivel bajo el más común en esta

dimensión. Estos datos difieren de los del presente estudio ya que se muestra una menor incidencia de burnout y sus dimensiones en Colquijirca, en comparación con Mosquito donde los niveles altos de agotamiento, despersonalización y baja realización personal son predominantes. Estas diferencias pueden atribuirse a factores como las condiciones laborales, el apoyo organizacional y las estrategias de afrontamiento implementadas en cada entorno de trabajo.

CONCLUSIONES

Se concluye que existe una tendencia predominante hacia el burnout, evidenciada por un puntaje promedio de 53.16. Sin embargo, la amplitud en el rango de puntajes, que varía entre 14 y 81, junto con una desviación estándar considerable (16.680), sugiere la presencia de subgrupos diferenciados, donde algunos participantes presentan una ausencia del síndrome y un grupo evidencia una presencia clara del síndrome.

Se concluye que el nivel bajo de agotamiento emocional predomina entre los trabajadores de la Empresa de Servicios Generales y Mineros Colquijirca, Pasco, durante el año 2024, representando el 69.0 % de la muestra. Este resultado es positivo, ya que la mayoría de los empleados mantiene un adecuado manejo de las demandas emocionales asociadas a su trabajo. No obstante, la presencia de un 16.0 % con nivel medio y un 15.0 % con nivel alto de agotamiento emocional evidencia que una parte de la población laboral experimenta cierto grado de desgaste emocional.

Se concluye que el nivel bajo de despersonalización predomina entre los trabajadores de la Empresa de Servicios Generales y Mineros Colquijirca, Pasco, en el año 2024, con un 53.0 % de los casos. Esto refleja que más de la mitad de los empleados mantiene una actitud empática y comprometida con su trabajo y sus compañeros. Sin embargo, la presencia de un 26.0 % con nivel medio y un 21.0 % con nivel medio de despersonalización indica que ciertos trabajadores estarían experimentando actitudes de desapego emocional que pueden afectar negativamente el clima organizacional.

Se concluye que el nivel bajo de realización personal es el predominante entre los trabajadores de la Empresa de Servicios Generales y Mineros Colquijirca, Pasco, durante el año 2024, con un 58.0 % de los casos. Esto sugiere que más de la mitad de los empleados no percibe un alto grado de satisfacción ni logro personal en su desempeño laboral. Por otro lado, un 27.0 % presenta un nivel medio de realización personal, lo que indica percepciones moderadas de éxito laboral, mientras que solo un 15.0 % manifiesta un alto nivel de realización personal.

RECOMENDACIONES

Al gerente y jefes de área

- Establecer sistemas de reconocimiento que destaquen los logros y contribuciones de los empleados, reforzando su sentido de propósito y satisfacción laboral.
- Monitorear regularmente las asignaciones de trabajo para evitar la sobrecarga y garantizar que las tareas sean desafiantes pero alcanzables, previniendo el agotamiento y mejorando la satisfacción laboral.
- Crear una cultura organizacional que valore el bienestar de los empleados, fomentando la comunicación abierta, el apoyo mutuo y la colaboración entre equipos.
- Se recomienda implementar programas de capacitación y oportunidades de crecimiento que permitan a los empleados adquirir nuevas habilidades y avanzar en sus carreras, lo que puede mejorar la realización personal.

Al ministerio de Salud

- Diseñar e implementar programas permanentes de salud mental ocupacional, con énfasis en la prevención del burnout en sectores con alta demanda emocional, como el minero.
- Promover la gestión saludable del estrés laboral, incluyendo talleres vivenciales, mindfulness, manejo emocional y autocuidado en el sector minero.
- Promover políticas públicas de prevención del riesgo psicosocial en el trabajo, ajustadas a las condiciones mineras del Perú.
- Incentivar que las empresas públicas y privadas creen entornos laborales saludables, donde las cargas laborales sean razonables y exista un equilibrio trabajo-vida personal

A los trabajadores de la empresa

- Se recomienda que los trabajadores desarrollen hábitos de recuperación emocional, estableciendo límites claros entre la vida laboral y personal para favorecer un adecuado descanso
- Fortalecer el apoyo social entre compañeros, ya que eso contribuye a reducir el estrés y prevenir el agotamiento laboral.
- se recomienda cultivar activamente el sentido de pertenencia y la conexión interpersonal en el entorno laboral, a través del reconocimiento y la valoración del trabajo propio y de los compañeros.
- Invertir en el desarrollo de habilidades propias mediante capacitaciones, cursos técnicos o actividades formativas disponibles, ya que la mejora continua genera percepción de competencia y crecimiento

Al Programa Académico de psicología

- Fomentar la investigación y creación de programas que sean efectivos para reducir el burnout en contextos laborales específicos.
- Establecer convenios con organizaciones para implementar programas de salud mental y bienestar laboral, beneficiando tanto a los empleados como a los estudiantes en formación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, W. (2014). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Guía de aprendizaje. Trujillo, Perú: Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.*
https://www.academia.edu/30430586/DISE%C3%91O_Y_DESARROLLO_DEL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_GU%C3%8DA_DE_APRENDIZAJE
- Abramson, A. (2022). Burnout and stress are everywhere. *American Psychological Association*. 53 (1).
<https://www.apa.org/monitor/2022/01/special-burnout-stress>.
- Arévalo, D. F. y Villacrés, J. P. (2022). *Prevalencia del Síndrome de Burnout asociado a la jornada laboral de los trabajadores de la empresa minera Grumintor en la provincia del Azuay, año 2022* [Tesis de maestría, Universidad de las Américas]. Repositorio digital Universidad de las Américas. <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14525/1/UDLA-EC-TMSSO-2022-170.pdf>
- Arteaga, G. y Hurtado, M. (2023). Estrés del personal de salud en tiempos de pandemia COVID 19, en el desempeño laboral - Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión - Cerro de Pasco – abril a julio del 2022. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Archivo digital. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/3339>
- Barrera, A., V. (2018). *Síndrome de burnout en despachadores de combustibles de una zona en una empresa dedicada al rubro de hidrocarburos en Lima Metropolitana*. [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Archivo digital. http://intra.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2213/TRAB.SUF.PROF._Valeryn%20Ann%20Barrera%20Rua.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Betancur, A., Guzmán, C., Lema, C., Pérez, C., Pizarro, M. C., Salazar, S., ... & Trespacios, E. M. V. (2012). Síndrome de Burnout en trabajadores

del sector salud. *Revista CES Salud Pública*, 3(2), 184-192.
https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=S%C3%A9ndrome+de+Burnout+en+trabajadores+del+sector+salud&btnG=#d=gs_cit&t=1700265381845&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3ANVnXWGMtJKEJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D0%26hl%3Des

Cahuana, M. (2018). Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en el personal de salud de la microrred Puerto Bermúdez–Pasco, 2017. [Tesis de pregrado, Universidad Alas Peruanas]. Archivo digital. https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/3065/Tesis_Sindrome_Burnout_Estrategias.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carrasco, S. (2005). *Metodologías de la investigación científica*. San Marcos.

Condori, A. M., Ayon, H. J., Lascurain, P. C. y Flores, C. S. (2024) *Burnout, Sentido de Vida y Estilos de vida en trabajadores de una Unidad Minera en Caylloma, Arequipa* [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio UPC. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/673152/Condori_QA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Consuegra, N. (2010). *Diccionario de psicología* (2ª ed). Ecoe ediciones.

Cotrina-Onofre, Y. & Panez-Mateo, L. (2019). Síndrome de Burnout en médicos de tres hospitales de Huánuco. *Rev Perú Investig Salud*. 2019;3(3): 127-132
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/repis/article/view/335/314>

Cuevas, L.; Torregrosa, L.; Domínguez, L. C.; Sanabria, Álvaro (2023). Síndrome De Desgaste Profesional En Residentes De cirugía: Estudio Transversal Colombiano En 2020. *Rev Colomb Cir* 2023, 38, 30-36.
<https://doi.org/10.30944/20117582.2208>

Davila, C., Popa – Valea, O., Diaconescu, L., V., Mihăilescu, A., Sfetcu, R., Vladescu, C., Galati, G. y Merlo, S. (2020). Manual de burnout edición

de bolsillo. https://benditeu.eu/manual/Burnout%20Manual_Spanish.pdf

Del valle, G. y Guedez, Y. S. (2021). Síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7994441/>

Diario oficial el peruano. (2023, 22 de mayo). Estrés laboral: ¿Qué es el síndrome de Burnout y cómo puedo prevenirlo en mi empresa?. *El peruano*. <https://www.elperuano.pe/noticia/213358-estres-laboral-que-es-el-sindrome-de-burnout-y-como-puedo-prevenirlo-en-mi-empresa>

Diario oficial el peruano. (22 de mayo del 2023). Estrés laboral: ¿Qué es el síndrome de Burnout y cómo puedo prevenirlo en mi empresa?. *El peruano*. <https://www.elperuano.pe/noticia/213358-estres-laboral-que-es-el-sindrome-de-burnout-y-como-puedo-prevenirlo-en-mi-empresa>

El Sahili, L. F. A. (2015). *Burnout: Consecuencias y soluciones*. El Manual Moderno.

Facal-Fondo, T. (2012). Prevalencia del Síndrome de Burnout en trabajadores sociales de los servicios sociales comunitarios. *Portularia*, 12(1), 59-69. https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Prevalencia+del+S%C3%ADndrome+de+Burnout+en+trabajadores+sociales+de+los+servicios+sociales+comunitarios+Portularia%2C&btnG=#d=gs_cit&t=1700264185099&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3AQk6OjfvHT6gJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D0%26hl%3Des

Fonseca, A.A., Rojas, V.B., Martel, S. y Flores, V.G. (2013) *Investigación científica en salud con enfoque cuantitativo* (1ra ed.). Grafica D&S E.I.R.L.

Fuente RPP. (2022, 24 de noviembre). ¿Cansado de tu trabajo? Tal vez estás entre los muchos peruanos que sufren el síndrome Burnout. *RPP* <https://rpp.pe/economia/economia/sindrome-burnout-como-afecta-el-estres-laboral-en-peru-noticia-1449047>

- Garrosa, E., Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., & Rodríguez-Carvajal, R. (2010). Role stress and personal resources in nursing: A cross-sectional study of burnout and engagement. *International Journal of Nursing Studies*, 48(4), 479–489. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.08.004>
- Gil-Monte, P. (2003). Burnout syndrome: ¿Síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19 (2), 181-197. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231318052004>
- Gobierno del Estado de México, Secretaría de Desarrollo Social Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social (s.f). Guía metodológica para la atención del desgaste profesional por empatía (síndrome del burnout). http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/EdoMex/edomex_meta5_2011.pdf
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, T. C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Larrea, D.A. (2022) Resiliencia y Burnout en colaboradores de una empresa minera [Tesis de pre grado, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio URPh https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/6250/T030_73026327_T%20DIEGO%20ALONSO%20LARREA%20LE%20c3%93N.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lindo, A. N., y Parejas, J. M. (2020). *Síndrome de Burnout y Agresividad en efectivos policiales de un distrito de Lima, Perú*. [Tesis de licenciamiento, Universidad Peruana Unión]. Archivo digital http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/3794/Angie_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Llaja, V., Sarriá, J. & García, P. (2007). Inventario “Burnout” de Maslach & Jackson – muestra peruana. Lima: Centro Interdisciplinaria en Neuropsicología.
- López P. & Fachelli S. (2015), Metodología de la investigación social cuantitativa, Recuperado de

https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsoccua_a2016_cap1-2.pdf

Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112), 42-80. <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). *Maslach Burnout Inventory manual* (3rd ed.). Consulting Psychologists Press.

Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables [MIMP]. (2010). *Conociendo el síndrome de agotamiento profesional*. <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4026.pdf>

Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables [MIMP]. (2010). *Conociendo el síndrome de agotamiento profesional*. <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4026.pdf>

Mosquito, M. T. (2022) *Síndrome de Burnout y clima laboral en los trabajadores de la Compañía Minera Milpo SAC, Pasco-2021* [Tesis de pre grado, Universidad Peruana de los Andes]. Repositorio UPLA <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3400/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Narváez, A.L. y Jaramillo, P.A. (2023). *Prevalencia del síndrome de burnout asociado a las condiciones laborales en el personal administrativo y operativo del sector minero formal ubicado en la provincia de Zamora Chinchipe en el periodo junio-agosto de 2023* [Tesis de maestría, Universidad de las Américas]. Repositorio digital Universidad de las Américas. <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/15262/1/UDLA-EC-TMSSO-2023-93.pdf>

Organización Mundial de la salud [OMS]. (2019, 28 de mayo). *El burnout, un "fenómeno ocupacional": Clasificación Internacional de Enfermedades*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

- Organización Mundial de la salud [OMS]. (28 de mayo del 2019). *El burnout, un "fenómeno ocupacional": Clasificación Internacional de Enfermedades*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Pimienta, P. J., y De la Orden, H. A. (2017). *Metodología de la investigación* (3ª Ed). Pearson.
- Radio Programas del Perú [RPP] (24 de noviembre del 2022). ¿Cansado de tu trabajo? Tal vez estás entre los muchos peruanos que sufren el síndrome Burnout. <https://rpp.pe/economia/economia/sindrome-burnout-como-afecta-el-estres-laboral-en-peru-noticia-1449047>
- Ramírez, M. K. (2024). *Resiliencia y estrés en trabajadores de una minera de Pasco* [Tesis de maestría, Universidad Femenina del Sagrado Corazón]. Repositorio Institucional UNIFÉ. <https://hdl.handle.net/20.500.11955/1415>
- Silva, J. J. (2023). *Síndrome de burnout en colaboradores de una empresa de comercialización de bienes de capital y provisión de servicios de minería, Moquegua, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú] repositorio UNCP https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/10195/T010_45025213_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Suazo Galdames, I., Molero Jurado, M. d. M., Fernández Martínez, E., Pérez-Fuentes, M. d. C., & Gázquez Linares, J. J. (2024). Resilience, burnout and mental health in nurses: A latent mediation model. *Journal of Clinical Medicine*, 13(10), 2769. <https://doi.org/10.3390/jcm13102769>
- Sulca, I.A. (2023) Clima organizacional y síndrome de Burnout en trabajadores de la empresa Tecín Minera S.A.C. [Tesis de maestria, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Archivo digital.
- Vivanco, A. E. (2024) Factores de incidencia del síndrome de burnout en trabajadores mineros de Bella Rica, Ponce Enríquez-Ecuador. *Revista*

De Estudios Contemporáneos Del Sur Global, 4(12), e230228.
<https://dspace.ucacue.edu.ec/server/api/core/bitstreams/35071997-0a3b-4b0a-8702-0b2d116d5c8e/content>

Zevallos, G. X. (2024). *Síndrome de Burnout asociado a factores laborales en el sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron–Cerro de Pasco–2023*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio UNDAC.
http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/4120/1/T026_72914275_T.pdf

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Poma L. Síndrome de burnout en los trabajadores de la empresa de servicios generales y mineros Colquijirca, Pasco - 2024 [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2026 [Consultado]. Disponible en: <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: SÍNDROME DEL BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES Y MINEROS COLQUIJIRCA, PASCO - 2024.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES - DIMENSIONES	MARCO METODOLÓGICO	POBLACIÓN MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS
GENERAL ¿Cuál es el nivel predominante del síndrome de burnout en los trabajadores de la Empresa de servicios generales y mineros Colquijirca, Pasco - 2024?	GENERAL Determinar el nivel predominante del Síndrome de Burnout en los trabajadores de la Empresa de servicios generales y mineros Colquijirca, Pasco -2024.	GENERAL Hi: El nivel de Síndrome de Burnout en los trabajadores de la Empresa de Servicios Generales y Mineros Colquijirca, Pasco, en 2024, es alto. Ho: El nivel de Síndrome de Burnout en los trabajadores de la Empresa de Servicios Generales y Mineros Colquijirca, Pasco, en 2024, no es alto.	VARIABLE 1: Síndrome de Burnout DIMENSIONES : Agotamiento emocional. Despersonalización. Falta de realización personal. VARIABLE INTERVINENTES: • Género. • Condición laboral.	NIVEL: Descriptivo simple. TIPO: Básica MÉTODO • Método inductivo. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo simple M.....O	POBLACIÓN N: 100 trabajadores de la Empresa de servicios generales y mineros Colquijirca, Pasco - 2024. MUESTREO: Tipo censal	TÉCNICAS: La encuesta INSTRUMENTOS: "Inventario de Burnout de Maslach". Niveles: ▪ Bajo ▪ Medio ▪ Alto Ítems: 22 ítems.

ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS		MUESTRA:
¿Cuál es el nivel de agotamiento emocional predominante en los trabajadores de la Empresa de servicios generales y mineros Colquijirca, Pasco -2024? ¿Cuál es el nivel predominante de despersonalización en los trabajadores de la Empresa de servicios generales y mineros Colquijirca, Pasco -2024? ¿Cuál es el nivel de realización personal que experimentan los trabajadores de la Empresa de servicios	- Determinar el nivel predominante de agotamiento emocional en los trabajadores de la Empresa de servicios generales y mineros Colquijirca, Pasco -2024. - Analizar el nivel predominante de despersonalización entre los trabajadores de la Empresa de servicios generales y mineros Colquijirca, Pasco -2024. - Evaluar el nivel predominante de realización personal de los trabajadores de la Empresa de servicios	Hi1: El nivel predominante de agotamiento emocional en los trabajadores de la Empresa de servicios generales y mineros Colquijirca, Pasco - 2024, es alto. Ho1: El nivel predominante de agotamiento emocional en los trabajadores de la Empresa de servicios generales y mineros Colquijirca, Pasco - 2024, No es alto. Hi2: El nivel predominante de despersonalización en los trabajadores de la Empresa de servicios	- Horario de trabajo. - Tiempo de servicio.	100 trabajadores de la Empresa de servicios generales y mineros Colquijirca, Pasco - 2024.

generales y mineros Colquijirca, Pasco -2024?	generales y mineros Colquijirca, Pasco -2024.	generales y mineros Colquijirca, Pasco - 2024, es alto. Ho2: El nivel predominante de despersonalización en los trabajadores de la Empresa de servicios generales y mineros Colquijirca, Pasco - 2024, No es alto. Hi3: El nivel predominante de realización personal en los trabajadores de la Empresa de servicios generales y mineros Colquijirca, Pasco - 2024, es bajo. Ho3: El nivel predominante de realización personal en los
--	--	--

trabajadores de la
Empresa de
servicios
generales y
mineros
Colquijirca, Pasco
- 2024, No es
bajo.

ANEXO 2

RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



RESOLUCION N° 3388-2024 -D-FCS-UDH

Huánuco, 26 de noviembre del 2024

VISTO, la solicitud con ID: 00000001230, presentado por doña **POMA ATENCIO, LUZ KARINA**, alumno del Programa Académico de Psicología, (**Modalidad Semipresencial**), Facultad de Ciencias de la Salud quien solicita Aprobación del Trabajo de Investigación (Título) **“SINDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES Y MINEROS COLQUIJIRCA, PASCO – 2024”**; y,

CONSIDERANDO:

Que, el (la) recurrente ha cumplido con presentar la documentación exigida por la Comisión de Grados y Títulos del Programa Académico de Psicología, Facultad de Ciencias de Salud, para ejecutar el Trabajo de Investigación conducente al Título Profesional;

Que, con Resolución N° 2034-2024-D-FCS-UDH de fecha 03/SET/24, se designan como Jurados revisores MG. JOSE LUIS MALPARTIDA REPETTO, MG. AIDA MARGARITA TARAZONA SOTO y MG. LARRY FRANKLIN ACENCIO MALPARTIDA, encargados para la Revisión del Trabajo de Investigación de la Universidad de Huánuco;

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas por el Art. 45° del Estatuto de la Universidad de Huánuco y la Resolución N° 595-2020-R-CU-UDH del 03/AGO/20;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- APROBAR el Trabajo de Investigación intitulado: **“SINDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES Y MINEROS COLQUIJIRCA, PASCO – 2024”** presentado por doña **POMA ATENCIO, LUZ KARINA**, alumno del Programa Académico de Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, quien ejecutará el mencionado Trabajo de Investigación.

Artículo Segundo. - Disponer que la Secretaría Académica de la Facultad de Ciencias de la Salud, registre el Informe del Trabajo de Investigación arriba indicado en el Libro correspondiente.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE.



ANEXO 3

RESOLUCIÓN DE NOMBRAMIENTO DE ASESOR



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
http://www.udh.edu.pe

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD **RESOLUCION N° 2555 - 2023-D-FCS-UDH**

Huánuco, 24 de octubre del 2023

VISTO, el expediente con ID: 00000001659, presentado por doña **LUZ KARINA, POMA ATENCIO**, estudiante del Programa Académico de Psicología (**Modalidad Semipresencial**), Facultad Ciencias de la Salud, en la que solicita Cambio de asesor para del trabajo de investigación (Título) intitulado: **"SATISFACCIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MINERA SAN MARTÍN CONTRATISTAS GENERALES S.A. SEDE EL BROCAL DE COLQUIJIRCA, PASCO 2021"**; y

CONSIDERANDO:

Que, según el Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, en su Capítulo II, del Trabajo de Investigación o Tesis, Artículos 31° y 32° estipula "que por causas justificadas el estudiante podrá solicitar el cambio del Docente Asesor, de ser razonable la Decana, vía resolución atenderá lo solicitado";

Que, con Resolución N° 750-2022-D-FCS-UDH de fecha 01/JUN/22, se designó como asesor a la MG. MAGALY CHIRIHUANA TORRES, quien en la actualidad no cuenta vínculo laboral con nuestra institución, por lo que deviene declarar procedente lo solicitado por la recurrente;

Que, según Oficio N° 1272-742023-C.A.PA-PSIC-FCS-UDH-HCO de fecha 24/OCT/23, la Coordinadora del Programa Académico de Psicología, propone como nuevo Asesor al MG. **RICHARD PINETT LLANTO CERCEDO**.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas en el Art. 45° del Estatuto de la Universidad de Huánuco y la Resolución N° 595-20-R-CU-UDH del 03/AGO/20;

SE RESUELVE:

Artículo Único: **DESIGNAR** como nuevo **ASESOR** al MG. **RICHARD PINETT LLANTO CERCEDO**, en el contenido del Trabajo de Investigación (Título) intitulado: **"SATISFACCIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MINERA SAN MARTÍN CONTRATISTAS GENERALES S.A. SEDE EL BROCAL DE COLQUIJIRCA, PASCO 2021"**; presentado por doña **LUZ KARINA, POMA ATENCIO**, alumna del Programa Académico de Psicología para obtener el Título Profesional de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**.

Tanto el Docente Asesor y la alumna, se sobre entiende que se ajustarán a lo estipulado en el Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE.



UDH
Dr. Julio R. Peltre Llanos
DECANA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Distribución: P.A.Psic/Exp. Grad./ Interesado/Asesor/Archivo/JMPZ/pjgg

ANEXO 4

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo; usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.				X			
2. Me siento cansado al final de la jornada laboral.	X						
3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana para enfrentar otro día de trabajo.	X						
4. Comprendo fácilmente cómo se sienten mis compañeros.							X
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	X						
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	X						
7. Trato de resolver eficazmente los problemas de mis compañeros.							X
8. Me siento quemado por las exigencias de mi trabajo.	X						
9. Creo que mi trabajo tiene un impacto positivo en las vidas de los demás.							X
10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que trabajo aquí.	X						
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X						
12. Me siento muy activo durante la jornada laboral.							X
13. Me siento frustrado con algunas tareas de mi trabajo.	X						
14. Creo que estoy trabajando demasiado en mis responsabilidades.							X
15. A veces no me preocupa realmente lo que les sucede a algunas personas a las que doy servicio.	X						
16. Trabajar directamente con personas me genera estrés.	X						
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros.							X
18. Me siento estimulado después de interactuar con otras personas en el trabajo.						X	
19. He logrado muchas cosas útiles en mi profesión en la empresa.							X
20. Me siento agotado y sin energía.	X						
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales de los demás con calma.							X
22. Siento que algunas personas me culpan por sus problemas.	X						

Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.			X				
2. Me siento cansado al final de la jornada laboral.			X				
3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana para enfrentar otro día de trabajo.		X					
4. Comprendo fácilmente cómo se sienten mis compañeros.						X	
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	X						
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.		X					
7. Trato de resolver eficazmente los problemas de mis compañeros.				X			
8. Me siento quemado por las exigencias de mi trabajo.	X						
9. Creo que mi trabajo tiene un impacto positivo en las vidas de los demás.						X	
10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que trabajo aquí.		X					
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X						
12. Me siento muy activo durante la jornada laboral.					X		
13. Me siento frustrado con algunas tareas de mi trabajo.			X				
14. Creo que estoy trabajando demasiado en mis responsabilidades.			X				
15. A veces no me preocupa realmente lo que les sucede a algunas personas a las que doy servicio.	X						
16. Trabajar directamente con personas me genera estrés.		X					
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros.			X				
18. Me siento estimulado después de interactuar con otras personas en el trabajo.			X				
19. He logrado muchas cosas útiles en mi profesión en la empresa.			X				
20. Me siento agotado y sin energía.		X					
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales de los demás con calma.		X					
22. Siento que algunas personas me culpan por sus problemas.	X						

ANEXO 5

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACION

EVALUADOR:

Aldo Antonio Aguilar Alarcón

PROFESION: Psicólogo N° DE COLEGIATURA: 46995

INSTITUCION DONDE TRABAJA: MEDICENTRO "MARIA AUXILIADORA"

CARGO QUE DESEMPEÑA: PSICOLOGO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION		
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado	1	2	3
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos	1	2	3
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables	1	2	3
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3
5	Organicidad	Existe organización lógica	1	2	3
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad	1	2	3
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar	1	2	3
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos	1	2	3
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación	1	2	3
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación	1	2	3

4	Excelente (76%-100%)	33-40
3	Bueno (51%-75%)	22-32
2	Regular (26%-50%)	11-21
1	Deficiente (10%-25%)	00-10

Resultado: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, 26 de Marzo de 2025

Lic. Aldo A. Aguilar Alarcón
PSICOLOGO
C. D. N. N° 46995

FIRMA /SELLO DEL VALIDADOR



CONSTANCIA DE VALIDACION

EVALUADOR:

Ivy Mariel Castañeda Correa

PROFESION: PSICOLOGA N° DE COLEGIATURA: 39554

INSTITUCION DONDE TRABAJA:

Centro de Salud Mental Comunitario - Pisco

CARGO QUE DESEMPEÑA:

PSICOLOGA

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado	1	2	3	4
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos	1	2	3	4
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables	1	2	3	4
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4
5	Organicidad	Existe organización lógica	1	2	3	4
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad	1	2	3	4
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar	1	2	3	4
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos	1	2	3	4
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación	1	2	3	4
10	Relevancia	Es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4

4	Excelente (76%-100%)	33-40
3	Bueno (51%-75%)	22-32
2	Regular (26%-50%)	11-21
1	Deficiente (10%-25%)	00-10

Resultado: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, 29 de mayo de 2025


Ivy Mariel Castañeda Correa
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 39554

FIRMA /SELLO DEL VALIDADOR

ANEXO 6

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Confiabilidad del Inventario de Burnout de Maslach según el coeficiente alfa de Cronbach de la variable de estudio.

Alfa de Cronbach	Cantidad de ítems
761	22

ANEXO 7

RESULTADOS DEL PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO EN SPSS

burnout informe LUZ.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 27 de 27 variables

	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018
1	2	2	1	5	0	1	3	0	5	1	0	4	2	2	0	1	2	
2	3	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	
3	4	5	1	6	0	5	5	5	6	0	0	6	5	5	0	0	6	
4	4	2	4	3	0	1	2	0	0	0	1	6	1	6	3	1	2	
5	3	5	3	6	2	0	2	0	6	0	0	6	1	1	4	0	6	
6	0	5	1	5	0	0	2	0	0	0	0	6	2	2	3	0	6	
7	0	3	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	2	6	0	0	
8	2	5	1	0	0	6	1	0	0	0	0	6	1	0	0	0	1	
9	0	1	0	3	0	0	1	0	1	0	0	6	0	0	2	0	0	
10	6	5	4	6	0	3	6	6	3	1	1	6	1	6	0	3	3	
11	4	5	3	0	0	0	2	2	1	0	0	6	0	5	0	1	6	
12	0	3	1	3	0	0	3	3	2	1	0	6	2	2	2	0	1	
13	0	0	0	1	0	0	1	0	2	0	0	6	0	0	1	0	1	
14	0	0	0	1	0	0	1	0	3	0	0	6	1	1	1	0	1	
15	4	4	5	2	0	4	4	5	1	2	1	5	4	6	4	4	4	
16	1	1	1	5	0	0	5	1	4	0	2	6	2	1	1	2	4	
17	3	1	0	6	0	0	2	3	0	0	1	6	1	6	0	0	1	
18	3	5	0	3	0	4	4	0	6	0	2	6	0	1	0	3	6	
19	4	6	0	1	0	1	6	0	3	5	6	3	0	5	3	6	3	
20	3	6	0	5	3	0	3	1	3	0	0	5	0	5	6	0	3	
21	1	5	1	3	1	5	2	6	6	1	1	2	4	2	4	6	6	
22	1	3	1	6	1	0	6	0	2	2	4	2	3	6	0	0	3	
23	0	2	3	2	0	6	3	1	4	0	0	6	1	2	2	3	3	
24	1	2	4	6	0	3	1	0	4	0	2	5	4	2	3	3	4	
25	0	5	1	5	0	0	2	0	0	0	0	6	2	2	3	0	6	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

burnout informe LUZ.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

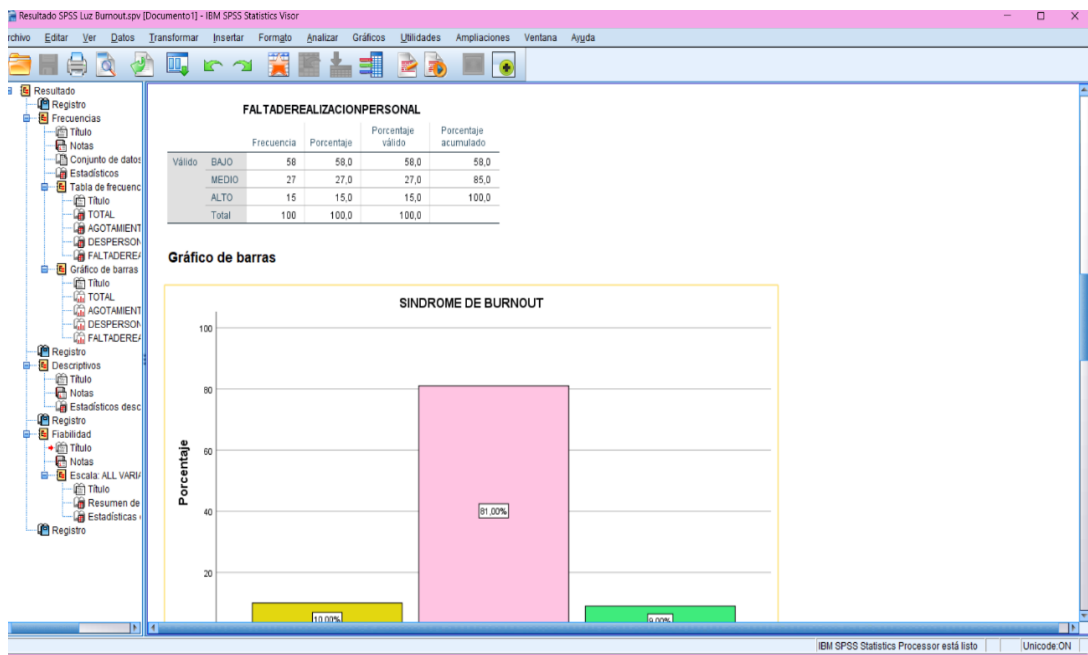
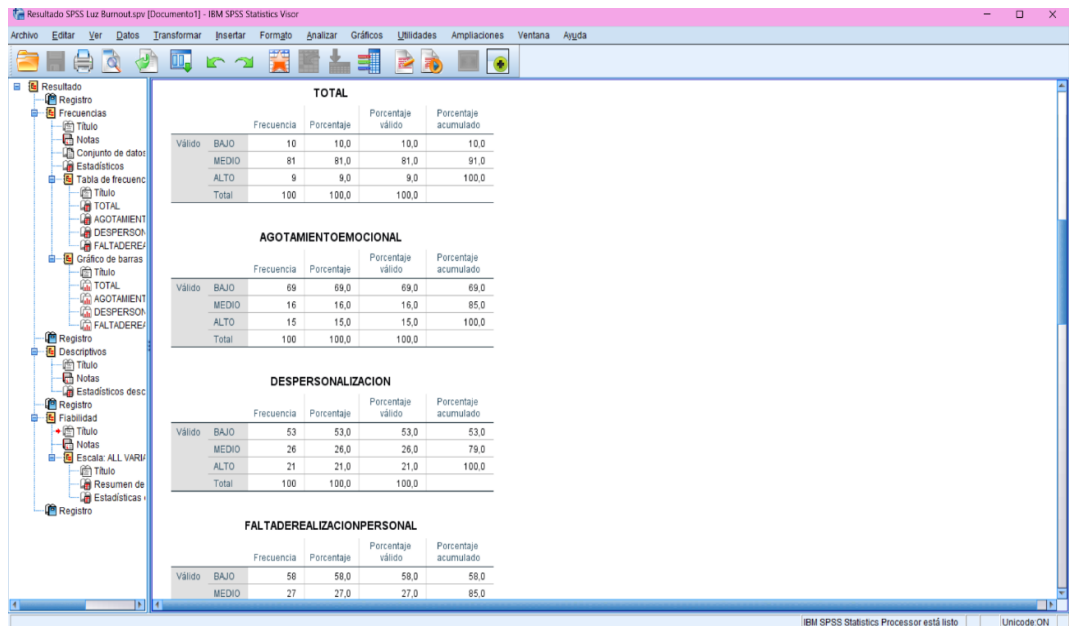
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 27 de 27 variables

	EM5	ITEM6	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022
1	0	1	3	0	5	1	0	4	2	2	0	1	2	2	2	1	1	0
2	0	0	6	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	5	6	0	6	0
3	0	5	5	5	6	0	0	6	5	5	0	0	6	6	6	4	6	0
4	0	1	2	0	0	0	1	6	1	6	3	1	2	5	6	1	5	1
5	2	0	2	0	6	0	0	6	1	1	4	0	6	6	6	4	6	0
6	0	0	2	0	0	0	0	6	2	2	3	0	6	6	6	0	6	0
7	0	0	6	0	6	0	0	6	0	2	6	0	0	6	6	0	6	0
8	0	6	1	0	0	0	0	6	1	0	0	0	1	0	6	0	0	0
9	0	0	1	0	1	0	0	6	0	0	2	0	0	1	1	0	2	0
10	0	3	6	6	3	1	1	6	1	6	0	3	3	3	6	3	5	0
11	0	0	2	2	1	0	0	6	0	5	0	1	6	6	2	0	6	3
12	0	0	3	3	2	1	0	6	2	2	2	0	1	2	1	1	6	1
13	0	0	1	0	2	0	0	6	0	0	1	0	1	0	2	0	0	0
14	0	0	1	0	3	0	0	6	1	1	1	0	1	2	2	0	0	0
15	0	4	4	5	1	2	1	5	4	6	4	4	4	4	3	4	4	4
16	0	0	5	1	4	0	2	6	2	1	1	2	4	3	5	1	4	1
17	0	0	2	3	0	0	1	6	1	6	0	0	1	6	3	3	5	6
18	0	4	4	0	6	0	2	6	0	1	0	3	6	6	6	0	6	0
19	0	1	6	0	3	5	6	3	0	5	3	6	3	6	6	0	6	3
20	3	0	3	1	3	0	0	5	0	5	6	0	3	5	5	0	5	2
21	1	5	2	6	6	1	1	2	4	2	4	6	6	0	6	0	3	4
22	1	0	6	0	2	2	4	2	3	6	0	0	3	6	1	0	6	2
23	0	6	3	1	4	0	0	6	1	2	2	3	3	4	1	0	6	4
24	0	3	1	0	4	0	2	5	4	2	3	3	4	1	5	2	5	0
25	0	0	2	0	0	0	0	6	2	2	3	0	6	6	6	0	6	0

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON



ANEXO 8

AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN O PERSONAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

SOLICITO: Permiso para realizar
trabajo de investigación de tesis.

SEÑOR MARCO ANTONIO CHAHUIN MAYTA

PRESIDENTE DE LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES Y MINEROS COLQUIJIRCA ESCEMIC
S.A.A.

Yo, **POMA ATENCIO LUZ KARINA**
identificado con DNI N° 41418620. Ante
Ud. respetuosamente me presento y
expongo:

Que, habiendo culminado la carrera profesional de **PSICOLOGIA** en la universidad de Huánuco,
solicito a Ud. Permiso para realizar trabajo de investigación en la empresa sobre "**SINDROME DE
BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES Y MINEROS
COLQUIJIRCA ESCEMIC S.A.A**" para optar el grado de Psicólogo

POR LO EXPUESTO

Ruego a Ud. acceder a mi solicitud.

Huánuco, 07 de Junio del 2024



DNI N° 41418620

FIRMA



EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES Y MINEROS COLQUIJIRCA S.A.A.

CARGO

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

Colquijirca, 10 de junio del 2024

CARTA N° 022A- 2024/GG-ESEMIC S.A.A.

**SEÑORITA:
POMA ATENCIO, LUZ CARINA
DNI N° 41418620**

Colquijirca. -

En atención a su solicitud de emprender y desarrollar un trabajo de tesis de fecha 07 de junio del 2024 debo informar que tiene aprobado ejecutar su trabajo.

Dicha tesis deberá ejecutarlo bajo las coordinaciones y según nuestro el reglamento de funciones y obligaciones de la empresa ESEMIC, así mismo bajo el cumplimiento de RITS y con participación de manera directa y presencial considerando el horario y tiempo requerido a la fecha.

Por lo que deberá ampliar la información completa e integra de su plan de tesis, para su mejor concepción del trabajo a desarrollar.

Atentamente;


ESEMIC S.A.A. - COLQUIJIRCA
Ing Anibal M. Arroyo Torres
GERENTE GENERAL

**JR. 8 DE SETIEMBRE S/N - COLQUIJIRCA - TINYAHUARCO - PASCO
RUC. 20601414971**

**SOLICITO: Autorización para la aplicación de
Instrumentos de investigación**

Sr: MARCO ANTONIO CHAHUIN MAYTA

**PRESIDENTE DE LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES Y MINEROS COLQUIJIRCA
S.A.A.**

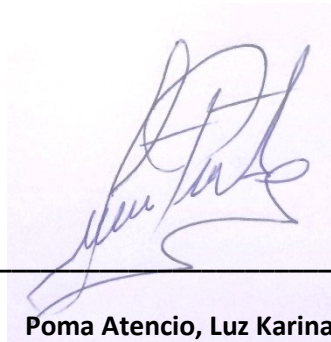
Yo, Poma Atencio Luz Karina, identificada con DNI N° 41418620, egresada de la carrera de Psicología de la Universidad de Huánuco. Ante Ud. Respetuosamente me presento y expongo:

Que habiendo egresado de la carrera de Psicología y siendo requisito indispensable la elaboración y sustentación de una tesis para obtener el título profesional , solicito a usted autorización para la aplicación de recolección de datos mediante una encuesta que serán administrados a todos los trabajadores de la empresa, sobre el tema “Síndrome de burnout en los trabajadores de la empresa de servicios generales y mineros Colquijirca, Pasco – 2024” en la fecha **12 de diciembre de 2024**, cabe indicar que los datos obtenidos serán anónimos y estrictamente usados con fines de investigación.

Por lo expuesto:

Ruego a usted acceder a mi solicitud

Huánuco, 10 diciembre del 2024.



Poma Atencio, Luz Karina

DNI N° 41418620

Colquijirca, 21 de diciembre del 2024

SEÑORITA:

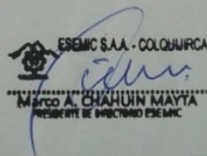
POMA ATENCIO LUZ KARINA

DNI N° 41418620

De acuerdo a la solicitud enviada en mi calidad de presidente de la **Empresa de Servicios Generales y Mineros Colquijirca S.A.A** le informo que tiene la autorización para la aplicación del instrumento de investigación (tesis) en la fecha acordada, que tiene por finalidad la obtención del título profesional.

Comprendiendo que la información obtenida será utilizada solo con fines de esta investigación deberá ejecutarlo respetando las funciones y obligaciones de la empresa ECEMIC.

Atentamente



ECEMIC S.A.A. - COLQUIJRCA
MARCO A. CHAHUIN MAYTA
PRESIDENTE DE DIRECTORIO ECEMIC

MARCO ANTONIO CHAHUIN MAYTA

PRESIDENTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este consentimiento informado es brindar una explicación clara a los participantes de esta investigación sobre su naturaleza y su papel como participantes en ella.

La presente investigación titulada " **SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES Y MINEROS COLQUIJIRCA, PASCO - 2024.**" es conducido por Poma Atencio Luz Karina, egresado de la Universidad de Huánuco.

Si usted decide participar en este estudio, se le solicitará completar cuestionarios de forma anónima, lo cual tomará aproximadamente entre 10 y 15 minutos para responder cada cuestionario. Toda la información recolectada será tratada de manera confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito que no sea el de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas con un número de identificación, lo que garantizará su anonimato. Una vez procesada la información, las hojas de respuestas serán destruidas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Agradecemos su participación de antemano.

Yo, Bany Barreto Ceferino, con número de DNI 73207032, acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado(a) sobre los objetivos de este estudio. Reconozco que la información que proporcione durante el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no sea el de este estudio sin mi consentimiento. Se me ha informado que puedo realizar preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que tengo el derecho de retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto me ocasione perjuicio alguno. Si tengo preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al coordinador o a los responsables de la investigación a los siguientes números de teléfono: 930653475

Entiendo que se me entregará una copia de este consentimiento informado y que puedo solicitar información sobre los resultados de este estudio una vez que haya concluido. Para ello, puedo ponerme en contacto con el teléfono mencionado anteriormente

de 2024

Noviembre


Firma del Participante

Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo			X				
2. Me siento cansado al final de la jornada laboral			X				
3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana para enfrentar otro día de trabajo.		X					
4. Comprendo fácilmente cómo se sienten mis compañeros						X	
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	X						
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.		X					
7. Trato de resolver eficazmente los problemas de mis compañeros.				X			
8. Me siento quemado por las exigencias de mi trabajo.	X						
9. Creo que mi trabajo tiene un impacto positivo en las vidas de los demás.						X	
10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que trabajo aquí.		X					
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X						
12. Me siento muy activo durante la jornada laboral.					X		
13. Me siento frustrado con algunas tareas de mi trabajo.			X				
14. Creo que estoy trabajando demasiado en mis responsabilidades.			X				
15. A veces no me preocupa realmente lo que les sucede a algunas personas a las que doy servicio.	X						
16. Trabajar directamente con personas me genera estrés.		X					
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros.			X				
18. Me siento estimulado después de interactuar con otras personas en el trabajo.			X				
19. He logrado muchas cosas útiles en mi profesión en la empresa.			X				
20. Me siento agotado y sin energía.		X					
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales de los demás con calma.		X					
22. Siento que algunas personas me culpan por sus problemas.	X						

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este consentimiento informado es brindar una explicación clara a los participantes de esta investigación sobre su naturaleza y su papel como participantes en ella.

La presente investigación titulada " **SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES Y MINEROS COLQUIJIRCA, PASCO - 2024.**" es conducido por Poma Atencio Luz Karina, egresado de la Universidad de Huánuco.

Si usted decide participar en este estudio, se le solicitará completar cuestionarios de forma anónima, lo cual tomará aproximadamente entre 10 y 15 minutos para responder cada cuestionario. Toda la información recolectada será tratada de manera confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito que no sea el de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas con un número de identificación, lo que garantizará su anonimato. Una vez procesada la información, las hojas de respuestas serán destruidas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Agradecemos su participación de antemano.

Yo, AGUIRRE QUITO JEAN FRANCO, con número de DNI 70891284, acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado(a) sobre los objetivos de este estudio. Reconozco que la información que proporcione durante el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no sea el de este estudio sin mi consentimiento. Se me ha informado que puedo realizar preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que tengo el derecho de retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto me ocasione perjuicio alguno. Si tengo preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al coordinador o a los responsables de la investigación a los siguientes números de teléfono: 930653475

Entiendo que se me entregará una copia de este consentimiento informado y que puedo solicitar información sobre los resultados de este estudio una vez que haya concluido. Para ello, puedo ponerme en contacto con el teléfono mencionado anteriormente

Noviembre

de 2024

Firma del Participante

Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo				X			
2. Me siento cansado al final de la jornada laboral.	X						
3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana para enfrentar otro día de trabajo.	X						
4. Comprendo fácilmente cómo se sienten mis compañeros							X
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	X						
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	X						
7. Trato de resolver eficazmente los problemas de mis compañeros.							X
8. Me siento quemado por las exigencias de mi trabajo.	X						
9. Creo que mi trabajo tiene un impacto positivo en las vidas de los demás.							X
10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que trabajo aquí.	X						
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X						
12. Me siento muy activo durante la jornada laboral.							X
13. Me siento frustrado con algunas tareas de mi trabajo.	X						
14. Creo que estoy trabajando demasiado en mis responsabilidades.							X
15. A veces no me preocupa realmente lo que les sucede a algunas personas a las que doy servicio.	X						
16. Trabajar directamente con personas me genera estrés.	X						
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros.							X
18. Me siento estimulado después de interactuar con otras personas en el trabajo.					X		
19. He logrado muchas cosas útiles en mi profesión en la empresa.							X
20. Me siento agotado y sin energía.	X						
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales de los demás con calma.							X
22. Siento que algunas personas me culpan por sus problemas.	X						

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este consentimiento informado es brindar una explicación clara a los participantes de esta investigación sobre su naturaleza y su papel como participantes en ella.

La presente investigación titulada " **SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES Y MINEROS COLQUIJIRCA, PASCO - 2024.**" es conducido por Poma Atencio Luz Karina, egresado de la Universidad de Huánuco.

Si usted decide participar en este estudio, se le solicitará completar cuestionarios de forma anónima, lo cual tomará aproximadamente entre 10 y 15 minutos para responder cada cuestionario. Toda la información recolectada será tratada de manera confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito que no sea el de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas con un número de identificación, lo que garantizará su anonimato. Una vez procesada la información, las hojas de respuestas serán destruidas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Agradecemos su participación de antemano.

Yo, Nixon Rafael Monte Aguirre, con número de DNI 42357423, acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado(a) sobre los objetivos de este estudio. Reconozco que la información que proporcione durante el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no sea el de este estudio sin mi consentimiento. Se me ha informado que puedo realizar preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que tengo el derecho de retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto me ocasione perjuicio alguno. Si tengo preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al coordinador o a los responsables de la investigación a los siguientes números de teléfono: 930653475

Entiendo que se me entregará una copia de este consentimiento informado y que puedo solicitar información sobre los resultados de este estudio una vez que haya concluido. Para ello, puedo ponerme en contacto con el teléfono mencionado anteriormente

de 2024

Noviembre


Firma del Participante

Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.					X		
2. Me siento cansado al final de la jornada laboral.						X	
3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana para enfrentar otro día de trabajo.		X					
4. Comprendo fácilmente cómo se sienten mis compañeros.							X
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	X						
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.						X	
7. Trato de resolver eficazmente los problemas de mis compañeros.						X	
8. Me siento quemado por las exigencias de mi trabajo.						X	
9. Creo que mi trabajo tiene un impacto positivo en las vidas de los demás.							X
10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que trabajo aquí.	X						
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X						
12. Me siento muy activo durante la jornada laboral.							X
13. Me siento frustrado con algunas tareas de mi trabajo.						X	
14. Creo que estoy trabajando demasiado en mis responsabilidades.						X	
15. A veces no me preocupa realmente lo que les sucede a algunas personas a las que doy servicio.	X						
16. Trabajar directamente con personas me genera estrés.	X						
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros.							X
18. Me siento estimulado después de interactuar con otras personas en el trabajo.							X
19. He logrado muchas cosas útiles en mi profesión en la empresa.							X
20. Me siento agotado y sin energía.					X		
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales de los demás con calma.							X
22. Siento que algunas personas me culpan por sus problemas.	X						

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este consentimiento informado es brindar una explicación clara a los participantes de esta investigación sobre su naturaleza y su papel como participantes en ella.

La presente investigación titulada " **SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES Y MINEROS COLQUIJIRCA, PASCO - 2024.**" es conducido por Poma Atencio Luz Karina, egresado de la Universidad de Huánuco.

Si usted decide participar en este estudio, se le solicitará completar cuestionarios de forma anónima, lo cual tomará aproximadamente entre 10 y 15 minutos para responder cada cuestionario. Toda la información recolectada será tratada de manera confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito que no sea el de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas con un número de identificación, lo que garantizará su anonimato. Una vez procesada la información, las hojas de respuestas serán destruidas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Agradecemos su participación de antemano.

Yo, AYMER JORGE CALLUPE ESTRADA, con número de DNI 70229506, acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado(a) sobre los objetivos de este estudio. Reconozco que la información que proporcione durante el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no sea el de este estudio sin mi consentimiento. Se me ha informado que puedo realizar preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que tengo el derecho de retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto me ocasione perjuicio alguno. Si tengo preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al coordinador o a los responsables de la investigación a los siguientes números de teléfono: 930653475

Entiendo que se me entregará una copia de este consentimiento informado y que puedo solicitar información sobre los resultados de este estudio una vez que haya concluido. Para ello, puedo ponerme en contacto con el teléfono mencionado anteriormente

de 2024

Noviembre



Firma del Participante

Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.					X		
2. Me siento cansado al final de la jornada laboral.			X				
3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana para enfrentar otro día de trabajo.					X		
4. Comprendo fácilmente cómo se sienten mis compañeros.				X			
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	X						
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.		X					
7. Trato de resolver eficazmente los problemas de mis compañeros.			X				
8. Me siento quemado por las exigencias de mi trabajo.	X						
9. Creo que mi trabajo tiene un impacto positivo en las vidas de los demás.	X						
10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que trabajo aquí.	X						
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.		X					
12. Me siento muy activo durante la jornada laboral.						X	
13. Me siento frustrado con algunas tareas de mi trabajo.		X					
14. Creo que estoy trabajando demasiado en mis responsabilidades.						X	
15. A veces no me preocupa realmente lo que les sucede a algunas personas a las que doy servicio.							
16. Trabajar directamente con personas me genera estrés.		X					
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros.			X				
18. Me siento estimulado después de interactuar con otras personas en el trabajo.					X		
19. He logrado muchas cosas útiles en mi profesión en la empresa.							X
20. Me siento agotado y sin energía.		X					
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales de los demás con calma.					X		
22. Siento que algunas personas me culpan por sus problemas.		X					

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este consentimiento informado es brindar una explicación clara a los participantes de esta investigación sobre su naturaleza y su papel como participantes en ella.

La presente investigación titulada " **SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES Y MINEROS COLQUIJIRCA, PASCO - 2024.**" es conducido por Poma Atencio Luz Karina, egresado de la Universidad de Huánuco.

Si usted decide participar en este estudio, se le solicitará completar cuestionarios de forma anónima, lo cual tomará aproximadamente entre 10 y 15 minutos para responder cada cuestionario. Toda la información recolectada será tratada de manera confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito que no sea el de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas con un número de identificación, lo que garantizará su anonimato. Una vez procesada la información, las hojas de respuestas serán destruidas.

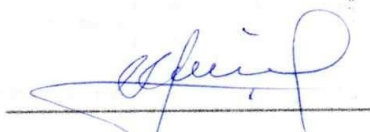
Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Agradecemos su participación de antemano.

Yo, Emiliano Cardenas Capcha, con número de DNI 19970403, acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado(a) sobre los objetivos de este estudio. Reconozco que la información que proporcione durante el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no sea el de este estudio sin mi consentimiento. Se me ha informado que puedo realizar preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que tengo el derecho de retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto me ocasione perjuicio alguno. Si tengo preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al coordinador o a los responsables de la investigación a los siguientes números de teléfono: 930653475

Entiendo que se me entregará una copia de este consentimiento informado y que puedo solicitar información sobre los resultados de este estudio una vez que haya concluido. Para ello, puedo ponerme en contacto con el teléfono mencionado anteriormente

de 2024

Noviembre


Firma del Participante

Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.				X			
2. Me siento cansado al final de la jornada laboral.						X	
3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana para enfrentar otro día de trabajo.				X			
4. Comprendo fácilmente cómo se sienten mis compañeros.							X
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.			X				
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	X						
7. Trato de resolver eficazmente los problemas de mis compañeros.			X				
8. Me siento quemado por las exigencias de mi trabajo.	X						
9. Creo que mi trabajo tiene un impacto positivo en las vidas de los demás.							X
10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que trabajo aquí.	X						
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X						
12. Me siento muy activo durante la jornada laboral.							X
13. Me siento frustrado con algunas tareas de mi trabajo.		X					
14. Creo que estoy trabajando demasiado en mis responsabilidades.		X					
15. A veces no me preocupa realmente lo que les sucede a algunas personas a las que doy servicio.					X		
16. Trabajar directamente con personas me genera estrés.	X						
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros.							X
18. Me siento estimulado después de interactuar con otras personas en el trabajo.							X
19. He logrado muchas cosas útiles en mi profesión en la empresa.							X
20. Me siento agotado y sin energía.					X		
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales de los demás con calma.							X
22. Siento que algunas personas me culpan por sus problemas.	X						

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este consentimiento informado es brindar una explicación clara a los participantes de esta investigación sobre su naturaleza y su papel como participantes en ella.

La presente investigación titulada " **SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES Y MINEROS COLQUIJIRCA, PASCO - 2024.**" es conducido por Poma Atencio Luz Karina, egresado de la Universidad de Huánuco.

Si usted decide participar en este estudio, se le solicitará completar cuestionarios de forma anónima, lo cual tomará aproximadamente entre 10 y 15 minutos para responder cada cuestionario. Toda la información recolectada será tratada de manera confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito que no sea el de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas con un número de identificación, lo que garantizará su anonimato. Una vez procesada la información, las hojas de respuestas serán destruidas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Agradecemos su participación de antemano.

Yo, Huacpa GARCIA DANNI STALIN, con número de DNI 73858425; acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado(a) sobre los objetivos de este estudio. Reconozco que la información que proporcione durante el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no sea el de este estudio sin mi consentimiento. Se me ha informado que puedo realizar preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que tengo el derecho de retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto me ocasione perjuicio alguno. Si tengo preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al coordinador o a los responsables de la investigación a los siguientes números de teléfono: 930653475

Entiendo que se me entregará una copia de este consentimiento informado y que puedo solicitar información sobre los resultados de este estudio una vez que haya concluido. Para ello, puedo ponerme en contacto con el teléfono mencionado anteriormente

de 2024

Noviembre



Firma del Participante

Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo		X					
2. Me siento cansado al final de la jornada laboral						X	
3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana para enfrentar otro día de trabajo.		X					
4. Comprendo fácilmente cómo se sienten mis compañeros.						X	
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	X						
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	X						
7. Trato de resolver eficazmente los problemas de mis compañeros.			X				
8. Me siento quemado por las exigencias de mi trabajo.	X						
9. Creo que mi trabajo tiene un impacto positivo en las vidas de los demás.	X						
10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que trabajo aquí.	X						
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X						
12. Me siento muy activo durante la jornada laboral.							X
13. Me siento frustrado con algunas tareas de mi trabajo.			X				
14. Creo que estoy trabajando demasiado en mis responsabilidades.			X				
15. A veces no me preocupa realmente lo que les sucede a algunas personas a las que doy servicio.				X			
16. Trabajar directamente con personas me genera estrés.	X						
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros.							X
18. Me siento estimulado después de interactuar con otras personas en el trabajo.						X	
19. He logrado muchas cosas útiles en mi profesión en la empresa.						X	
20. Me siento agotado y sin energía.	X						
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales de los demás con calma.						X	
22. Siento que algunas personas me culpan por sus problemas.	X						

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este consentimiento informado es brindar una explicación clara a los participantes de esta investigación sobre su naturaleza y su papel como participantes en ella.

La presente investigación titulada " **SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES Y MINEROS COLQUIJIRCA, PASCO - 2024.**" es conducido por Poma Atencio Luz Karina, egresado de la Universidad de Huánuco.

Si usted decide participar en este estudio, se le solicitará completar cuestionarios de forma anónima, lo cual tomará aproximadamente entre 10 y 15 minutos para responder cada cuestionario. Toda la información recolectada será tratada de manera confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito que no sea el de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas con un número de identificación, lo que garantizará su anonimato. Una vez procesada la información, las hojas de respuestas serán destruidas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Agradecemos su participación de antemano.

Yo, Hernan Carlos Beraón, con número de DNI 04050485, acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado(a) sobre los objetivos de este estudio. Reconozco que la información que proporcione durante el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no sea el de este estudio sin mi consentimiento. Se me ha informado que puedo realizar preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que tengo el derecho de retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto me ocasione perjuicio alguno. Si tengo preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al coordinador o a los responsables de la investigación a los siguientes números de teléfono: 930653475

Entiendo que se me entregará una copia de este consentimiento informado y que puedo solicitar información sobre los resultados de este estudio una vez que haya concluido. Para ello, puedo ponerme en contacto con el teléfono mencionado anteriormente

de 2024

Noviembre


Firma del Participante

Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	X						
2. Me siento cansado al final de la jornada laboral.				X			
3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana para enfrentar otro día de trabajo.	X						
4. Comprendo fácilmente cómo se sienten mis compañeros.							X
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	X						
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	X						
7. Trato de resolver eficazmente los problemas de mis compañeros.							X
8. Me siento quemado por las exigencias de mi trabajo.	X						
9. Creo que mi trabajo tiene un impacto positivo en las vidas de los demás.							X
10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que trabajo aquí.	X						
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X						
12. Me siento muy activo durante la jornada laboral.							X
13. Me siento frustrado con algunas tareas de mi trabajo.	X						
14. Creo que estoy trabajando demasiado en mis responsabilidades.			X				
15. A veces no me preocupa realmente lo que les sucede a algunas personas a las que doy servicio.							X
16. Trabajar directamente con personas me genera estrés.	X						
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros.	X						
18. Me siento estimulado después de interactuar con otras personas en el trabajo.							X
19. He logrado muchas cosas útiles en mi profesión en la empresa.							X
20. Me siento agotado y sin energía.	X						
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales de los demás con calma.							X
22. Siento que algunas personas me culpan por sus problemas.	X						

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este consentimiento informado es brindar una explicación clara a los participantes de esta investigación sobre su naturaleza y su papel como participantes en ella.

La presente investigación titulada " **SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES Y MINEROS COLQUIJIRCA, PASCO - 2024.**" es conducido por Poma Atencio Luz Karina, egresado de la Universidad de Huánuco.

Si usted decide participar en este estudio, se le solicitará completar cuestionarios de forma anónima, lo cual tomará aproximadamente entre 10 y 15 minutos para responder cada cuestionario. Toda la información recolectada será tratada de manera confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito que no sea el de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas con un número de identificación, lo que garantizará su anonimato. Una vez procesada la información, las hojas de respuestas serán destruidas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Agradecemos su participación de antemano.

Yo... Rojas Chavez Evangelista....., con número de DNI 9561216....., acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado(a) sobre los objetivos de este estudio. Reconozco que la información que proporcione durante el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no sea el de este estudio sin mi consentimiento. Se me ha informado que puedo realizar preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que tengo el derecho de retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto me ocasione perjuicio alguno. Si tengo preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al coordinador o a los responsables de la investigación a los siguientes números de teléfono: 930653475

Entiendo que se me entregará una copia de este consentimiento informado y que puedo solicitar información sobre los resultados de este estudio una vez que haya concluido. Para ello, puedo ponerme en contacto con el teléfono mencionado anteriormente

de 2024

Noviembre

Firma del Participante

Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo. usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo			X				
2. Me siento cansado al final de la jornada laboral.						X	
3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana para enfrentar otro día de trabajo.		X					
4. Comprendo fácilmente cómo se sienten mis compañeros.	X						
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	X						
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.							X
7. Trato de resolver eficazmente los problemas de mis compañeros.		X					
8. Me siento quemado por las exigencias de mi trabajo.	X						
9. Creo que mi trabajo tiene un impacto positivo en las vidas de los demás.	X						
10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que trabajo aquí.	X						
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X						
12. Me siento muy activo durante la jornada laboral.							X
13. Me siento frustrado con algunas tareas de mi trabajo.		X					
14. Creo que estoy trabajando demasiado en mis responsabilidades.	X						
15. A veces no me preocupa realmente lo que les sucede a algunas personas a las que doy servicio	X						
16. Trabajar directamente con personas me genera estrés.	X						
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros.		X					
18. Me siento estimulado después de interactuar con otras personas en el trabajo.	X						
19. He logrado muchas cosas útiles en mi profesión en la empresa.							X
20. Me siento agotado y sin energía.	X						
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales de los demás con calma.	X						
22. Siento que algunas personas me culpan por sus problemas.	X						

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este consentimiento informado es brindar una explicación clara a los participantes de esta investigación sobre su naturaleza y su papel como participantes en ella.

La presente investigación titulada " **SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES Y MINEROS COLQUIJRCA, PASCO - 2024.**" es conducido por Poma Atencio Luz Karina, egresado de la Universidad de Huánuco.

Si usted decide participar en este estudio, se le solicitará completar cuestionarios de forma anónima, lo cual tomará aproximadamente entre 10 y 15 minutos para responder cada cuestionario. Toda la información recolectada será tratada de manera confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito que no sea el de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas con un número de identificación, lo que garantizará su anonimato. Una vez procesada la información, las hojas de respuestas serán destruidas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Agradecemos su participación de antemano.

Yo, ABEL FUSTER RIOS, con número de DNI 04050569, acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado(a) sobre los objetivos de este estudio. Reconozco que la información que proporcione durante el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no sea el de este estudio sin mi consentimiento. Se me ha informado que puedo realizar preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que tengo el derecho de retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto me ocasione perjuicio alguno. Si tengo preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al coordinador o a los responsables de la investigación a los siguientes números de teléfono: 930653475

Entiendo que se me entregará una copia de este consentimiento informado y que puedo solicitar información sobre los resultados de este estudio una vez que haya concluido. Para ello, puedo ponerme en contacto con el teléfono mencionado anteriormente

de 2024

Noviembre

Firma del Participante

Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	X						
2. Me siento cansado al final de la jornada laboral.		X					
3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana para enfrentar otro día de trabajo.	X						
4. Comprendo fácilmente cómo se sienten mis compañeros.				X			
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	X						
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	X						
7. Trato de resolver eficazmente los problemas de mis compañeros.		X					
8. Me siento quemado por las exigencias de mi trabajo.	X						
9. Creo que mi trabajo tiene un impacto positivo en las vidas de los demás.		X					
10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que trabajo aquí.	X						
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X						
12. Me siento muy activo durante la jornada laboral.							X
13. Me siento frustrado con algunas tareas de mi trabajo.	X						
14. Creo que estoy trabajando demasiado en mis responsabilidades.	X						
15. A veces no me preocupa realmente lo que les sucede a algunas personas a las que doy servicio.			X				
16. Trabajar directamente con personas me genera estrés.	X						
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera retajada con mis compañeros.	X						
18. Me siento estimulado después de interactuar con otras personas en el trabajo.		X					
19. He logrado muchas cosas útiles en mi profesión en la empresa.		X					
20. Me siento agotado y sin energía.	X						
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales de los demás con calma.			X				
22. Siento que algunas personas me culpan por sus problemas.	X						

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este consentimiento informado es brindar una explicación clara a los participantes de esta investigación sobre su naturaleza y su papel como participantes en ella.

La presente investigación titulada " **SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES Y MINEROS COLQUIJIRCA, PASCO - 2024.**" es conducido por Poma Atencio Luz Karina, egresado de la Universidad de Huánuco.

Si usted decide participar en este estudio, se le solicitará completar cuestionarios de forma anónima, lo cual tomará aproximadamente entre 10 y 15 minutos para responder cada cuestionario. Toda la información recolectada será tratada de manera confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito que no sea el de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas con un número de identificación, lo que garantizará su anonimato. Una vez procesada la información, las hojas de respuestas serán destruidas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Agradecemos su participación de antemano.

Yo, Jhoel Rogelio LOPEZ RIVERA, con número de DNI 44981919, acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado(a) sobre los objetivos de este estudio. Reconozco que la información que proporcione durante el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no sea el de este estudio sin mi consentimiento. Se me ha informado que puedo realizar preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que tengo el derecho de retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto me ocasione perjuicio alguno. Si tengo preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al coordinador o a los responsables de la investigación a los siguientes números de teléfono: 930653475

Entiendo que se me entregará una copia de este consentimiento informado y que puedo solicitar información sobre los resultados de este estudio una vez que haya concluido. Para ello, puedo ponerme en contacto con el teléfono mencionado anteriormente

de 2024

Noviembre


Firma del Participante

Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							X
2. Me siento cansado al final de la jornada laboral.						X	
3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana para enfrentar otro día de trabajo.					X		
4. Comprendo fácilmente como se sienten mis compañeros.							X
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	X						
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.				X			
7. Trato de resolver eficazmente los problemas de mis compañeros.							X
8. Me siento quemado por las exigencias de mi trabajo.							X
9. Creo que mi trabajo tiene un impacto positivo en las vidas de los demás.				X			
10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que trabajo aquí.		X					
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.		X					
12. Me siento muy activo durante la jornada laboral.							X
13. Me siento frustrado con algunas tareas de mi trabajo.	X	X					
14. Creo que estoy trabajando demasiado en mis responsabilidades.							X
15. A veces no me preocupa realmente lo que les sucede a algunas personas a las que doy servicio.	X						
16. Trabajar directamente con personas me genera estrés.				X			
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros.				X			
18. Me siento estimulado después de interactuar con otras personas en el trabajo.				X			
19. He logrado muchas cosas útiles en mi profesión en la empresa.							X
20. Me siento agotado y sin energía.				X			
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales de los demás con calma.						X	
22. Siento que algunas personas me culpan por sus problemas.	X						

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este consentimiento informado es brindar una explicación clara a los participantes de esta investigación sobre su naturaleza y su papel como participantes en ella.

La presente investigación titulada " **SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES Y MINEROS COLQUIJRCA, PASCO - 2024.**" es conducido por Poma Atencio Luz Karina, egresado de la Universidad de Huánuco.

Si usted decide participar en este estudio, se le solicitará completar cuestionarios de forma anónima, lo cual tomará aproximadamente entre 10 y 15 minutos para responder cada cuestionario. Toda la información recolectada será tratada de manera confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito que no sea el de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas con un número de identificación, lo que garantizará su anonimato. Una vez procesada la información, las hojas de respuestas serán destruidas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Agradecemos su participación de antemano.

Yo, Dionisio Rojas Cadillo, con número de DNI 70933206, acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado(a) sobre los objetivos de este estudio. Reconozco que la información que proporcione durante el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no sea el de este estudio sin mi consentimiento. Se me ha informado que puedo realizar preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que tengo el derecho de retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto me ocasione perjuicio alguno. Si tengo preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al coordinador o a los responsables de la investigación a los siguientes números de teléfono: 930653475

Entiendo que se me entregará una copia de este consentimiento informado y que puedo solicitar información sobre los resultados de este estudio una vez que haya concluido. Para ello, puedo ponerme en contacto con el teléfono mencionado anteriormente

de 2024

Noviembre



Firma del Participante

Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo					X		
2. Me siento cansado al final de la jornada laboral.						X	
3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana para enfrentar otro día de trabajo.				X			
4. Comprendo fácilmente como se sienten mis compañeros	X						
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	X						
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	X						
7. Trato de resolver eficazmente los problemas de mis compañeros.			X				
8. Me siento quemado por las exigencias de mi trabajo.			X				
9. Creo que mi trabajo tiene un impacto positivo en las vidas de los demás.		X					
10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que trabajo aquí.	X						
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X						
12. Me siento muy activo durante la jornada laboral.							X
13. Me siento frustrado con algunas tareas de mi trabajo.	X						
14. Creo que estoy trabajando demasiado en mis responsabilidades.						X	
15. A veces no me preocupa realmente lo que les sucede a algunas personas a las que doy servicio.	X						
16. Trabajar directamente con personas me genera estrés.		X					
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros.							X
18. Me siento estimulado después de interactuar con otras personas en el trabajo.							X
19. He logrado muchas cosas útiles en mi profesión en la empresa.			X				
20. Me siento agotado y sin energía.	X						
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales de los demás con calma.							X
22. Siento que algunas personas me culpan por sus problemas.				X			

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este consentimiento informado es brindar una explicación clara a los participantes de esta investigación sobre su naturaleza y su papel como participantes en ella.

La presente investigación titulada " **SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES Y MINEROS COLQUIJIRCA, PASCO - 2024.**" es conducido por Poma Atencio Luz Karina, egresado de la Universidad de Huánuco.

Si usted decide participar en este estudio, se le solicitará completar cuestionarios de forma anónima, lo cual tomará aproximadamente entre 10 y 15 minutos para responder cada cuestionario. Toda la información recolectada será tratada de manera confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito que no sea el de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas con un número de identificación, lo que garantizará su anonimato. Una vez procesada la información, las hojas de respuestas serán destruidas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Agradecemos su participación de antemano.

Yo, JONATAN W. OSORIO ESPINOZA, con número de DNI 74236117, acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado(a) sobre los objetivos de este estudio. Reconozco que la información que proporcione durante el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no sea el de este estudio sin mi consentimiento. Se me ha informado que puedo realizar preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que tengo el derecho de retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto me ocasione perjuicio alguno. Si tengo preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al coordinador o a los responsables de la investigación a los siguientes números de teléfono: 930653475

Entiendo que se me entregará una copia de este consentimiento informado y que puedo solicitar información sobre los resultados de este estudio una vez que haya concluido. Para ello, puedo ponerme en contacto con el teléfono mencionado anteriormente

de 2024

Noviembre


Firma del Participante

Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X						
2. Me siento cansado al final de la jornada laboral.				X			
3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana para enfrentar otro día de trabajo.		X					
4. Comprendo fácilmente cómo se sienten mis compañeros.				X			
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	X						
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	X						
7. Trato de resolver eficazmente los problemas de mis compañeros.				X			
8. Me siento quemado por las exigencias de mi trabajo.				X			
9. Creo que mi trabajo tiene un impacto positivo en las vidas de los demás.			X				
10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que trabajo aquí.		X					
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X						
12. Me siento muy activo durante la jornada laboral.							X
13. Me siento frustrado con algunas tareas de mi trabajo.			X				
14. Creo que estoy trabajando demasiado en mis responsabilidades.			X				
15. A veces no me preocupa realmente lo que les sucede a algunas personas a las que doy servicio.			X				
16. Trabajar directamente con personas me genera estrés.	X						
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros.		X					
18. Me siento estimulado después de interactuar con otras personas en el trabajo.			X				
19. He logrado muchas cosas útiles en mi profesión en la empresa.		X					
20. Me siento agotado y sin energía.		X					
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales de los demás con calma.							X
22. Siento que algunas personas me culpan por sus problemas.			X				

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este consentimiento informado es brindar una explicación clara a los participantes de esta investigación sobre su naturaleza y su papel como participantes en ella.

La presente investigación titulada " **SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES Y MINEROS COLQUIJIRCA, PASCO - 2024.**" es conducido por Poma Atencio Luz Karina, egresado de la Universidad de Huánuco.

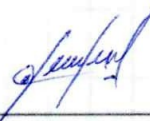
Si usted decide participar en este estudio, se le solicitará completar cuestionarios de forma anónima, lo cual tomará aproximadamente entre 10 y 15 minutos para responder cada cuestionario. Toda la información recolectada será tratada de manera confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito que no sea el de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas con un número de identificación, lo que garantizará su anonimato. Una vez procesada la información, las hojas de respuestas serán destruidas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Agradecemos su participación de antemano.

Yo, NOE ADUINCOLO CARRERA, con número de DNI 46548892, acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado(a) sobre los objetivos de este estudio. Reconozco que la información que proporcione durante el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no sea el de este estudio sin mi consentimiento. Se me ha informado que puedo realizar preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que tengo el derecho de retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto me ocasione perjuicio alguno. Si tengo preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al coordinador o a los responsables de la investigación a los siguientes números de teléfono: 930653475

Entiendo que se me entregará una copia de este consentimiento informado y que puedo solicitar información sobre los resultados de este estudio una vez que haya concluido. Para ello, puedo ponerme en contacto con el teléfono mencionado anteriormente

Noviembre
de 2024



Firma del Participante

Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X						
2. Me siento cansado al final de la jornada laboral.	X						
3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana para enfrentar otro día de trabajo.	X						
4. Comprendo fácilmente cómo se sienten mis compañeros.		X					
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	X						
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	X						
7. Trato de resolver eficazmente los problemas de mis compañeros.		X					
8. Me siento quemado por las exigencias de mi trabajo.	X						
9. Creo que mi trabajo tiene un impacto positivo en las vidas de los demás.			X				
10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que trabajo aquí.	X						
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X						
12. Me siento muy activo durante la jornada laboral.							X
13. Me siento frustrado con algunas tareas de mi trabajo.	X						
14. Creo que estoy trabajando demasiado en mis responsabilidades.	X						
15. A veces no me preocupa realmente lo que les sucede a algunas personas a las que doy servicio.		X					
16. Trabajar directamente con personas me genera estrés.	X						
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros.		X					
18. Me siento estimulado después de interactuar con otras personas en el trabajo.	X						
19. He logrado muchas cosas útiles en mi profesión en la empresa.			X				
20. Me siento agotado y sin energía.	X						
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales de los demás con calma.	X						
22. Siento que algunas personas me culpan por sus problemas.	X						

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este consentimiento informado es brindar una explicación clara a los participantes de esta investigación sobre su naturaleza y su papel como participantes en ella.

La presente investigación titulada " **SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES Y MINEROS COLQUIJIRCA, PASCO - 2024.**" es conducido por Poma Atencio Luz Karina, egresado de la Universidad de Huánuco.

Si usted decide participar en este estudio, se le solicitará completar cuestionarios de forma anónima, lo cual tomará aproximadamente entre 10 y 15 minutos para responder cada cuestionario. Toda la información recolectada será tratada de manera confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito que no sea el de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas con un número de identificación, lo que garantizará su anonimato. Una vez procesada la información, las hojas de respuestas serán destruidas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Agradecemos su participación de antemano.

Yo, OPERARIO ALVINO, con número de DNI 91653862, acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado(a) sobre los objetivos de este estudio. Reconozco que la información que proporcione durante el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no sea el de este estudio sin mi consentimiento. Se me ha informado que puedo realizar preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que tengo el derecho de retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto me ocasione perjuicio alguno. Si tengo preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al coordinador o a los responsables de la investigación a los siguientes números de teléfono: 930653475

Entiendo que se me entregará una copia de este consentimiento informado y que puedo solicitar información sobre los resultados de este estudio una vez que haya concluido. Para ello, puedo ponerme en contacto con el teléfono mencionado anteriormente

de 2024

Noviembre


Firma del Participante

Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X						
2. Me siento cansado al final de la jornada laboral.	X						
3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana para enfrentar otro día de trabajo.	X						
4. Comprando fácilmente como se sienten mis compañeros		X					
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	X						
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	X						
7. Trato de resolver eficazmente los problemas de mis compañeros.		X					
8. Me siento quemado por las exigencias de mi trabajo.	X						
9. Creo que mi trabajo tiene un impacto positivo en las vidas de los demás.				X			
10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que trabajo aquí.	X						
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X						
12. Me siento muy activo durante la jornada laboral.							X
13. Me siento frustrado con algunas tareas de mi trabajo.		X					
14. Creo que estoy trabajando demasiado en mis responsabilidades.		X					
15. A veces no me preocupa realmente lo que les sucede a algunas personas a las que doy servicio.		X					
16. Trabajar directamente con personas me genera estrés.	X						
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros.		X					
18. Me siento estimulado después de interactuar con otras personas en el trabajo.			X				
19. He logrado muchas cosas útiles en mi profesión en la empresa.			X				
20. Me siento agotado y sin energía.	X						
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales de los demás con calma.	X						
22. Siento que algunas personas me culpan por sus problemas.	X						

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este consentimiento informado es brindar una explicación clara a los participantes de esta investigación sobre su naturaleza y su papel como participantes en ella.

La presente investigación titulada " **SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES Y MINEROS COLQUIJIRCA, PASCO - 2024.**" es conducido por Poma Atencio Luz Karina, egresado de la Universidad de Huánuco.

Si usted decide participar en este estudio, se le solicitará completar cuestionarios de forma anónima, lo cual tomará aproximadamente entre 10 y 15 minutos para responder cada cuestionario. Toda la información recolectada será tratada de manera confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito que no sea el de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas con un número de identificación, lo que garantizará su anonimato. Una vez procesada la información, las hojas de respuestas serán destruidas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Agradecemos su participación de antemano.

Yo... Rojas Maria, Delfin Felino....., con número de DNI... 40103801....., acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado(a) sobre los objetivos de este estudio. Reconozco que la información que proporcione durante el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no sea el de este estudio sin mi consentimiento. Se me ha informado que puedo realizar preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que tengo el derecho de retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto me ocasione perjuicio alguno. Si tengo preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al coordinador o a los responsables de la investigación a los siguientes números de teléfono: 930653475

Entiendo que se me entregará una copia de este consentimiento informado y que puedo solicitar información sobre los resultados de este estudio una vez que haya concluido. Para ello, puedo ponerme en contacto con el teléfono mencionado anteriormente

de 2024

Noviembre



Firma del Participante

Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.					X		
2. Me siento cansado al final de la jornada laboral.					X		
3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana para enfrentar otro día de trabajo.						X	
4. Comprendo fácilmente como se sienten mis compañeros.			X				
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	X						
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.					X		
7. Trato de resolver eficazmente los problemas de mis compañeros.					X		
8. Me siento quemado por las exigencias de mi trabajo.						X	
9. Creo que mi trabajo tiene un impacto positivo en las vidas de los demás.	X						
10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que trabajo aquí.		X					
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X						
12. Me siento muy activo durante la jornada laboral.						X	
13. Me siento frustrado con algunas tareas de mi trabajo.					X		
14. Creo que estoy trabajando demasiado en mis responsabilidades.							X
15. A veces no me preocupa realmente lo que les suceda a algunas personas a las que doy servicio.					X		
16. Trabajar directamente con personas me genera estrés.					X		
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros.					X		
18. Me siento estimulado después de interactuar con otras personas en el trabajo.					X		
19. He logrado muchas cosas útiles en mi profesión en la empresa.				X			
20. Me siento agotado y sin energía.					X		
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales de los demás con calma.					X		
22. Siento que algunas personas me culpan por sus problemas.					X		

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este consentimiento informado es brindar una explicación clara a los participantes de esta investigación sobre su naturaleza y su papel como participantes en ella.

La presente investigación titulada " **SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES Y MINEROS COLQUIJRCA, PASCO - 2024.**" es conducido por Poma Atencio Luz Karina, egresado de la Universidad de Huánuco.

Si usted decide participar en este estudio, se le solicitará completar cuestionarios de forma anónima, lo cual tomará aproximadamente entre 10 y 15 minutos para responder cada cuestionario. Toda la información recolectada será tratada de manera confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito que no sea el de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas con un número de identificación, lo que garantizará su anonimato. Una vez procesada la información, las hojas de respuestas serán destruidas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Agradecemos su participación de antemano.

Yo, Mirya Foster Huata, con número de DNI 60010618, acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado(a) sobre los objetivos de este estudio. Reconozco que la información que proporcione durante el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no sea el de este estudio sin mi consentimiento. Se me ha informado que puedo realizar preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que tengo el derecho de retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto me ocasione perjuicio alguno. Si tengo preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al coordinador o a los responsables de la investigación a los siguientes números de teléfono: 930653475

Entiendo que se me entregará una copia de este consentimiento informado y que puedo solicitar información sobre los resultados de este estudio una vez que haya concluido. Para ello, puedo ponerme en contacto con el teléfono mencionado anteriormente

de 2024

Noviembre


Firma del Participante

Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.		X					
2. Me siento cansado al final de la jornada laboral.		X					
3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana para enfrentar otro día de trabajo.		X					
4. Comprendo fácilmente cómo se sienten mis compañeros.						X	
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	X						
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.			X				
7. Trato de resolver eficazmente los problemas de mis compañeros.						X	
8. Me siento quemado por las exigencias de mi trabajo.		X					
9. Creo que mi trabajo tiene un impacto positivo en las vidas de los demás.					X		
10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que trabajo aquí.	X						
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.			X				
12. Me siento muy activo durante la jornada laboral.							X
13. Me siento frustrado con algunas tareas de mi trabajo.			X				
14. Creo que estoy trabajando demasiado en mis responsabilidades.		X					
15. A veces no me preocupa realmente lo que les sucede a algunas personas a las que doy servicio.		X					
16. Trabajar directamente con personas me genera estrés.			X				
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros.					X		
18. Me siento estimulado después de interactuar con otras personas en el trabajo.				X			
19. He logrado muchas cosas útiles en mi profesión en la empresa.						X	
20. Me siento agotado y sin energía.		X					
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales de los demás con calma.					X		
22. Siento que algunas personas me culpan por sus problemas.		X					

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este consentimiento informado es brindar una explicación clara a los participantes de esta investigación sobre su naturaleza y su papel como participantes en ella.

La presente investigación titulada " **SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES Y MINEROS COLQUIJIRCA, PASCO - 2024.**" es conducido por Poma Atencio Luz Karina, egresado de la Universidad de Huánuco.

Si usted decide participar en este estudio, se le solicitará completar cuestionarios de forma anónima, lo cual tomará aproximadamente entre 10 y 15 minutos para responder cada cuestionario. Toda la información recolectada será tratada de manera confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito que no sea el de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas con un número de identificación, lo que garantizará su anonimato. Una vez procesada la información, las hojas de respuestas serán destruidas.

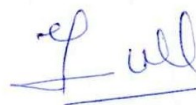
Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Agradecemos su participación de antemano.

Yo, Salazar Valle, Jose Luis, con número de DNI 9.298.79.8.1, acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado(a) sobre los objetivos de este estudio. Reconozco que la información que proporcione durante el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no sea el de este estudio sin mi consentimiento. Se me ha informado que puedo realizar preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que tengo el derecho de retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto me ocasione perjuicio alguno. Si tengo preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al coordinador o a los responsables de la investigación a los siguientes números de teléfono: 930653475

Entiendo que se me entregará una copia de este consentimiento informado y que puedo solicitar información sobre los resultados de este estudio una vez que haya concluido. Para ello, puedo ponerme en contacto con el teléfono mencionado anteriormente

de 2024

Noviembre



Firma del Participante

Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo				X			
2. Me siento cansado al final de la jornada laboral.		X					
3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana para enfrentar otro día de trabajo.	X						
4. Comprendo fácilmente cómo se sienten mis compañeros.							X
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	X						
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	X						
7. Trato de resolver eficazmente los problemas de mis compañeros.			X				
8. Me siento quemado por las exigencias de mi trabajo.				X			
9. Creo que mi trabajo tiene un impacto positivo en las vidas de los demás.	X						
10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que trabajo aquí.	X						
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.		X					
12. Me siento muy activo durante la jornada laboral.							X
13. Me siento frustrado con algunas tareas de mi trabajo.		X					
14. Creo que estoy trabajando demasiado en mis responsabilidades.							X
15. A veces no me preocupa realmente lo que les sucede a algunas personas a las que doy servicio.	X						
16. Trabajar directamente con personas me genera estrés.	X						
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros.		X					
18. Me siento estimulado después de interactuar con otras personas en el trabajo.							X
19. He logrado muchas cosas útiles en mi profesión en la empresa.				X			
20. Me siento agotado y sin energía.				X			
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales de los demás con calma.						X	
22. Siento que algunas personas me culpan por sus problemas.							X

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este consentimiento informado es brindar una explicación clara a los participantes de esta investigación sobre su naturaleza y su papel como participantes en ella.

La presente investigación titulada " **SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES Y MINEROS COLQUIJIRCA, PASCO - 2024.**" es conducido por Poma Atencio Luz Karina, egresado de la Universidad de Huánuco.

Si usted decide participar en este estudio, se le solicitará completar cuestionarios de forma anónima, lo cual tomará aproximadamente entre 10 y 15 minutos para responder cada cuestionario. Toda la información recolectada será tratada de manera confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito que no sea el de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas con un número de identificación, lo que garantizará su anonimato. Una vez procesada la información, las hojas de respuestas serán destruidas.

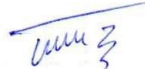
Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Agradecemos su participación de antemano.

Yo, MOLERO CASTILLO, JULIO ALAN, con número de DNI 41878215, acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado(a) sobre los objetivos de este estudio. Reconozco que la información que proporcione durante el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no sea el de este estudio sin mi consentimiento. Se me ha informado que puedo realizar preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que tengo el derecho de retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto me ocasione perjuicio alguno. Si tengo preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al coordinador o a los responsables de la investigación a los siguientes números de teléfono: 930653475

Entiendo que se me entregará una copia de este consentimiento informado y que puedo solicitar información sobre los resultados de este estudio una vez que haya concluido. Para ello, puedo ponerme en contacto con el teléfono mencionado anteriormente

de 2024

Noviembre



Firma del Participante

Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.				X			
2. Me siento cansado al final de la jornada laboral.						X	
3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana para enfrentar otro día de trabajo.	X						
4. Comprendo fácilmente cómo se sienten mis compañeros.				X			
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	X						
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.					X		
7. Trato de resolver eficazmente los problemas de mis compañeros.					X		
8. Me siento quemado por las exigencias de mi trabajo.	X						
9. Creo que mi trabajo tiene un impacto positivo en las vidas de los demás.	/						X
10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que trabajo aquí.	X						
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.			X				
12. Me siento muy activo durante la jornada laboral.							X
13. Me siento frustrado con algunas tareas de mi trabajo.	X						
14. Creo que estoy trabajando demasiado en mis responsabilidades.		X					
15. A veces no me preocupa realmente lo que les sucede a algunas personas a las que doy servicio.	X						
16. Trabajar directamente con personas me genera estrés.				X			
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros.							X
18. Me siento estimulado después de interactuar con otras personas en el trabajo.							X
19. He logrado muchas cosas útiles en mi profesión en la empresa.							X
20. Me siento agotado y sin energía.	X						
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales de los demás con calma.							X
22. Siento que algunas personas me culpan por sus problemas.	X						

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este consentimiento informado es brindar una explicación clara a los participantes de esta investigación sobre su naturaleza y su papel como participantes en ella.

La presente investigación titulada " **SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES Y MINEROS COLQUIJIRCA, PASCO - 2024.**" es conducido por Poma Atencio Luz Karina, egresado de la Universidad de Huánuco.

Si usted decide participar en este estudio, se le solicitará completar cuestionarios de forma anónima, lo cual tomará aproximadamente entre 10 y 15 minutos para responder cada cuestionario. Toda la información recolectada será tratada de manera confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito que no sea el de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas con un número de identificación, lo que garantizará su anonimato. Una vez procesada la información, las hojas de respuestas serán destruidas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Agradecemos su participación de antemano.

Yo, Benavides Raymundo Jorge Aribal, con número de DNI 43271906, acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado(a) sobre los objetivos de este estudio. Reconozco que la información que proporcione durante el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no sea el de este estudio sin mi consentimiento. Se me ha informado que puedo realizar preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que tengo el derecho de retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto me ocasione perjuicio alguno. Si tengo preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al coordinador o a los responsables de la investigación a los siguientes números de teléfono: 930653475

Entiendo que se me entregará una copia de este consentimiento informado y que puedo solicitar información sobre los resultados de este estudio una vez que haya concluido. Para ello, puedo ponerme en contacto con el teléfono mencionado anteriormente

de 2024

Noviembre



Firma del Participante

Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo					X		
2. Me siento cansado al final de la jornada laboral.							X
3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana para enfrentar otro día de trabajo.	X						
4. Comprendo fácilmente como se sienten mis compañeros.		X					
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	X						
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.		X					
7. Trato de resolver eficazmente los problemas de mis compañeros.							X
8. Me siento quemado por las exigencias de mi trabajo.	X						
9. Creo que mi trabajo tiene un impacto positivo en las vidas de los demás.				X			
10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que trabajo aquí.						X	
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							X
12. Me siento muy activo durante la jornada laboral.				X			
13. Me siento frustrado con algunas tareas de mi trabajo.	X						
14. Creo que estoy trabajando demasiado en mis responsabilidades.						X	
15. A veces no me preocupa realmente lo que les sucede a algunas personas a las que doy servicio.				X			
16. Trabajar directamente con personas me genera estrés.	X						X
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros.				X			
18. Me siento estimulado después de interactuar con otras personas en el trabajo.							X
19. He logrado muchas cosas útiles en mi profesión en la empresa.							X
20. Me siento agotado y sin energía.	X						
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales de los demás con calma.							X
22. Siento que algunas personas me culpan por sus problemas.					X		

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este consentimiento informado es brindar una explicación clara a los participantes de esta investigación sobre su naturaleza y su papel como participantes en ella.

La presente investigación titulada " **SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES Y MINEROS COLQUIJRCA, PASCO - 2024.**" es conducido por Poma Atencio Luz Karina, egresado de la Universidad de Huánuco.

Si usted decide participar en este estudio, se le solicitará completar cuestionarios de forma anónima, lo cual tomará aproximadamente entre 10 y 15 minutos para responder cada cuestionario. Toda la información recolectada será tratada de manera confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito que no sea el de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas con un número de identificación, lo que garantizará su anonimato. Una vez procesada la información, las hojas de respuestas serán destruidas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Agradecemos su participación de antemano.

Yo, Mayta Ilihua, Percy William, con número de DNI 46253258, acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado(a) sobre los objetivos de este estudio. Reconozco que la información que proporcione durante el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no sea el de este estudio sin mi consentimiento. Se me ha informado que puedo realizar preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que tengo el derecho de retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto me ocasione perjuicio alguno. Si tengo preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al coordinador o a los responsables de la investigación a los siguientes números de teléfono: 930653475

Entiendo que se me entregará una copia de este consentimiento informado y que puedo solicitar información sobre los resultados de este estudio una vez que haya concluido. Para ello, puedo ponerme en contacto con el teléfono mencionado anteriormente

de 2024

Noviembre



Firma del Participante

Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.				X			
2. Me siento cansado al final de la jornada laboral.							X
3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana para enfrentar otro día de trabajo.	X						
4. Comprendo fácilmente cómo se sienten mis compañeros.						X	
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.							
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	X						
7. Trato de resolver eficazmente los problemas de mis compañeros.				X			
8. Me siento quemado por las exigencias de mi trabajo.		X					
9. Creo que mi trabajo tiene un impacto positivo en las vidas de los demás.				X			
10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que trabajo aquí.	X						
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X						
12. Me siento muy activo durante la jornada laboral.						X	
13. Me siento frustrado con algunas tareas de mi trabajo.	X						
14. Creo que estoy trabajando demasiado en mis responsabilidades.						X	
15. A veces no me preocupa realmente lo que les sucede a algunas personas a las que doy servicio.							X
16. Trabajar directamente con personas me genera estrés.	X						
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros.				X			
18. Me siento estimulado después de interactuar con otras personas en el trabajo.						X	
19. He logrado muchas cosas útiles en mi profesión en la empresa.						X	
20. Me siento agotado y sin energía.	X						
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales de los demás con calma.						X	
22. Siento que algunas personas me culpan por sus problemas.				X			

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este consentimiento informado es brindar una explicación clara a los participantes de esta investigación sobre su naturaleza y su papel como participantes en ella.

La presente investigación titulada " **SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES Y MINEROS COLQUIJRCA, PASCO - 2024.**" es conducido por Poma Atencio Luz Karina, egresado de la Universidad de Huánuco.

Si usted decide participar en este estudio, se le solicitará completar cuestionarios de forma anónima, lo cual tomará aproximadamente entre 10 y 15 minutos para responder cada cuestionario. Toda la información recolectada será tratada de manera confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito que no sea el de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas con un número de identificación, lo que garantizará su anonimato. Una vez procesada la información, las hojas de respuestas serán destruidas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Agradecemos su participación de antemano.

Yo, Rojas, Inocente, Jhonatan David, con número de DNI 70.766.568, acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado(a) sobre los objetivos de este estudio. Reconozco que la información que proporcione durante el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no sea el de este estudio sin mi consentimiento. Se me ha informado que puedo realizar preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que tengo el derecho de retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto me ocasione perjuicio alguno. Si tengo preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al coordinador o a los responsables de la investigación a los siguientes números de teléfono: 930653475

Entiendo que se me entregará una copia de este consentimiento informado y que puedo solicitar información sobre los resultados de este estudio una vez que haya concluido. Para ello, puedo ponerme en contacto con el teléfono mencionado anteriormente

de 2024

Noviembre



Firma del Participante

Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.		X					
2. Me siento cansado al final de la jornada laboral.						X	
3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana para enfrentar otro día de trabajo.		X					
4. Comprendo fácilmente cómo se sienten mis compañeros.				X			
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.		X					
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.						X	
7. Trato de resolver eficazmente los problemas de mis compañeros.			X				
8. Me siento quemado por las exigencias de mi trabajo.							X
9. Creo que mi trabajo tiene un impacto positivo en las vidas de los demás.							X
10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que trabajo aquí.		X					
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.		X					
12. Me siento muy activo durante la jornada laboral.			X				
13. Me siento frustrado con algunas tareas de mi trabajo.					X		
14. Creo que estoy trabajando demasiado en mis responsabilidades.			X				
15. A veces no me preocupa realmente lo que les sucede a algunas personas a las que doy servicio.					X		
16. Trabajar directamente con personas me genera estrés.							X
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros.							X
18. Me siento estimulado después de interactuar con otras personas en el trabajo.	X						
19. He logrado muchas cosas útiles en mi profesión en la empresa.							X
20. Me siento agotado y sin energía.	X						
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales de los demás con calma.				X			
22. Siento que algunas personas me culpan por sus problemas.					X		

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este consentimiento informado es brindar una explicación clara a los participantes de esta investigación sobre su naturaleza y su papel como participantes en ella.

La presente investigación titulada " **SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES Y MINEROS COLQUIJIRCA, PASCO - 2024.**" es conducido por Poma Atencio Luz Karina, egresado de la Universidad de Huánuco.

Si usted decide participar en este estudio, se le solicitará completar cuestionarios de forma anónima, lo cual tomará aproximadamente entre 10 y 15 minutos para responder cada cuestionario. Toda la información recolectada será tratada de manera confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito que no sea el de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas con un número de identificación, lo que garantizará su anonimato. Una vez procesada la información, las hojas de respuestas serán destruidas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Agradecemos su participación de antemano.

Yo, Quispe Ponce, Jose Antonio, con número de DNI 70848544, acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado(a) sobre los objetivos de este estudio. Reconozco que la información que proporcione durante el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no sea el de este estudio sin mi consentimiento. Se me ha informado que puedo realizar preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que tengo el derecho de retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto me ocasione perjuicio alguno. Si tengo preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al coordinador o a los responsables de la investigación a los siguientes números de teléfono: 930653475

Entiendo que se me entregará una copia de este consentimiento informado y que puedo solicitar información sobre los resultados de este estudio una vez que haya concluido. Para ello, puedo ponerme en contacto con el teléfono mencionado anteriormente

de 2024

Noviembre



Firma del Participante

Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.		X					
2. Me siento cansado al final de la jornada laboral.				X			
3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana para enfrentar otro día de trabajo.		X					
4. Comprendo fácilmente cómo se sienten mis compañeros.							X
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.		X					
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	X						
7. Trato de resolver eficazmente los problemas de mis compañeros.							X
8. Me siento quemado por las exigencias de mi trabajo.	X						
9. Creo que mi trabajo tiene un impacto positivo en las vidas de los demás.			X				
10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que trabajo aquí.			X				
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					X		
12. Me siento muy activo durante la jornada laboral.			X				
13. Me siento frustrado con algunas tareas de mi trabajo.				X			
14. Creo que estoy trabajando demasiado en mis responsabilidades.							X
15. A veces no me preocupa realmente lo que les sucede a algunas personas a las que doy servicio.	X						
16. Trabajar directamente con personas me genera estrés.	X						
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros.			X				
18. Me siento estimulado después de interactuar con otras personas en el trabajo.							X
19. He logrado muchas cosas útiles en mi profesión en la empresa.		X					
20. Me siento agotado y sin energía.	X						
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales de los demás con calma.							X
22. Siento que algunas personas me culpan por sus problemas.			X				

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este consentimiento informado es brindar una explicación clara a los participantes de esta investigación sobre su naturaleza y su papel como participantes en ella.

La presente investigación titulada " **SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES Y MINEROS COLQUIJIRCA, PASCO - 2024.**" es conducido por Poma Atencio Luz Karina, egresado de la Universidad de Huánuco.

Si usted decide participar en este estudio, se le solicitará completar cuestionarios de forma anónima, lo cual tomará aproximadamente entre 10 y 15 minutos para responder cada cuestionario. Toda la información recolectada será tratada de manera confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito que no sea el de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas con un número de identificación, lo que garantizará su anonimato. Una vez procesada la información, las hojas de respuestas serán destruidas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Agradecemos su participación de antemano.

Yo, CHAVEZ EVANGELISTA, Daniel SAYTH....., con número de DNI 73345274..., acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado(a) sobre los objetivos de este estudio. Reconozco que la información que proporcione durante el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no sea el de este estudio sin mi consentimiento. Se me ha informado que puedo realizar preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que tengo el derecho de retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto me ocasione perjuicio alguno. Si tengo preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al coordinador o a los responsables de la investigación a los siguientes números de teléfono: 930653475

Entiendo que se me entregará una copia de este consentimiento informado y que puedo solicitar información sobre los resultados de este estudio una vez que haya concluido. Para ello, puedo ponerme en contacto con el teléfono mencionado anteriormente

de 2024

Noviembre

Firma del Participante

Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	X						
2. Me siento cansado al final de la jornada laboral.			X				
3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana para enfrentar otro día de trabajo.				X			
4. Comprendo fácilmente cómo se sienten mis compañeros.			X				
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	X						
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.							X
7. Trato de resolver eficazmente los problemas de mis compañeros.				X			
8. Me siento quemado por las exigencias de mi trabajo.		X					
9. Creo que mi trabajo tiene un impacto positivo en las vidas de los demás.					X		
10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que trabajo aquí.	X						
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X						
12. Me siento muy activo durante la jornada laboral.							X
13. Me siento frustrado con algunas tareas de mi trabajo.		X					
14. Creo que estoy trabajando demasiado en mis responsabilidades.			X				
15. A veces no me preocupa realmente lo que les sucede a algunas personas a las que doy servicio.			X				
16. Trabajar directamente con personas me genera estrés.				X			
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros.				X			
18. Me siento estimulado después de interactuar con otras personas en el trabajo.					X		
19. He logrado muchas cosas útiles en mi profesión en la empresa.		X					
20. Me siento agotado y sin energía.	X						
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales de los demás con calma.							X
22. Siento que algunas personas me culpan por sus problemas.					X		

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este consentimiento informado es brindar una explicación clara a los participantes de esta investigación sobre su naturaleza y su papel como participantes en ella.

La presente investigación titulada " **SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES Y MINEROS COLQUIJRCA, PASCO - 2024.**" es conducido por Poma Atencio Luz Karina, egresado de la Universidad de Huánuco.

Si usted decide participar en este estudio, se le solicitará completar cuestionarios de forma anónima, lo cual tomará aproximadamente entre 10 y 15 minutos para responder cada cuestionario. Toda la información recolectada será tratada de manera confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito que no sea el de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas con un número de identificación, lo que garantizará su anonimato. Una vez procesada la información, las hojas de respuestas serán destruidas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Agradecemos su participación de antemano.

Yo, García TORRES JOHANN DILVER'S, con número de DNI 46183978, acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado(a) sobre los objetivos de este estudio. Reconozco que la información que proporcione durante el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no sea el de este estudio sin mi consentimiento. Se me ha informado que puedo realizar preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que tengo el derecho de retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto me ocasione perjuicio alguno. Si tengo preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al coordinador o a los responsables de la investigación a los siguientes números de teléfono: 930653475

Entiendo que se me entregará una copia de este consentimiento informado y que puedo solicitar información sobre los resultados de este estudio una vez que haya concluido. Para ello, puedo ponerme en contacto con el teléfono mencionado anteriormente

de 2024

Noviembre



Firma del Participante

Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.		X					
2. Me siento cansado al final de la jornada laboral.			X				
3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana para enfrentar otro día de trabajo.					X		
4. Comprendo fácilmente cómo se sienten mis compañeros.							X
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	X						
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.				X			
7. Trato de resolver eficazmente los problemas de mis compañeros.		X					
8. Me siento quemado por las exigencias de mi trabajo.	X				X		
9. Creo que mi trabajo tiene un impacto positivo en las vidas de los demás.							
10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que trabajo aquí.	X						
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.			X				
12. Me siento muy activo durante la jornada laboral.						X	
13. Me siento frustrado con algunas tareas de mi trabajo.					X		
14. Creo que estoy trabajando demasiado en mis responsabilidades.			X				
15. A veces no me preocupa realmente lo que les sucede a algunas personas a las que doy servicio.				X			
16. Trabajar directamente con personas me genera estrés.							
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros.					X		
18. Me siento estimulado después de interactuar con otras personas en el trabajo.		X					
19. He logrado muchas cosas útiles en mi profesión en la empresa.						X	
20. Me siento agotado y sin energía.			X				
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales de los demás con calma.						X	
22. Siento que algunas personas me culpan por sus problemas.	X						

