

EL SINDROME DE BURNOUT EN LA INDUSTRIA AVÍCOLA LLANERA

**DIAGNOSTICO DE LA PRESENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA INDUSTRIA AVÍCOLA DE LA CIUDAD
DE VILLAVICENCIO**



BLANCA MERCEDES GALINDO ROJAS

YISELL STHEPANIE LEÓN JIMÉNEZ

CORPORACION UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

VILLAVICENCIO-META

JUNIO 2022

**DIAGNOSTICO DE LA PRESENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA INDUSTRIA AVÍCOLA DE LA CIUDAD
DE VILLAVICENCIO**



AUTORES

BLANCA MERCEDES GALINDO ROJAS

YISELL STHEPANIE LEÓN JIMÉNEZ

DOCENTE ASESOR

YURIS MARINA RODRIGUEZ GRANADOS

CORPORACION UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

VILLAVICENCIO-META

JUNIO 2022

DEDICATORIA

En primer lugar, agradecerle a Dios y a la virgen maría por todas las bendiciones que nos brinda día a día, por guiarnos a lo largo de nuestra vida y ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad, y también por permitirnos llegar hasta este momento tan importante de nuestra formación profesional.

Agradecerles a las personas que hicieron hoy este triunfo posible, a nuestra asesora; Yuris Marina Rodríguez Granados, por su valiosa orientación e interés, por compartir su conocimiento, por todas las enseñanzas recibidas a lo largo de la materia asignada y por hacer posible la realización de esta investigación.

A nuestro motor de vida, nuestros padres, quienes siempre estuvieron presente y que, a través de su amor, sacrificio y buenos valores, confiaron en nosotras ciegamente sin importar el resultado. Gracias por siempre estar con nosotras, este logro es por y para ustedes.

Gracias infinitas por toda su ayuda y buena voluntad.

Tabla de contenido

Introducción.....	5
Capítulo 1: Descripción general del proyecto.....	6
1.1 Problema de investigación.....	6
1.2 Objetivos.....	7
1.2.1 Objetivo General:.....	7
1.2.1.1 Objetivos Específicos:.....	7
1.3 Justificación.....	8
Capítulo 2: Marco de referencia.....	9
2.1 Marco Teórico.....	9
2.2 Marco Conceptual.....	15
Capítulo 3: Marco metodológico.....	16
3.1 Tipo de estudio.....	16
3.2 Población.....	17
3.3 Procedimientos.....	17
3.4 Técnicas para la recolección de la información.....	19
3.5 Técnicas para el análisis de la información.....	20
3.6 Consideraciones éticas.....	20
Capítulo 4: Análisis de resultados.....	20
4.1 Análisis Burnout.....	21
4.2 Análisis Karasek.....	26
5. Discusión y conclusiones.....	31
6. Referencias.....	33
7. Anexos.....	35
7.1 Anexo 1: Encuesta de identificación de estrés.....	35
7.2 Anexo 2: Encuesta identificación Burnout.....	37
7.3 Anexo 3: Matriz de personal potencialmente expuesto.....	39
Criterio para participar en revista científica.....	41
Por medio de la investigación realizada en el documento nos permitimos relacionar los criterios necesarios para publicar la investigación en la revista científica SCIELO Colombia, encontrados en el siguiente sitio web http://www.scielo.org.co/avaliacao/avaliacao_es.htm	41

Introducción

El dinamismo y fluctuación del mercado hace que los individuos hoy día se vean expuestos a demandas altas de trabajo y jornadas laborales extensas, generando en ellos estrés y ansiedad; dichas cargas laborales hacen que en muchas ocasiones los trabajadores decidan llevarse trabajo para sus hogares generando en ellos diferentes cambios comportamentales con el transcurso del tiempo (agotamiento emocional, despersonalización y ausencia de realización personal), así como diferentes patologías que pueden desencadenar en un síndrome de Burnout o del trabajador quemado.

Dichas patologías se presentan en diferentes empresas, ya sean empresas dedicadas a la producción primaria (alimentos y productos de primera necesidad) o empresas dedicadas al comercio en general. El departamento del Meta y en especial el municipio de Villavicencio, al ser el municipio de cabecera, cuenta con un aproximado de 10.753 empresas (Portafolio, 2022) las cuales se encuentran distribuidas en diferentes clústeres como lo son: Industria; agropecuario; electricidad, gas y vapor; construcción; comercio exterior y competitividad y Turismo (Alcaldía de Villavicencio, 2022)

Es así como la industria avícola perteneciente al clúster industria de acuerdo con la categorización dada por la alcaldía de Villavicencio, dedicada a la producción y comercialización de pollo en diferentes municipios y departamentos del país por su nivel de importancia se convierte en objeto de estudio puesto que el personal administrativo que labora en las áreas de producción, comercial, financiera, operaciones (calidad, transporte y mantenimiento) y gestión humana, se han visto altamente afectados por las múltiples actividades que desempeñan para dar cobertura a las necesidades de comercialización del producto ofrecido; este grupo de población han desencadenado síntomas como: dolor de cabeza, dolor de espalda, trastornos del sueño, náuseas,

tensión muscular y cansancio, entre otros; posiblemente derivados del estrés laboral y en potencial riesgo de desarrollar síndrome de burnout.

Teniendo en cuenta lo dicho anteriormente y con base en las constantes manifestaciones de cansancio y agotamiento del personal administrativo de una industria avícola de Villavicencio se realizó una investigación a través de dos instrumentos de recolección de información que permiten identificar la presencia de personal potencialmente expuesto a este tipo de síndrome (Entrevista en donde se indaga acerca de la percepción de los colaboradores del ámbito y carga laboral y posteriormente una encuesta empleando el instrumento MBI Inventario de Burnout con el fin de identificar la presencia de personal potencialmente expuesto a este síndrome.

Capítulo 1: Descripción general del proyecto

1.1 Problema de investigación

La Industria Avícola objeto de estudio al ser una agroindustria dedicada a la producción, beneficio, postproceso y comercialización de pollo cuenta con diferentes centros de trabajo en varios departamentos y municipios del país con un recurso humano de aproximadamente 300 trabajadores distribuidos en diferentes niveles jerárquicos al interior de la compañía.

El área administrativa la componen las áreas de gestión humana, operaciones, financiera, producción, comercial y en funciones administrativas operativas la dependencia comercial (asesores comerciales), transporte, mantenimiento y postproceso; dichas dependencias realizan el manejo y control de la operatividad de la compañía, lo cual hace que sus funciones sean diversas y que deban prestar solución y acompañamiento a los centros de trabajo de fuera del municipio de Villavicencio, razón por la cual dichos colaboradores en múltiples ocasiones deben extender su jornada laboral debido a la premura en las entregas de trabajo y de atención a los centros de trabajo que así lo requieran.

Debido a la dinámica de la compañía y a la necesidad de la operación y al hecho de que las jornadas laborales en ocasiones se extiendan más de las 10 horas, el personal

administrativo presenta constantemente un estrés laboral asociado a la carga laboral y funciones a desempeñar, la cual desencadena otros tipos de conducta asociados al síndrome de burnout o trabajador quemado (dolor de cabeza, dolor de espalda, trastornos del sueño, náuseas, tensión muscular y cansancio, entre otros), estas patologías son comúnmente escuchadas entre los trabajadores sin que desde la dependencia de gestión humana y seguridad y salud en el trabajo se realice un plan correctamente estructurado que permita reducir el estrés del personal administrativo con el fin de disminuir la presencia de diferentes malestares y que por ende el trabajador cuente con el tiempo suficiente para compartir en familia y/o espacio suficiente para realizar actividades que les permitan desconectarse laboralmente y por ende ser más productivos.

Es por esto, que al identificar el riesgo surge la necesidad de plantear el siguiente interrogante: ¿Que personal administrativo es susceptible a desarrollar síndrome de Burnout o que por el contrario ya lo presenta y no se ha diagnosticado en la Industria Avícola objeto de estudio?

1.2Objetivos

1.2.1 Objetivo General:

Diagnosticar la presencia del síndrome de Burnout en el personal administrativo de una industria Avícola en la ciudad de Villavicencio

1.2.1.1 Objetivos Específicos:

Identificar las condiciones laborales del personal administrativo con el fin de definir la cantidad de colaboradores potencialmente expuestos al síndrome de Burnout

Aplicar el instrumento para medir el síndrome de Burnout en el personal administrativo de las áreas de producción, comercial, financiera, operaciones y gestión humana.

Seleccionar el número de trabajadores con posible síndrome de Burnout y la etapa en la que se encuentran de acuerdo con los resultados obtenidos

1.3 Justificación

Las organizaciones hoy en día enfrentan diferentes desafíos para garantizar el bienestar integral de su capital humano, uno de los factores que menos importancia tiene para las empresas y de mayor afectación es el psicosocial; este representa la interrelación entre el colaborador y el entorno laboral en que desempeña sus funciones laborales, conllevando a una afectación física, mental y emocional tanto en su vida personal como laboral.

Se pueden presentar diferentes consecuencias laborales como repuesta a este riesgo; entre estas están el estrés, baja productividad, inestabilidad emocional, aumento de accidentalidad, perdida de sentido de pertenencia con la organización, síndrome de Burnout, entre otras. Dicho estrés laboral puede deteriorar el clima al interior de la organización debido a los conflictos entre compañeros de trabajo lo cual puede afectar la salud física y emocional del recurso humano.

En cuanto a la normatividad aplicable, Colombia cuenta con la resolución 2646 del 2008 la cual determina las responsabilidades de las empresas a través de la identificación, evaluación, prevención en la exposición al riesgo psicosocial en el entorno laboral, con el fin de establecer medidas de control y mitigación del riesgo psicosocial al interior de las organizaciones de tal forma que el personal independientemente de su nivel jerárquico, realice sus funciones de forma adecuada en donde tanto la empresa como el trabajador se encuentran conformes.

Por tal motivo y teniendo en cuenta la dinámica de la compañía, se evidencia la necesidad de identificar la presencia de síndrome de Burnout en el personal administrativo de una industria Avícola en la ciudad de Villavicencio, con el fin de reducir el nivel de estrés por cargas laborales, demandas de carga mental y de jornada de trabajo (síndrome de burnout) que afecta a los colaboradores en su vida laboral y personal; este proyecto permitirá a diferentes organizaciones identificar estrategias para disminuir la afectación del riesgo psicosocial y potencializar su capital humano como base fundamental de su organización.

Capítulo 2: Marco de referencia

2.1 Marco Teórico

Para poder realizar una intervención en cualquier compañía u organización con respecto al riesgo psicosocial al cual se encuentran expuestos sus colaboradores a causa del estrés laboral que se desencadena en el síndrome de Burnout debido a largas jornadas de trabajo y cantidad de funciones asignadas a un cargo, es importante entender qué es el estrés y las diferentes formas de manifestación y/o afectación que éste produce; para esto, al realizar la búsqueda de la definición más acertada de estrés se encuentra que la Organización Internacional del Trabajo lo define como:

El estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no corresponden o exceden de las capacidades, recursos, o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la

cultura organizativa de una empresa (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2016, P.2)

Así mismo, según la Organización Mundial de la Salud el Burnout es un “Síndrome derivado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no fue gestionado con éxito”. En ese orden de ideas y teniendo en claro la definición de estrés, así como los daños que éste genera en el organismo, se evidencia que las organizaciones han empezado a sumar sus esfuerzos con el fin de realizar un análisis exhaustivo de las consecuencias que trae para sus colaboradores el estar expuestos a una carga de estrés excesiva, puesto que el común denominador indica que tanto el trabajador se ve afectado en su salud como las empresas por temas de aumento del ausentismo del personal, bajos niveles de pertenencia de los colaboradores hacia la empresa y una insatisfacción constante Alvarado, N. (2011).

Posterior a los análisis acerca de los niveles de estrés que pueden estar dados por una encuesta realizada desde el área de SST de las compañías o a través de una batería de riesgo psicosocial como una herramienta de análisis más robusta, son diseñadas las estrategias organizacionales para reducir dicho riesgo psicosocial.

Así mismo, diferentes disciplinas y/o especialidades se han encargado de diseñar intervenciones dirigidas a cargos administrativos como lo es el caso de la Universidad Católica de Colombia a través de la facultad de psicología, la cual realiza el diseño de un programa de prevención del estrés laboral para asesores comerciales en donde inicialmente evalúan el perfil de los asesores, las actividades que realizan y las particularidades de su oficio para luego diseñar un programa de prevención del estrés laboral a través de un proceso de entrenamiento que les permite utilizar herramientas como las estrategias de afrontamiento, técnicas de relajación y autorregulación de emociones con el fin de reducir la carga mental y el estrés laboral que les produce el trabajo realizado a diario. Baquero. J (2016). Teniendo en cuenta esta investigación, así como sus etapas y el posterior diseño de un programa de prevención, dicho documento

aporta a la presente investigación una orientación acerca de cómo iniciar un proceso en donde se quiere diagnosticar un grupo o población de estudio frente a este tema de interés organizacional, ya que si se realiza una investigación sin tener un referente teórico se puede caer en el error de diagnosticar equivocadamente y que la investigación no obtenga resultados fidedignos.

Por otra parte, de acuerdo con la revista de psicología del trabajo y de las organizaciones, en su artículo acerca del afrontamiento del estrés en las organizaciones, se evidencia, que uno de los resultados de estas investigaciones que apoyan la hipótesis de que los trabajadores “felices” a menudo tienen un rendimiento mayor y que ésta emoción ha de ser operacionalizada como bienestar psicológico Amutio, A. (2004). , no dista mucho de lo que en realidad se quiere al interior de una organización con el fin de cuidar el recurso máspreciado que evidentemente es el humano como herramienta indispensable para un crecimiento organizacional. Sabiendo que la industria avícola objeto de estudio, es una industria reconocida a nivel departamental (Meta) y a nivel regional (Orinoquia) contar con trabajadores felices es indispensable para lograr unos buenos resultados tanto personales como laborales al interior de la organización, es por esto que dicha investigación emitida por la revista de psicología aporta a esta investigación un carácter y visión humana en donde no se deja a un lado al colaborador como un ser integral (conocimientos- sentimientos) ya que un trabajador contento genera muy buenos resultados.

Así mismo, y continuando por la línea de un proceso en donde primero se determina cual es la población a estudiar, posteriormente se evalúan las variables a tener en cuenta en el estudio, seguido de un proceso de recolección y análisis de información y terminando en una propuesta; es como se encuentra que la Universidad Central del Ecuador realiza la identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de lavanderías Ecuatorianas, el cual arroja información valiosa acerca de que el alto grado de estrés como un riesgo psicosocial requiere una intervención urgente y progresiva de tal forma que con base en un diseño de un programa en donde se tengan

en cuenta el manejo del estrés, la depresión, la ansiedad, problemas de sueño, etc. se establezcan hábitos de vida saludable que permitan la reducción del estrés y por ende un mejoramiento en la calidad de vida de los trabajadores. Paspuel, L. (2014). Actualmente las organizaciones y en especial la industria avícola objeto de estudio, se encuentran interesados en mejorar la calidad de vida de sus colaboradores, teniendo en cuenta que para esto, la reducción del estrés es directamente proporcional con el mejoramiento de su bienestar y por ende de su calidad de vida; es por esto, que dicha investigación aporta una visión muy importante en donde expone la necesidad de que todo esté dado integralmente y que desde la dependencia de seguridad y salud en el trabajo a través de la concientización y establecimiento de hábitos de vida saludables se logra impactar positivamente a los colaboradores.

Dejando a un lado los estudios realizados en compañías con actividades económicas diferentes sectores ajenos a la producción primaria y agroindustria y entrando a los estudios realizados en compañías avícolas, se evidencia un diseño e intervención a través del programa de calidad de vida laboral de la compañía Avícola El Madroño S.A. en el cual, a través de la implementación, estudio y análisis de la batería de riesgo psicosocial diseñan un plan de intervención con el fin de generar un impacto positivo en la calidad de vida del personal de dicha compañía, dando como resultado que el 50% de la población de estudio presenta un alto nivel de riesgo debido la influencia y carga de trabajo en un entorno extralaboral que afecta la comunicación y las relaciones interpersonales de los colaboradores (Alvarado, N. (2011)). A su vez, dicho estudio deja en claro que más allá del análisis que se realiza al interior de la compañía es importante que los directivos y la parte estratégica de dicha empresa dispongan del capital y recurso humano necesario para realizar intervenciones que impacten positivamente al personal, logrando disminuir el riesgo psicosocial generado durante el proceso productivo de la compañía.

Con la anterior investigación se puede evidenciar un tema muy importante y que impacta directamente el desarrollo de cualquier investigación y por ende la presente, y es el tema de la disponibilidad de recursos y la disposición de la alta dirección por trabajar en pro

del bienestar de sus colaboradores, motivo por el cual deja claro que para poder desarrollar cualquier tipo de diagnóstico, investigación, plan e intervención es importante contar con el aval de los miembros de esa alta dirección de tal forma que se logre avanzar de forma continua y persiguiendo un mismo objetivo.

Siguiendo por la misma línea de investigación, se evidencia que la empresa avícola Distraves S.A. realiza una identificación de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la planta de proceso de la compañía en donde uno de los factores de riesgo predominante son las jornadas de trabajo prolongadas (Almeyda, F (2011)). lo cual genera riesgos que pueden impactar directamente en la seguridad y salud de los trabajadores; de tal forma, que al realizar el análisis de los factores y de su importancia, el estudio sugiere impulsar el dialogo participativo a través del copasst con el fin de conocer las necesidades puntuales de los trabajadores e implementar algunas medidas de prevención y autocuidado como un control de pausas activas más riguroso poniendo en práctica también, actividades de responsabilidad social que permitan la disminución del estrés laboral. Dicha investigación, permite reconocer la importancia de trabajar de la mano con los miembros del copasst que finalmente son quienes conocen también la realidad de la compañía y quienes pueden orientar de forma positiva la construcción y análisis de información obtenida a través de los instrumentos de recolección de información y que serán parte importante en el proceso de toma de decisiones al interior de la industria avícola objeto de estudio

Según el diagnostico de los factores de riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los trabajadores de la empresa Avinsa (Domínguez, J; Flórez, J. (2012)), el investigador parte de la realización de una caracterización de la población de estudio con el fin de conocer el perfil socio demográfico y posterior análisis del riesgo psicosocial a través de la batería de riesgo psicosocial en donde evidencian diferentes niveles de estrés en los trabajadores de acuerdo con su nivel jerárquico en donde se da una relación directamente proporcional entre el nivel de estrés y el nivel jerárquico al interior de la compañía, es decir, a mayor nivel jerárquico en la compañía y conforme a sus

responsabilidades, mayor es el estrés laboral que se produce en los colaboradores, razón por la cual proponen la implementación de un programa de sensibilización y apoyo a los trabajadores a través del coordinador de salud ocupacional en apoyo con el área de gestión humana con el fin de disminuir diferentes problemas que se evidencian al interior de la organización producto del estrés y carga laboral. Esta investigación, aporta una visión importante con respecto al hecho de que es importante dentro del proceso de investigación actual, tener en cuenta no solo a los niveles medios sino a los niveles directivos al interior de la organización ya que estos son los responsables de dirigir valga la redundancia un equipo de trabajo y por ende pueden ser población potencialmente expuesta a presentar altos índices de estrés y desarrollo de síndrome de Burnout.

De acuerdo con Moncada (2020), en su investigación “Síndrome de burnout y características laborales en colaboradores de una empresa avícola en el distrito de Pacasmayo” en Perú, el puesto de trabajo, así como las horas de trabajo representan el 19,5% del síndrome de Burnout en dicha empresa; así mismo, factores como el estado civil y la edad de las personas también son un factor determinante en dicha presencia. (p.21) De tal forma que la investigación concluye en la recomendación de realizar actividades psicológicas que permitan reducir e impactar a los colaboradores frente a la presencia de Burnout de tal forma que la empresa se vea beneficiada en su clima organizacional. Con la presente investigación, se amplía el panorama con respecto a las variables que también pueden influir en cuanto a un nivel alto de estrés y posible presencia de síndrome de Burnout, como lo son los puestos de trabajo asignados a los colaboradores que van mas allá de una silla y un escritorio cómodo; de tal forma que pueden haber otros muchos factores asociados al puesto de trabajo que deberán ser intervenidos para reducir la carga y/o estrés laboral.

Por último, la dimensión del sentimiento de cinismo y desapego por el trabajo representa el componente del contexto interpersonal del burnout, que se desarrolla en respuesta al exceso de agotamiento emocional, convirtiéndose en amortiguador emocional de la “preocupación individual”. Esta dimensión de respuesta se caracteriza por ser negativa,

insensible, o excesivamente apática a diversos aspectos del trabajo. Si la gente está trabajando muy intensamente y haciendo demasiadas cosas, comenzará a apartarse. Las complicaciones que genera esta dimensión giran en torno al desapego, lo que puede derivar en la pérdida de idealismo y en la deshumanización, lo que conlleva con el tiempo no solo a la creación de formas de contención y reducción de la cantidad de trabajo, sino también al desarrollo de una reacción negativa hacia la gente y el trabajo. Díaz Bambula, F; Gómez, I. (2016)

2.2 Marco Conceptual

Según Maslach y Jackson 1981, el síndrome de Burnout es una forma inadecuada de afrontar el estrés emocional crónico que genera agotamiento emocional, despersonalización y disminución del desempeño personal (Maslach & Jackson)

El síndrome de Burnout es un factor de riesgo psicosocial asociado a un estrés crónico y mal gestionado desde las organizaciones que puede generar afectaciones en la salud del trabajador, así como un alto ausentismo al interior de las organizaciones generando pérdidas económicas y baja productividad (Saborío Morales & Hidalgo Murillo , 2015),.

Así mismo, es importante definir lo que es una industria avícola; esta consta de las actividades de cría, beneficio y comercialización de aves de corral para la producción de carne y huevos (FUDE BY EDUCATIVO, 2022); de acuerdo con esta definición, la industria avícola objeto de estudio se dedica a la cría, beneficio (a través de proveedores de servicio externo) y comercialización de proteína obtenida de las aves.

Con respecto a las tan nombradas condiciones laborales; es de gran importancia conocer que estas se definen como aquellas condiciones que se constituyen de común acuerdo entre el empleador y el colaborador (empresa-trabajador) para la prestación del servicio

o labor que el colaborador desempeña y en donde se estipulan temas como jornada, horarios, salario, clasificación profesional, vacaciones, permisos y demás variables que puedan afectar o beneficiar ambas partes. **Fuente especificada no válida.**

Por último, con respecto al nombre de nuestra investigación, es importante definir el que es un diagnóstico; de tal forma que según Rodríguez un diagnóstico corresponde a un estudio previo a toda planificación o proyecto y que consiste en la recopilación de información, su ordenamiento, su interpretación y la obtención de conclusiones e hipótesis. (Rodríguez), lo cual corresponde con la naturaleza de nuestro trabajo.

Capítulo 3: Marco metodológico

3.1 Tipo de estudio

Tipo de investigación: El tipo de investigación al que corresponde el presente estudio hace referencia al tipo correlacional (Rus Arias, 2020), el cual mide dos variables que para este caso son el estrés y la carga laboral y su respectiva correlación en donde juntas variables interactúan con el fin de obtener un resultado que medirá el comportamiento o el impacto de dichas variables en el grupo poblacional objeto de estudio.

Investigación cualitativa: Este tipo de investigación es derivada de la fenomenología y la comprensión en donde se realiza la observación de los participantes y/o población de estudio con el fin de no generalizar y realizar análisis de la información obtenida teniendo como enfoque una orientación al proceso

Investigación cuantitativa: Este tipo de investigación contrasta la hipótesis teniendo en cuenta la probabilidad haciendo uso de instrumentos cuantitativos con el fin de aceptar o rechazar dicha hipótesis con seguridad generando conclusiones objetivas, teniendo como enfoque una orientación enfocada a los resultados

Teniendo en cuenta las definiciones de los tipos de investigación, el tipo de metodología aplicable a la presente propuesta corresponde a una investigación de carácter cualitativo cuantitativo puesto que en el primer tipo de investigación (cualitativo) la observación del comportamiento de un grupo poblacional hace parte importante del proceso, teniendo en cuenta que además es indispensable escuchar el sentir de los trabajadores con respecto a sus necesidades; y de tipo cuantitativo puesto que se parte de la identificación de un problema que para ser analizado requiere de información estadística y así poder demostrar su validez y confiabilidad. Guerrero Dávila, G (2014).

3.2 Población

La identificación de la presencia del síndrome de Burnout en el personal administrativo de una industria Avícola en la ciudad de Villavicencio se realizará teniendo en cuenta un total de 40 colaboradores que se encuentran distribuidos en las áreas de producción, comercial, financiera, operaciones (calidad, transporte, mantenimiento), y gestión humana; se realizará durante un periodo de 4 meses, en tanto que las diferentes actividades a realizar se encuentran descritas en el numeral 3.3 que hace referencia a los procedimientos.

Tabla 1

Grupo poblacional de estudio

AREA	CANTIDAD DE COLABORADORES
Producción	6
Operaciones	6
Comercial	8
Financiera	10
Gestion humana	10
Total	40

Fuente: Autoría propia (Población objeto de estudio por áreas de la empresa objeto de estudio)

3.3 Procedimientos

Tabla 2

Procedimientos para realizar el tema de investigación

ACTIVIDAD	SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración de tema de investigación y planteamiento del problema	■	■																										
Justificación y objetivos de investigación			■	■																								
Cronograma de trabajo y presupuesto					■																							
Definición de marco teórico						■																						
Diseño Metodológico							■																					
Construcción de resultados esperados								■																				
Revisión final de la propuesta de investigación										■	■																	
Aprobación final de la propuesta de investigación																	■	■										
Elaboración entrevista para identificar personal administrativo con exposición alta a estrés laboral y posible Burnout																■	■											
Aplicación de la entrevista para identificar personal administrativo con exposición alta a estrés laboral y posible Burnout																■	■											
Aplicación del instrumento para medir el síndrome de Burnout en el personal administrativo																■	■											
Análisis de resultados																	■	■	■									
Seleccionar el número de trabajadores con posible síndrome de Burnout y la etapa en la que se encuentran de acuerdo con los resultados obtenidos																						■						
Construcción del documento para entrega a la universidad																						■	■	■	■	■	■	■
Ajustes según orientación docente	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

3.5 Técnicas para el análisis de la información

De acuerdo con la información obtenida a través de la entrevista y cuestionario Burnout se realiza análisis de los resultados y se clasifica la información por áreas y dependencias en donde se muestra la cantidad de colaboradores potencialmente expuestos a presentar síndrome de Burnout o que por el contrario presentan el síndrome.

3.6 Consideraciones éticas

De acuerdo con el Artículo 11 de la Resolución 008430 de 1993 del Ministerio de Salud Colombiano, la clasificación de la investigación a realizar corresponde a la categoría a (Investigación sin Riesgo) puesto que como lo dice en dicha resolución es “Investigación sin riesgo: Son estudios que emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta”

Capítulo 4: Análisis de resultados

Teniendo en cuenta los instrumentos a implementar para la recolección de datos y previa autorización de la alta dirección de la Industria Avícola objeto de estudio, se realiza un recorrido por cada una de las áreas administrativas de la compañía en donde se le informa a los colaboradores el estudio a realizar, así como los instrumentos de recolección de datos de tal forma que cada uno conozca el objetivo y puedan realizar la contestación de los planteamientos allí dispuestos.

Posteriormente, se realiza entrega de los instrumentos a cada uno de los colaboradores dándoles un espacio para la contestación de los mismos en un momento en que no se vean afectadas sus funciones al interior de la organización. La muestra poblacional corresponde a un total de 40 colaboradores; sin embargo, ocho de ellos no participan

puesto que por sus ocupaciones no se encontraban en la compañía; no obstante, se tiene en cuenta personal adscrito al área de gerencia en el estudio (un total de tres personas) lo cual hace que la muestra objeto de estudio sea un total de 35 colaboradores.

Una vez los colaboradores diligencian los instrumentos realizan entrega de los mismos. Con base en dichos resultados, se procede a realizar tabulación de la información obtenida haciendo uso del Excel para dicho proceso; en esta herramienta se construye una tabla en donde se ingresan y se evidencian los resultados MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH) en torno al agotamiento emocional (preguntas:1,2,3,6,8,13,14,16 y 20), la despersonalización (preguntas: 5,10,11,15 y 22) y la insatisfacción del logro (preguntas: 4,7,9,17,18,19 y 21) de acuerdo con (Cardozo Garzón & Mendivelso Garcia, 2019); así mismo se realiza la tabulación de los resultados de DEMANDA- CONTROL DE KARASEK

4.1 Análisis Burnout

Con base en los resultados obtenidos del instrumento para identificación de síndrome de Burnout se establece la siguiente escala de medición para poder categorizar el grado de presencia del síndrome, teniendo en cuenta los puntajes máximos de cada ítem: (Agotamiento emocional, valor máximo 54); (Despersonalización, valor máximo 30); (Insatisfacción del logro, valor máximo 48) siguiendo la estructura de análisis de datos de (Cardozo Garzón & Mendivelso Garcia, 2019)

Tabla 4

Categorización síndrome Burnout

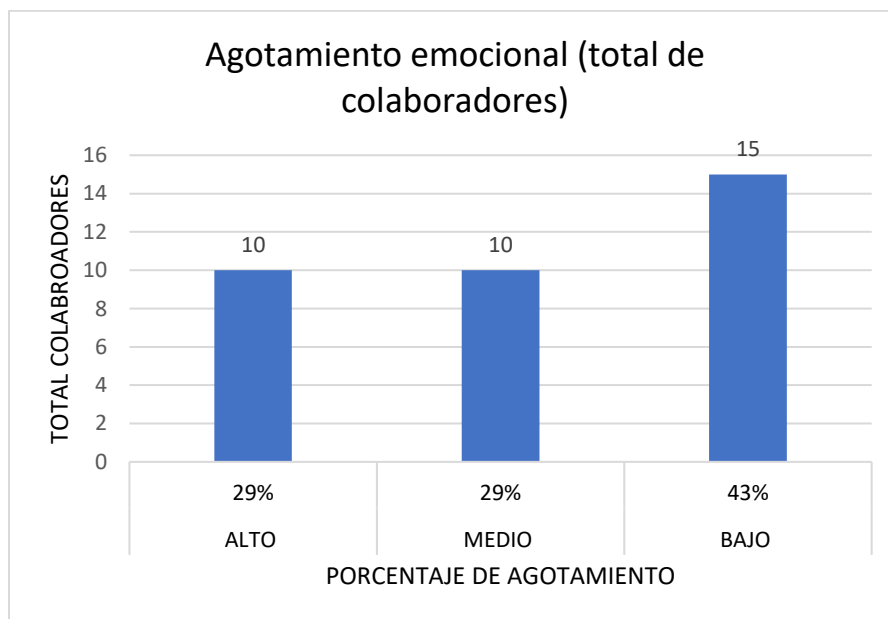
ÍTEM	BAJO	MEDIO	ALTO
Agotamiento Emocional	≤15	Entre 16 y 24	≥ 25
Despersonalización	≤3	Entre 4 y 9	≥ 10
Insatisfacción del logro	< 34	Entre 34 y 39	>= 40

Fuente: Autoría propia (Descripción niveles de categorización síndrome Burnout)

Posteriormente se realiza un análisis por cada uno de los ítems para determinar la cantidad de colaboradores ubicados en cada uno de los ítems y en cada una de las categorías; posteriormente se realiza análisis de la presencia de burnout combinando los tres ítems. Por último, se realiza análisis de las áreas mayormente expuestas al síndrome

-Agotamiento emocional: Del total de colaboradores que participan en el estudio (35) se evidencia que el 43 % correspondiente a 15 colaboradores distribuidos entre las áreas de gestión humana, operaciones, gerencia, financiera y comercial presentan agotamiento emocional bajo; el 29% correspondiente a 10 colaboradores distribuidos en las áreas de comercial, operaciones, gerencia, financiera y producción presentan agotamiento emocional medio; mientras que el 29% restante correspondiente a 10 colaboradores distribuidos en las áreas de Gestión humana, operaciones, contable y producción presentan agotamiento emocional alto.

Gráfica 1 Agotamiento emocional



Fuente: Autoría propia

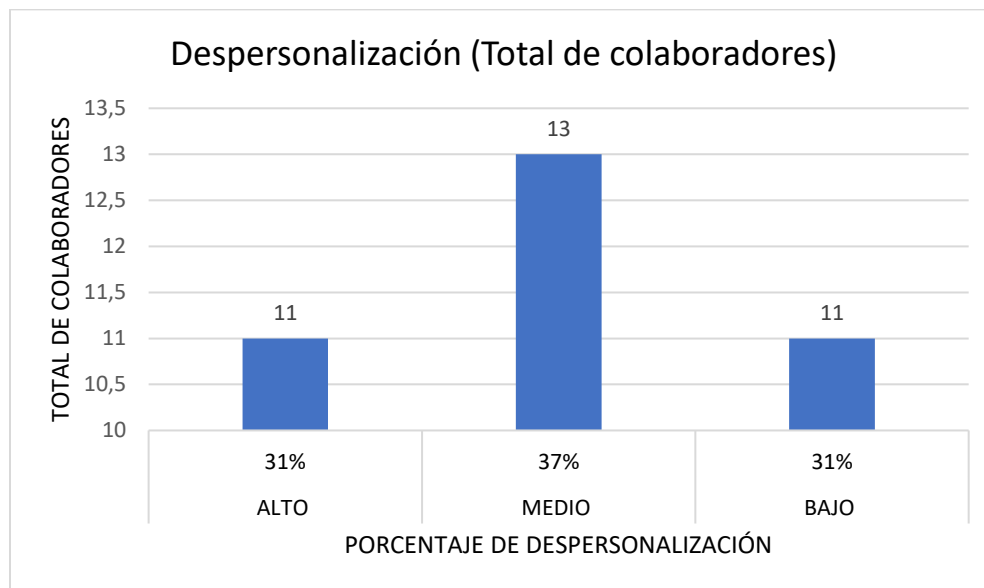
Con base en los resultados obtenidos producto del análisis de este ítem y teniendo en cuenta que todas las áreas de estudio se ven involucradas en mayor o en menor medida

se realiza una discriminación por dependencias con el fin de visualizar mejor aquellas que presentan un agotamiento emocional alto de tal forma que la Industria Avícola objeto de estudio pueda evidenciar la necesidad de realizar algún tipo de intervención que permita reducir dicho agotamiento emocional.

Dicho esto, las áreas y dependencias con un porcentaje alto de agotamiento emocional son: Gestión humana con las dependencias de seguridad y salud en el trabajo, sistema de gestión integral y contratación; Operaciones con las dependencias de calidad, mantenimiento y mantenimiento de flota vehicular; Financiera con las dependencias de cartera y tesorería y costos; por último, producción con logística de alimento e insumos.

- **Despersonalización**: Del total de colaboradores que participan en el estudio (35) se evidencia que el 31 % correspondiente a 11 colaboradores distribuidos en todas las áreas presentan despersonalización baja; el 37% correspondiente a 13 colaboradores distribuidos en las áreas de gestión humana, comercial, operaciones, financiera y producción presentan despersonalización media; mientras que el 31% restante correspondiente a 11 colaboradores distribuidos en las áreas de Gestión humana, comercial, operaciones y financiera presentan despersonalización alta.

Gráfica 2 Despersonalización



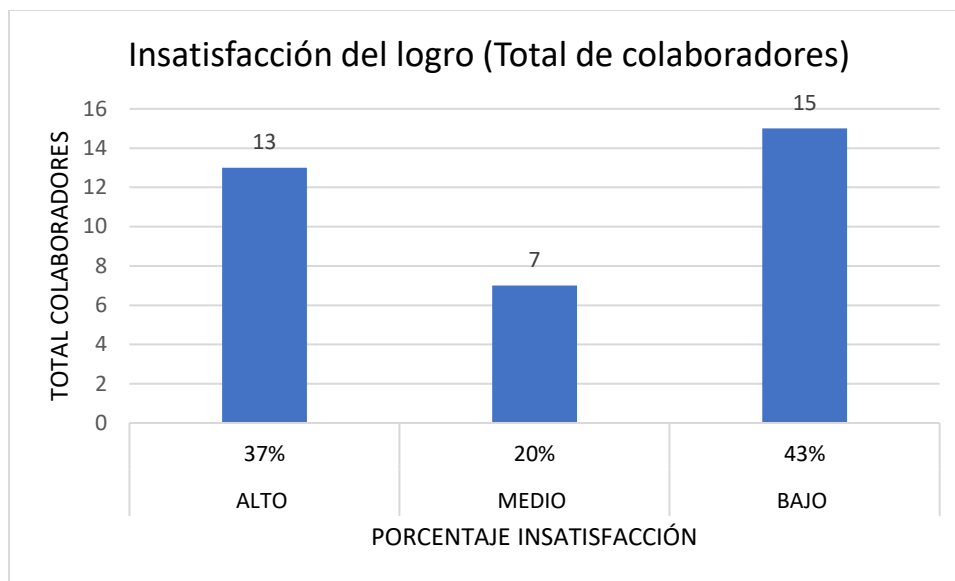
Fuente: Autoría propia

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, es importante tener en cuenta que debido a que el porcentaje de despersonalización baja y alta es el mismo y que el porcentaje de despersonalización media se encuentra seis puntos porcentuales por encima del nivel alto y bajo, es importante realizar una discriminación por áreas y dependencias en donde se tenga en cuenta tanto el porcentaje medio como alto.

Dicho esto, las áreas y dependencias con un porcentaje medio y alto de despersonalización son: Comercial con las dependencias de comercial (asociada a asesores comerciales) y mercadeo; Financiera con las dependencias de cartera y tesorería, costos, contabilidad de producción; Gerencia con la dependencia de análisis de datos; Gestión humana con todas sus dependencias (contratación, seguridad y salud, sistema de gestión integral y bienestar); Operaciones con las dependencias de calidad, mantenimiento y mantenimiento de flota vehicular; Producción con las dependencias de análisis de datos y logística de producción

- **Insatisfacción del logro:** Del total de colaboradores que participan en el estudio (35) se evidencia que el 43 % correspondiente a 15 colaboradores distribuidos en las áreas de Gestión humana, Financiera, Producción, Operaciones y Gerencia presentan insatisfacción del logro baja; el 20% correspondiente a 7 colaboradores distribuidos en las áreas de gestión humana, comercial, operaciones y financiera presentan insatisfacción del logro media; mientras que el 37% restante correspondiente a 13 colaboradores distribuidos en todas las áreas presentan insatisfacción del logro alta.

Gráfica 3 Insatisfacción del logro



Fuente: Autoría propia

Al realizar el análisis de la información obtenida se evidencia la importancia de especificar las dependencias que presentan una alta insatisfacción al logro teniendo en cuenta que como se explicó anteriormente todas las áreas de la compañía se ven involucradas en dicho porcentaje (37%) de insatisfacción. Con base en lo descrito anteriormente, las áreas y dependencias como mayor insatisfacción al logro son: Gestion humana con las dependencias del sistema de gestión integral y contratación; Comercial con sus dos dependencias comercial (asesores comerciales) y mercadeo; Operaciones desde la dirección; Gerencias con la dependencia asistencial; Financiera con la dependencia de costos y contabilidad de producción; Producción con la dependencia ambiental y análisis de la producción.

Por último, después de haber realizado el análisis de cada uno de los ítems bajo los cuales se estudia el síndrome de Burnout, se realiza análisis general de la muestra con el fin de identificar del grupo objeto de estudio, cuantos colaboradores muestran presencia de dicho síndrome teniendo como referencia el documento "Evaluación del estrés laboral y síndrome de Burnout en colaboradores de firma de abogados

COOSOLISERV en la ciudad de Bogotá” (Sotelo Rodríguez , Cubillos Gutiérrez, & Castañeda Niebles, 2019), arrojando como resultado cinco colaboradores que cumplen con los criterios del síndrome de Burnout; a continuación se evidencian las áreas y dependencias con dicha presencia :

Tabla 5

Cantidad de trabajadores potencialmente expuestos

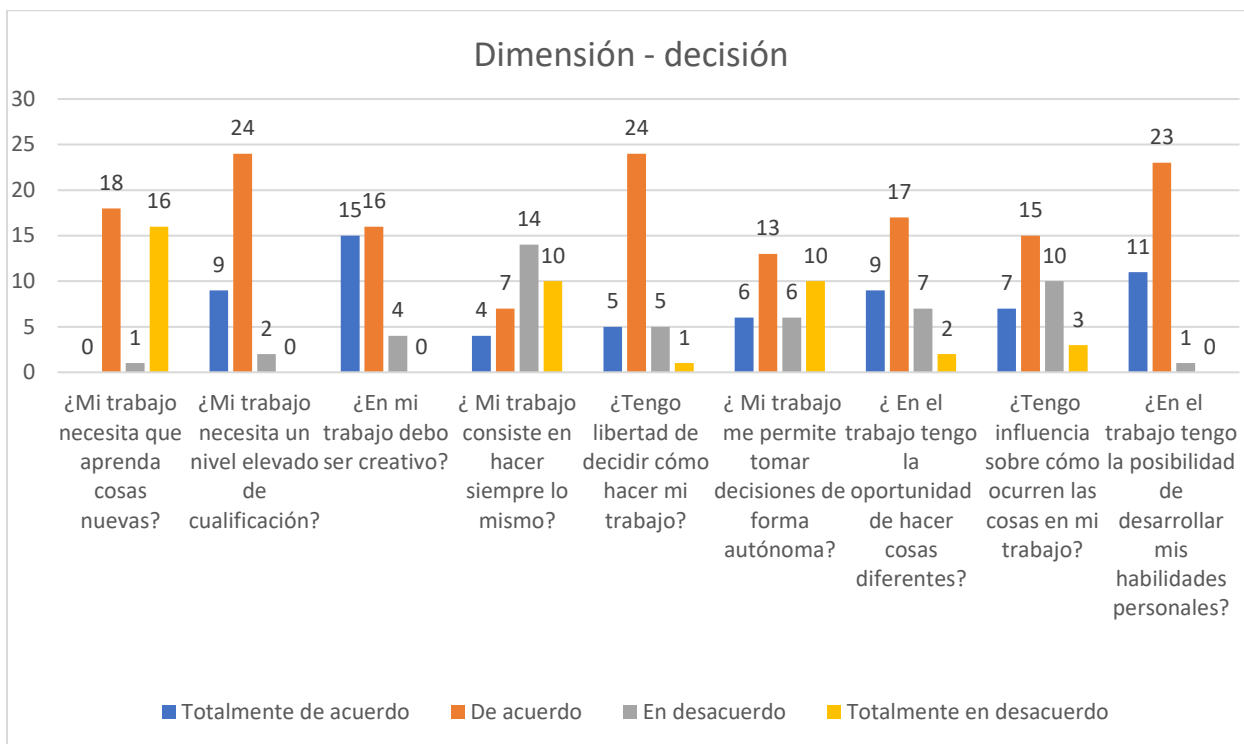
ÁREA	DEPENDENCIA	CANTIDAD DE TRABAJADORES POTENCIALMENTE EXPUESTOS	TIPO DE EXPOSICIÓN
Gestión humana	Seguridad y salud en el trabajo	1	Alta (posible presencia de síndrome de Burnout)
Operaciones	Calidad	1	
Financiera	Cartera y tesorería	2	
Producción	General	1	

Fuente: Autoría propia (Cantidad de colaboradores expuestos y tipo de exposición al síndrome de Burnout)

4.2 Análisis Karasek

Es resultado de la combinación de las demandas psicológicas laborales y de las características estructurales del trabajo relacionadas con la posibilidad de tomar decisiones y usar las propias capacidades (Martínez, 2001), mediante del análisis de las 4 dimensiones (decisión, exigencias en el trabajo, apoyo social y compañeros) para determinar si se encuentran en control bajo las demandas psicológicas expuestas en el modelo

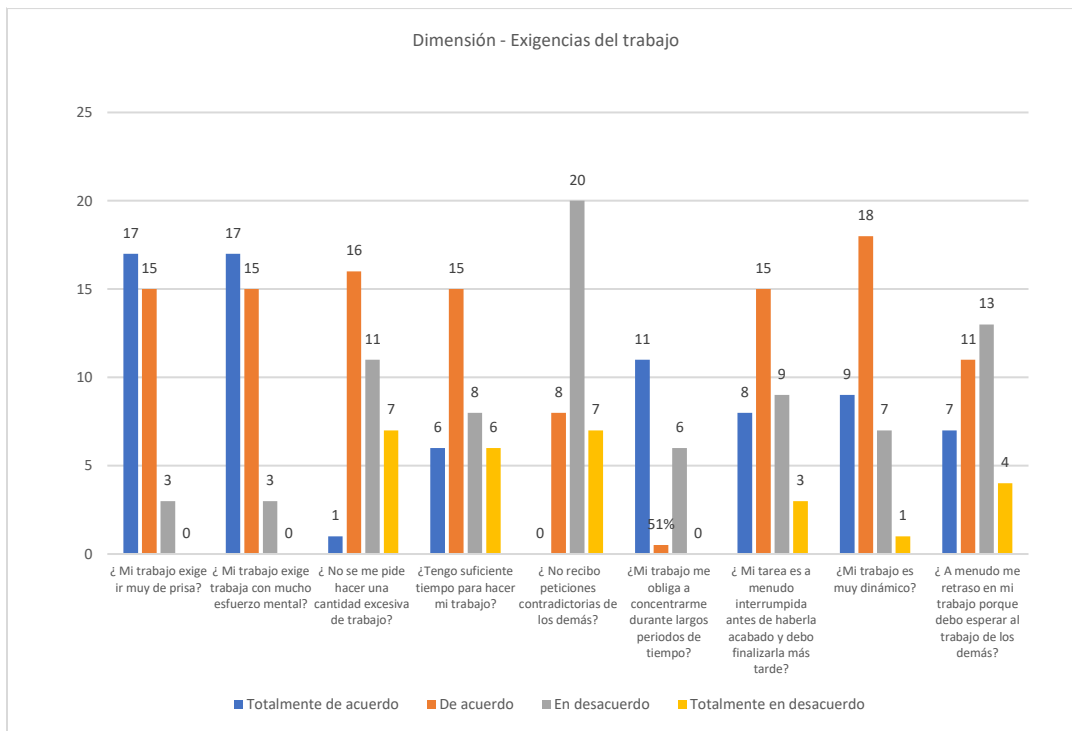
Gráfica 4 Dimensión- Decisión



Fuente: Autoría propia

En esta dimensión se evalúa el poder de decisión que tiene el colaborador en realizar sus tareas diarias, donde el 69% los colaboradores están de acuerdo en que tienen libertad de decidir en como realizan su trabajo, el 66% están de acuerdo que cuentan con la posibilidad de desarrollar sus habilidades personales y un 66% está de acuerdo que para ejercer su labor se requiere tener un grado de cualificación. Adicional de un 40% está en desacuerdo en qué siempre deben hacer lo mismo, lo que esto genera en el individuo es un nivel de ansiedad al tener que hacer cosas diferentes, sacándolo de la zona de confort constantemente.

Gráfica 5 Dimensión- Exigencias del trabajo

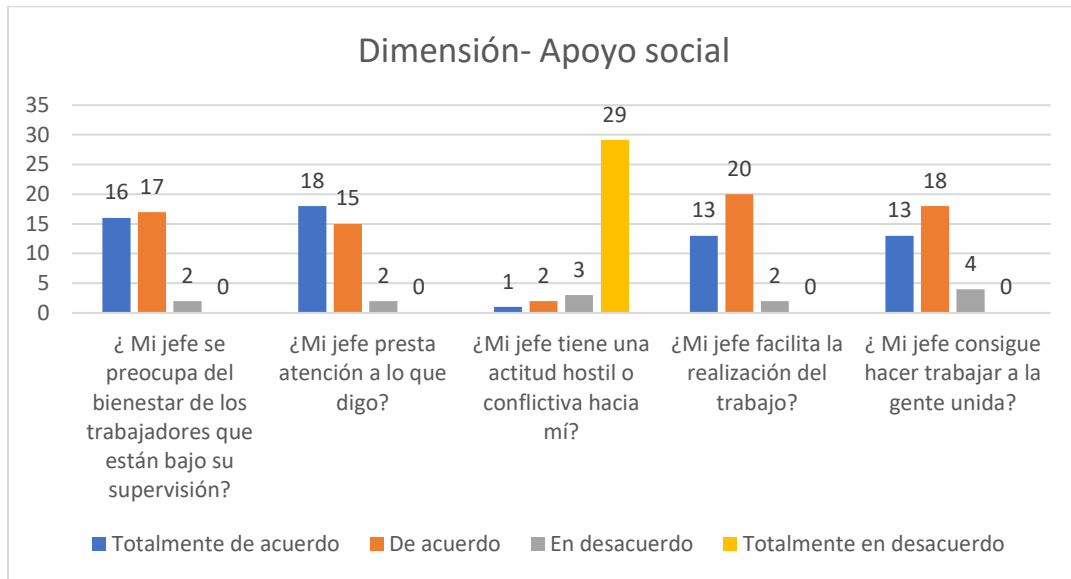


Fuente: Autoría propia

En esta dimensión se evalúa la exigencia que tiene el colaborador al realizar sus tareas diarias, esta podemos determinar el 57% de los colaboradores reciben peticiones contradictorias, el 51% están de acuerdo que sus trabajos los obligan a concentrarse por periodos largos de tiempos, 49% está de acuerdo en que deben ir de prisa en su trabajo y requiere mucho esfuerzo mental.

Estos factores contribuyen negativamente en el individuo generando estrés, la carga mental crece cuando aumenta la velocidad impuesta para efectuar las diversas operaciones (Delgado, 2002) siendo un factor para contribuir al riesgo psicosocial.

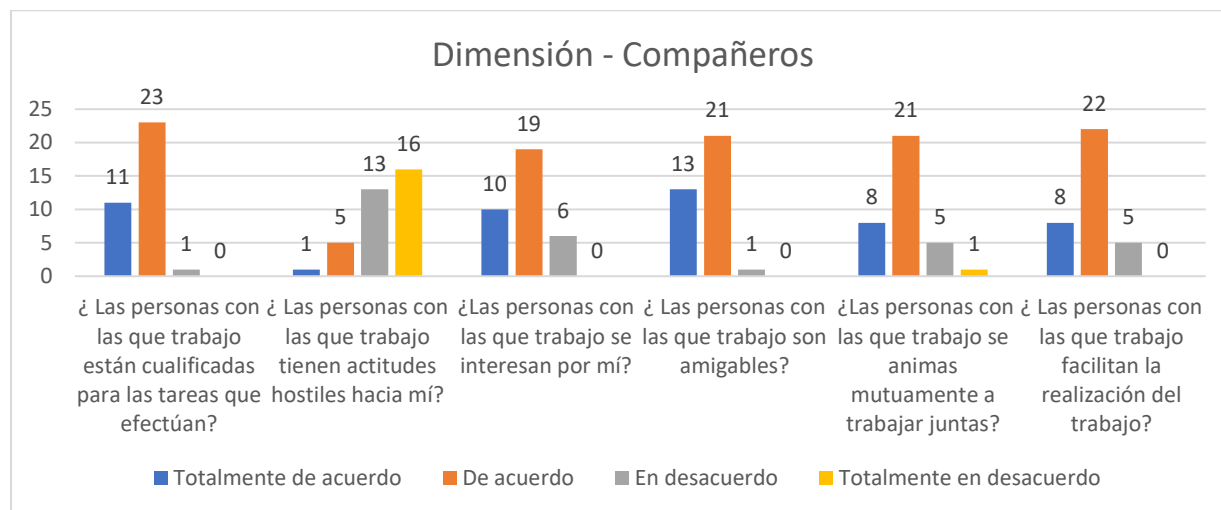
Gráfica 6 Dimensión- Apoyo social



Fuente: Autoría propia

En la tercera dimensión se evalúa el apoyo que se presta al colaborador para realizar sus labores, en esta el 83% está en desacuerdo en que su jefe tiene una actitud hostil, el 57% está de acuerdo con que el jefe facilita la realización del trabajo y un 49% está de acuerdo con que su jefe se preocupa por el bienestar de su equipo de trabajo; creando entornos seguros de trabajo, fortaleciendo lazos, pasando de ver ese rol de jefe a un líder, impulsando notoriamente al trabajo en equipo.

Gráfica 7 Dimensión- Compañeros



Fuente: Autoría propia

En la última dimensión evaluada es el nivel de interferencia que tienen los compañeros de trabajo en el resultado de la ejecución de nuestras labores diarias. El 66% está de acuerdo con que las personas que trabajan se encuentran cualificadas, el 60% está de acuerdo que trabaja con persona que se animan mutuamente a trabajar juntas y el 63% está de acuerdo que sus compañeros facilitan en realizar sus trabajos. Estos resultados en positivos en un entorno laboral sano, crean lazos de apoyo en el alcance de objetivos a través del trabajo en equipo.

Por último, se puede demostrar que la población evaluada de 35 personas del personal administrativo de Industria Nutricional Avícola se sienten cómodos con sus jefes y con sus compañeros de trabajo, son colaboradores que encuentran apoyo y generan ese grado de bienestar, el factor de estrés se identificó en la dimensión exigencias en el trabajo donde son expuestos a trabajar de manera rápida y con mucho esfuerzo mental, ocasionando fatiga y sobre carga mental en estos; en dicha dimensión se debe situar el área de gestión humana y seguridad y salud en el trabajo en desarrollar planes de acción para mejorar la percepción de los colaboradores, pues que en este se sitúa personal susceptible a desarrollar síndrome de burnout

Discusión y conclusiones

Teniendo en cuenta las herramientas aplicadas al personal administrativo de la Industria Avícola objeto de estudio y después de realizar el análisis de los datos obtenidos a través de las encuestas, se puede evidenciar que dicha compañía al tener la cadena de comercialización completa requiere de un mayor control del bienestar del personal administrativo de tal forma que se puedan equilibrar las cargas laborales y que al mismo tiempo la compañía avance en sus propósitos.

En promedio como se observa en el análisis de síndrome de Burnout se evidencian porcentajes altos de agotamiento emocional (sumado el alto 29% y medio 29% dando como resultado 58%) lo cual implica que el personal objeto de estudio presenta sensación de fatiga, falta de energía, frustración y tensión durante su jornada laboral y que se vuelve repetitivo en el tiempo; así mismo, se evidencia un porcentaje medio alto en cuanto a la despersonalización (sumando el alto 11% y medio 13%) dando como resultado que el 24% de la población objeto de estudio presenta conductas de trato lejano o despersonalizado hacia las personas de su entorno laboral; a su vez, se genera un porcentaje alto de insatisfacción del logro (13%), lo cual indica que el personal no se encuentra cómodo y/o presentan sensación de que no está cumpliendo con los objetivos propuestos para su trabajo.

Ahora bien, es importante tener en cuenta dichos resultados puesto que la compañía deberá desarrollar e implementar un programa de bienestar laboral que aborde las problemáticas anteriormente descritas, tomando como base la información aquí analizada, la cantidad de trabajo y responsabilidades asignadas al personal de las áreas y dependencias en donde se evidencia la presencia de dicho síndrome (5 personas que equivalen al 14,28%) del personal administrativos.

Vale la pena tener en cuenta que de acuerdo con la estructura orgánica de la compañía objeto de estudio, así como su mapa de procesos, a excepción del área de producción (proceso misional) las áreas en donde se evidencia presencia de uno o más casos de síndrome de Burnout, son áreas de apoyo para la producción y comercialización de pollo, lo cual indica que dichas áreas y dependencias deben realizar varios procesos laborales al tiempo para poder cumplir con el objeto misional de la compañía, lo cual acarrea una responsabilidad bastante grande; la compañía deberá dentro de su planeación estratégica determinar si en dichas áreas se hace necesario contar con personal de apoyo que soporte la carga laboral o qué otra estrategia podrá implementar para poder lograr sus objetivos y al mismo tiempo contar con personal que se siente a gusto durante el desempeño de sus labores diarias.

Por medio del análisis de los dos instrumentos ejecutados Burnout y Karasek se determinó que el 14% de la población de 35 personas estudiadas presentan alta posibilidad de tener síndrome de burnout y el 95% se encuentran positivamente en la dimensión de compañeros y apoyo social por medio de esto podemos concluir que los colaboradores al contar con una red de apoyo basado en sus jefes y compañeros de trabajo reduce la posibilidad de generar dicho síndrome evaluado. Los individuos que experimentan emociones positivas puntúan más positivamente en indicadores claves de rendimiento, como satisfacción en el trabajo, sentido de trabajo, compromiso cognitivo y físico, lealtad y productividad. El autor subraya que las emociones positivas no son solamente el resultado de hacer bien las cosas, sino que incluso aumentan las potencialidades para hacer bien las cosas también en el futuro. (Marks, 2006) Las organizaciones deben enfocarse en construir entornos robustos basados en la confianza y en la creación de ideas a base del apoyo y liderazgo de cada área, el rol de jefe esta mandado a recoger, en la actualidad se busca es potencializar a líderes, individuos que hagan mover a grandes masas, basados en resaltar el resultado del personal con que labora, nunca se debe olvidar que trabajamos con seres humanos y no con robots, personas que sienten y merecen ser reconocidas por sus éxitos y crecimiento en su trayecto profesional

Por lo anterior se concluye que:

El área de gestión humana a través de la dependencia de bienestar debe implementar estrategias que permitan disminuir la cantidad de personal que presenta síndrome de Burnout y que a su vez las áreas, dependencias y personas que se encuentran en nivel medio no desarrollen la presencia de dicho síndrome

Referencias

Alcaldía de Villavicencio. (23 de marzo de 2022). *Alcaldía de Villavicencio*. Obtenido de <http://historico.villavicencio.gov.co/MiMunicipio/Paginas/Economia.aspx>

Almeyda, F (2011). Identificación de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la planta de proceso de la empresa Distraves S.A. [Trabajo de grado en modalidad de pasantía para optar al título de psicólogo] Recuperado de: https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/1640/digital_21094.pdf?sequence=1

Alvarado, N. (2011). Diseño e intervención del programa de calidad de vida laboral Avícola el Madroño S.A.[Trabajo de grado Universidad Pontificia Bolivariana] Recuperado de: https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/1638/digital_21092.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Amutio, A. (2004). Afrontamiento del estrés en las organizaciones: un programa de manejo a nivel individual/grupal. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones, volumen 20. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317996006.pdf>

Baquero. J (2016) Diseño de un programa de prevención del estrés laboral para asesores comerciales [Tesis de grado Universidad Católica de Colombia]. Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/6391/4/DISE%C3%91O%20DE%20UN%20PROGRAMA%20DE%20ESTR%C3%89S%20LABORA%20EN%20ASESORES%20COMERCIALES.pdf>

Dominguez, J; Florez, J. (2012) Diagnostico de los factores de riesgo psicosociales a los cuales están expuestos los trabajadores de la empresa de Avicultura- Avinsa ubicada en Guadalajara de buga. [Trabajo de grado para optar al título de ingeniero industrial] Recuperado de: <http://dspace.uceva.edu.co:8080/bitstream/handle/123456789/132/Trabajo%20de%20G>

[rado%20Eduardo%20Dominguez%20y%20Jeison%20Florez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Dr. José Lauro de los Ríos Castillo, M. O. (2007). *Universidad Autonoma de Aguascalientes*. Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-BurnoutEnEIPersonalAdministrativoDeUnaDependenciaG-6110379.pdf

Fude by Educativo. (12 de abril de 2022). Fude by Educativo. Obtenido de <https://www.educativo.net/articulos/que-es-la-produccion-avicola-876.html>

Guerrero Dávila, G. (2014). *Una metodología de investigación*. En Guerrero Dávila, G. *Metodología de la Investigación* (págs. 56 - 71). México: Grupo Editorial Patria. Recuperado de <https://elibro.net/es/lc/biblioibero/titulos/40363>

Guías Jurídicas. (s.f.). Obtenido de <https://www.sesametime.com/assets/diccionario/condiciones-de-trabajo/>

Jackson, C. M. (1991). *Malash Burnout Inventor*

Maslach, C., & Jacson, S. (s.f.). *Wiley Online Library*. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.4030020205>

Moncada, N (2020). Síndrome de burnout y características laborales en colaboradores de una empresa avícola en el distrito de Pacasmayo. [Trabajo de grado, Universidad César Vallejo]. [Archivo PDF]. chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Frepository.ucv.edu.pe%2Fbitstream%2Fhandle%2F20.500.12692%2F49679%2FMoncada_SNR_SD.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&clen=2723381

Organización internacional del trabajo. (2016). *ESTRÉS EN EL TRABAJO: UN RETO COLECTIVO*. Ginebra: SAFEDAY.

Paspuel, L. (2014) Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de lavanderías Ecuatorianas C.A. [Tesis de grado para optar al título de psicóloga, Universidad Central del Ecuador] Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3595/1/T-UCE-0007-140.pdf>

Portafolio. (23 de marzo de 2022). *Revista portafolio*. Obtenido de <https://empresas.portafolio.co/departamento/META>

Rodríguez, I. A. (s.f.). *Guía de elaboración de diagnósticos*. Obtenido de <http://www.cauqueva.org.ar/archivos/gu%EDa-de-diagn%F3stico.pdf>

Saborío Morales , L., & Hidalgo Murillo , L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Scielo Santander*, Y. Estrés laboral en Colombia [Tesis pregrado psicología, Universidad Cooperativa de Colombia] Recuperado de: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6496/1/2018_reducir_estres_laboral.pdf

7. Anexos

7.1 Anexo 1: Encuesta de identificación de estrés

DEMANDA- CONTROL DE KARASEK

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y el estrés laboral. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

Totalmente en desacuerdo: 1

En desacuerdo: 2

De acuerdo: 3

Completamente de acuerdo: 4

Área: _____ Dependencia: _____

N°	ITEMS	1	2	3	4
1	Mi trabajo necesita que aprenda cosas nuevas				
2	Mi trabajo necesita un nivel elevado de cualificación				
3	En mi trabajo debo ser creativo				
4	Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo				

EL SINDROME DE BURNOUT EN LA INDUSTRIA AVÍCOLA LLANERA

5	Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo				
6	Mi trabajo me permite tomar decisiones de forma autónoma				
7	En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes				
8	Tengo influencia sobre cómo ocurren las cosas en mi trabajo				
9	En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales				
10	Mi trabajo exige ir muy deprisa				
11	Mi trabajo exige trabajar con mucho esfuerzo mental				
12	No se me pide hacer una cantidad excesiva de trabajo				
13	Tengo suficiente tiempo para hacer mi trabajo				
14	No recibo peticiones contradictorias de los demás				
15	Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo				
16	Mi tarea es a menudo interrumpida antes de haberla acabado y debo finalizarla más tarde				
17	Mi trabajo es muy dinámico				
18	A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás				
19	Mi jefe se preocupa del bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión				
20	Mi jefe presta atención a lo que digo				
21	Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mí				
22	Mi jefe facilita la realización del trabajo				
23	Mi jefe consigue hacer trabajar a la gente unida				
24	Las personas con las que trabajo están cualificadas para las tareas que efectúan				
25	Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles hacia mí				
26	Las personas con las que trabajo se interesan por mí				

27	Las personas con las que trabajo son amigables				
28	Las personas con las que trabajo se animan mutuamente a trabajar juntas				
29	Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo				

7.2 Anexo 2: Encuesta identificación Burnout

MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verdídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

- Nunca: 0
- Pocas veces al año o menos: 1
- Una vez al mes o menos: 2
- Algunas veces al mes: 3
- Una vez a la semana: 4
- Pocas veces a la semana: 5
- Diariamente: 6

Área: _____ Dependencia: _____

N°	ITEM	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente defraudado con mi trabajo							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado							
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender							
5	Siento que estoy tratando algunos beneficiados de mi como si fueran objetos impersonales							

6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo							
10	Siento que me he hecho más duro con la gente							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12	Me siento muy enérgico en mi trabajo							
13	Me siento frustrado por el trabajo							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente							
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo							
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con los que tengo que atender							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratado de forma adecuada							
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas							

(Jackson, 1991)

7.3 Anexo 3: Matriz de personal potencialmente expuesto

ÁREA	DEPENDENCIA	CANTIDAD DE TRABAJADORES POTENCIALMENTE EXPUESTOS	TIPO DE EXPOSICIÓN

Villavicencio, 15 de abril de 2023

Señora:
Carolina Dueñas Bultrago
Gerente General
Industria Nutricional Avícola S.A.S

Asunto: Solicitud de aprobación de realización encuestas

Cordial saludo,

Teniendo en cuenta que me encuentro realizando una especialización en Gerencia de la seguridad y salud en el trabajo modalidad virtual con la Corporación universitaria Iberoamericana y que actualmente estoy cursando la materia Trabajo de grado dos, me permito solicitar aprobación para la realización de dos encuestas al personal administrativo de la compañía con el fin de poder avanzar en mi proyecto de grado llamado "Diagnóstico de la presencia del síndrome de Burnout en el personal administrativo de una industria avícola de la ciudad de Villavicencio".

Así mismo, vale la pena aclarar que dicho trabajo de grado lo vengo realizando en compañía de la señorita Blanca Mercedes Galindo Rojas quien anteriormente era la coordinadora de seguridad y salud en el trabajo de la compañía, esto con el fin de poner en su conocimiento que la información recolectada a través de las encuestas estará siendo analizada por nosotras dos y con fines netamente académicos.

Agradezco la atención prestada y quedo al tanto de cualquier inquietud

Atentamente,

Yisel Stjepanac León Jiménez
Yisel Stjepanac León Jiménez
C: 3.121.901.301
Ingeniera Agroindustrial
Especialista en gestión de calidad

Carolina Dueñas Bultrago VOB.

Notas: Adjunto me permito entregar copia de las encuestas a realizar

Criterio para participar en revista científica

Por medio de la investigación realizada en el documento nos permitimos relacionar los criterios necesarios para publicar la investigación en la revista científica SCIELO Colombia, encontrados en el siguiente sitio web http://www.scielo.org.co/avaliacao/avaliacao_es.htm