



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN ORGANIZACIONAL
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES
DE LA INDUSTRIA TEXTIL BERACA EN BARRANCABERMEJA

PRESENTA:

SALAMANCA TEGUA LEIDY PAOLA, 1611021694

SUAREZ ROJAS GEGNY TATIANA, 1611023764

RODRÍGUEZ MORENO LILIBETH, 1511022467

TIJARO VARGAS ANDRÉS OLINCER, 1711980853

SUPERVISOR:

TRIVIÑO JAIMES JOHANNA MARCELA. MGS.

BOGOTÁ, MARZO A JULIO DE 2020.

Tabla de Contenidos

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.....	2
Descripción del contexto general del tema.....	2
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación.....	3
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos.....	4
Justificación.....	4
Capítulo 2. Marco de referencia.....	5
Marco conceptual.....	5
Síndrome de Burnout.....	5
Calidad de vida.....	5
Calidad de vida laboral.....	5
Intervención psicosocial.....	6
Marco teórico.....	6
Marco Empírico.....	7
Capítulo 3. Metodología.....	9
Tipo y diseño de investigación.....	9
Participantes.....	9
Instrumentos de recolección de datos.....	10
Estrategias del análisis de datos.....	11
Consideraciones éticas.....	11
Capítulo 4. Resultados.....	12
Discusión.....	18
Conclusiones.....	19
Limitaciones.....	20
Recomendaciones.....	20
Referencias bibliográficas.....	21
Anexos.....	24

Lista de tablas

Tabla 1: Variables Sociodemográficas 10

Tabla 2: Datos sociodemográficos..... 10

Tabla 3: Análisis descriptivo de las dimensiones de la escala MBI 12

Tabla 4: Valoraciones del cuestionario MBI 13

Tabla 5: Trabajador 1 14

Tabla 6: Trabajador 2..... 14

Tabla 7: Trabajador 3..... 15

Tabla 8: Trabajador 4..... 16

Tabla 9: Trabajador 5..... 16

Lista de figuras

iv

Figura 1: Cansancio Emocional	12
Figura 2: Despersonalización.....	13
Figura 3: Realización Personal	13
Figura 4: Aplicación cuestionario MBI Trabajador 1	14
Figura 5:Aplicación cuestionario MBI Trabajador 2.....	15
Figura 6:Aplicación cuestionario MBI Trabajador 3.....	15
Figura 7: Aplicación cuestionario MBI Trabajador 4.....	16
Figura 8:Aplicación cuestionario MBI Trabajador 5.....	17

Tabla de anexos

Anexo I: Cuestionario MBI 24

Anexo II: Análisis de componentes principales..... 25

Anexo III: Consentimiento Informado..... 28

El presente proyecto da cuenta del proceso de compilación, implementación y análisis de datos resultantes del estudio del Síndrome de Burnout y la aplicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual, fue adaptado para una aplicación de 16 reactivos en lugar de 22, cuyo propósito fue identificar la incidencia del síndrome de Burnout en los trabajadores de la industria textil Beraca en la ciudad de Barrancabermeja y donde se utilizó una muestra de 5 sujetos de género masculino y femenino con edades entre los 22 y 35 años. Se recurrió a la metodología mixta para la recolección y análisis de datos. Entre los principales hallazgos se encuentra la alta incidencia del síndrome entre los encuestados con mayor puntuación en la dimensión de baja realización personal, de igual manera ninguno de los participantes presentó cansancio emocional, sin embargo, no se obtuvieron resultados concluyentes en cuanto a variables sociodemográficas que permitieran identificar factores de riesgo.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Maslach Burnout Inventory, despersonalización, cansancio emocional.

Introducción.

Toda persona en algún momento de su vida inicia un proceso laboral, el trabajo, empieza a formar parte de la vida y el trabajador dependerá de su trabajo para cubrir todas sus necesidades. De allí que popularmente el trabajo se convierte en el segundo hogar del trabajador.

Debido a estos dos factores se evidencia que el trabajo permite que el trabajador se desarrolle óptimamente y se genere una sensación de satisfacción que como lo mencionan Sánchez, Magda, García y De Lourdes (2017) “es un aspecto sumamente relevante para los encargados de dirigir una empresa”; o que por el contrario se generen cargas laborales, sociales y/o personales que afectan su vida. La inestabilidad de los mercados laborales o la importancia que dentro de la organización se dé hacia el personal influye positiva o negativamente; cuando se da de manera negativa y se deja a un lado al trabajador, exigiendo cumplimiento y entregando numerosas tareas a desarrollar bajo presión o cuando el personal no es idóneo para un cargo determinado, se crea afectación en su desempeño y puede desembocar en estrés.

Esta condición puede ocasionar que los niveles de salud y de rendimiento no sean los adecuados para los trabajadores, no obstante, los estresores pueden tener efectos positivos, siempre y cuando no se dé frecuentemente y no en una intensidad elevada, además de que no supere la capacidad de adaptación del trabajador. (Gallego, Gil y Sepúlveda, 2018).

Siendo el estrés laboral causa importante de la afectación de la salud de los trabajadores y sin una atención oportuna puede desembocar en el Síndrome de Burnout (Quiceno y Vinaccia, 2007).

Descripción del contexto general del tema.

Según la organización mundial de la salud OMS, (2019):

En el mundo 264 millones de personas padecen depresión y síntomas de ansiedad, costando a la economía mundial US\$ 1 billón anual en pérdida de productividad.

La doctora Christina Maslach, pionera en el estudio del síndrome del trabajador quemado observó las condiciones adversas en el desarrollo del trabajo de servicios sociales y cómo la tensión laboral era una variable en el proceso de estrés y agotamiento, (Olivares, 2017). Maslach en compañía de Jakson como citan (Olivares, Mena, Jelver y Macia, 2013). Identifican en sus

investigaciones que dentro de las características del síndrome de burnout se encuentran el estrés crónico, actitudes y sentimientos negativos hacia las personas de trabajo y hacia el mismo.

En base a sus estudios y observaciones se desarrolla la escala del MBI Maslach Burnout Inventory, siendo esta la medición psicométrica más usada a nivel global dando origen al constructo tridimensional: agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal. (Kulakova, Moreno, Garrosa, Sánchez y Aragón, 2017).

Y es que este síndrome es considerado como una de las enfermedades que más ha aumentado a nivel global, como lo dan a conocer Macías y Báez (2019), en su estudio investigativo en las industrias de baja california, donde se toma una muestra piloto y se obtiene como resultado que el 75% de la población mexicana sufre de estrés y el 76.3 % de los trabajadores de cualquier nivel sufren de burnout (p. 1).

El Ministerio de Trabajo de Colombia (2019), reporta que durante los periodos de 2009 al 2017, la ansiedad ocupó el primer lugar de patología en la salud mental, en un segundo lugar los trastornos depresivos y los últimos puestos ocupados por el estrés, trastornos mixtos y episodios de depresión.

Planteamiento del problema

En la empresa, Industrias Beraca, la carga laboral, y las extensas jornadas, son recurrentes, manifestado una serie de síntomas en los colaboradores administrativos y operativos, como lo es: la dificultad para concentrarse, comportamiento agresivo, irritabilidad, deterioro de relaciones interpersonales (Forbes, 2011, p. 29), los cuales sugieren posibles casos de padecimiento del síndrome de burnout, si la situación se sigue presentando podría desembocar en un deterioro físico y mental en la salud de los trabajadores, repercutiendo en su calidad de vida laboral y familiar llegando al punto de generarse deserción laboral.

Pregunta de investigación.

¿Cómo incide el síndrome de burnout en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa industrias BERACA en la ciudad de Barrancabermeja?

Objetivo general.

4

Identificar cómo incide el síndrome de Burnout en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa industrias textil Beraca de la ciudad de Barrancabermeja.

Objetivos específicos.

Medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el burnout en los trabajadores.

Analizar cómo incide los resultados de la medición del burnout en la calidad de vida laboral.

Diseñar una cartilla psicoeducativa que dé a conocer como el síndrome de Burnout puede afectar la calidad de vida laboral.

Justificación.

El síndrome de burnout se presenta cada vez con mayor frecuencia en los trabajadores de las empresas alrededor del mundo. Debido a las altas demandas del mercado, las empresas exigen cada vez más tareas en menor tiempo a sus empleados, lo que hace que se genere altos índices de estrés laboral.

El estrés laboral lleva a que las personas sufran el síndrome de burnout lo que afecta no solo su vida laboral, sino que trasciende a otras esferas como la vida familiar, individual, etc.

Por consiguiente, se evidencia que este síndrome afecta la calidad de vida de los trabajadores que los sufre; el interés de esta investigación es identificar cómo incide el síndrome de burnout en la calidad de vida de los trabajadores.

Con el fin de llevar a cabo la investigación, se ha escogido realizar el trabajo en la empresa el sector textil de la ciudad de Barrancabermeja. Esto se propone con miras a impactar una parte de la población de Colombia, con el fin de desarrollar una ayuda psicoeducativa que le permita a este grupo poblacional identificar la manera en que el síndrome puede llegar a afectar su calidad de vida y los trabajadores logren desarrollar estrategias de prevención.

Marco de referencia.

En este capítulo se dará a conocer los diferentes conceptos, teorías e investigaciones empíricas, laborados por profesionales en diferentes ramas de estudio con relación al proyecto y con el propósito de establecer lineamientos para el mismo.

Marco conceptual.

El presente acápite mostrará la definición de los conceptos más relevantes de la presente investigación los cuales son: síndrome de burnout, calidad de vida, calidad de vida laboral e intervención psicosocial. A continuación, las definiciones:

Síndrome de Burnout.

Para (Apiquian, 2007) lo describe como, “La sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”, para la psicóloga estadounidense Cristina Maslash es la triangulación de la disminución de la persona, agotamiento emocional y despersonalización a causas del entorno y las condiciones que lo rodean. (González, López, Pastor y Verde, 2020)

Calidad de vida

Se define como una propiedad inherente a la percepción de la persona más que al ambiente que la rodea y en el cual se desenvuelve, por ejemplo, la calidad de vida familiar y/o laboral (Ardila, 2003).

Calidad de vida laboral

La Calidad de vida laboral se define según Pérez, Campos, Negro y Caballero (2011) como “la percepción que tienen las personas acerca de los requerimientos y exigencias de las actividades laborales, de los recursos y herramientas para cumplir con dichas demandas, que pueden venir tanto de la organización como del líder del equipo de trabajo o del trabajador mismo”.

Es definida por (Hernández y Valera, 2001, p. 56) como:

El estudio de las intervenciones centradas en procesos psicosociales capaces de generar cambios en la interacción social con el propósito de incrementar nuestro conocimiento sobre dichas interacciones y nuestra capacidad de modificarlas, para contribuir a la solución de los problemas sociales y promover un incremento del bienestar tanto individual como colectivo.

Marco teórico.

Una vez definidos los conceptos básicos que enmarcan la presente investigación a continuación se expresarán las posturas teóricas de Cristina Malash y de Pines acerca del síndrome de burnout.

El primer concepto de síndrome de burnout al que se va a hacer referencia tiene que ver con el conceptualizado por Cristina Malash. Como se expresó en el apartado anterior, González, López, Pastor y Verde, 2020, como un estrés que se vuelve crónico sobre todo en aquellas personas que tienen contacto con clientes y se representa a través de un agotamiento y desgaste, sin embargo, estudios posteriores permitieron identificar otros dos síntomas o componentes adicionales los cuales son despersonalización y falta de realización personal.

Posteriormente Pines (1988) ve el síndrome de burnout desde una perspectiva tridimensional porque lo define como un agotamiento del área física, mental y emocional que se causa debido a que el individuo está expuesto de manera prolongada a situaciones emocionales de alta exigencia que pueden darse en varios ámbitos de la vida, no solamente el laboral.

Dentro de este contexto, el síndrome de burnout tiene dos perspectivas o formas de verse, una es unidimensional que es la que propone Malash, y otra tridimensional propuesta por Pines. La visión de Malash, unidimensional se circunscribe a la dimensión energética y afectiva del burnout que se enfoca especialmente en el agotamiento, mientras que la visión tridimensional de Pines involucra los aspectos valorativos y de la actitud lo que permite comprenderlo como un proceso en el que intervienen mecanismos que regulan la personalidad y el comportamiento

Los conceptos anteriores de Malash y Pines permitieron entender el síndrome de burnout desde un enfoque clínico. Este síndrome se entiende como un conjunto de síntomas propios que se manifiestan en un estado final, el cual es producido por estrés. No obstante, lograr identificarlo por etapas o fases ha permitido reconocer elementos personales y variables del

entorno que, al interrelacionarse, determinan los síntomas o manifestaciones del síndrome y por lo tanto se puede comprender a través de la perspectiva psicosocial (Maslach, 1982). 7

Marco Empírico.

Son muchos los científicos que han profundizado en el estudio del síndrome de Burnout, de allí se han desprendido importantes hallazgos que han permitido su comprensión y lo han posicionado como una importante problemática en el ámbito laboral.

En su libro *Estrés Laboral y Burnout de España*, Otero López (2012), profundiza en el estrés laboral y el Burnout desde su sintomatología hasta su incidencia y presenta un estudio aplicado a la comunidad docente debido a que “diversos investigadores han constatado que los docentes presentan mayores puntuaciones a las tres dimensiones del síndrome frente a otros profesionales que, a priori, también son vulnerables a experimentar quemadura laboral”.

Por otro lado, Amor E., Baños J. & Sentí M (2020) en su investigación *Prevalencia del síndrome de burnout entre los estudiantes de medicina y su relación con variables demográficas, personales y académicas* realizado en Barcelona, España con una población que incluyó dos cohortes consecutivas de estudiantes durante los cursos académicos 2017-2018 con 149 estudiantes de un total de 170 y 2018-2019 donde participaron 224 estudiantes de 348, en la búsqueda de evidenciar la prevalencia de burnout mediante el uso de estudios transversales con herramientas de recolección como datos demográficos y desarrollo de cuestionarios incluyendo el Inventario del Síndrome de Burnout (ISB), concluyen que en los cohortes de 2018 a 2019, se genera un incremento de prevalencia en el síndrome de burnout y va aumentando conforme el alumno avanza en el grado. Esto supone un riesgo potencial para su rendimiento académico y para su futuro compromiso profesional.

En la región oeste de Brasil, Fernandes de Oliveira, y otros (2020) desarrollaron un estudio investigativo, describiendo la aparición de agotamiento, dimensiones de deterioro y la asociación con las características sociodemográficas, con una metodología cuantitativa descriptiva y con el uso del ISB, con una participación de 134 residentes de la salud con resultados de 91% en agotamiento emocional, 61.9% en deshumanización, 11.2% de logro profesional, 85.1% en condiciones organizacionales positivas y 82.1 % en condiciones organizacionales negativas concluyendo que “la práctica de la terapia puede reducir la posibilidad de desarrollar el síndrome

y que existe una alta prevalencia del síndrome de burnout en el grupo investigado, siendo una respuesta al estrés definido por la presencia de agotamiento, distancia y deshumanización.”

Salgado Roa & Lería Dulčić (2020) en su estudio titulado *Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos* analizan la asociación entre síndrome de burnout (SB), Satisfacción laboral (SL) y calidad de vida laboral (CVL) haciendo uso de la estrategia asociativa comparativa transversal, en profesionales de la salud pública chilena, utilizando el inventario de burnout de Marshan, escala de satisfacción laboral y cuestionario de vida profesional entregando como resultados la percepción de altos niveles de (SB), (SL) y (CVL) contribuyendo con “la generación de estrategias efectivas de intervención que equilibren las dimensiones cognitivas y emocionales vinculadas a la satisfacción del funcionario de la salud con su entorno laboral, y, en consecuencia, disminuyan los efectos perjudiciales del SB en profesiones de alto riesgo”. Para este estudio Salgado Roa & Lería Dulčić (2020) utilizaron muestra no probabilística por conveniencia de 169 funcionarios provenientes de tres CESFAM de la ciudad de Copiapó.

Porciuncula, Venâncio, & Furtado Passos da Silva (2020) en su estudio *Síndrome de Burnout em gerentes da Estratégia de Saúde da Família* analizan el síndrome de burnout por medio de un estudio descriptivo transversal realizado a gerentes que trabajaban en unidades de salud con FHS en todo el territorio del municipio de Río de Janeiro, obteniendo como conclusión que existe una baja presencia del Síndrome entre los profesionales que se sienten apoyados, lo cual, puede indicar que el apoyo institucional, cuando se ofrece con regularidad, puede generar confianza y posiblemente servir como un protector para la SB.

En la investigación *Prevalencia del síndrome de Burnout en residentes de especialidades médicas* realizada por Duque, García, Jácome & Villaquiran (2019) se realizó un estudio observacional, descriptivo de corte transversal, analítico con la participación de “40 residentes de especialidades médicas que realizaban sus rotaciones en diferentes instituciones de salud de la ciudad de Popayán durante los meses de octubre a diciembre del año 2017”. Este estudio realizado en Colombia buscaba generar evidencia sobre la exposición de la población al síndrome y proponer recomendaciones para el desarrollo de programas y adecuaciones a los procesos formativos mediante los cuales se prevenga su aparición y/o se controle a tiempo.

Tipo y diseño de investigación.

Se realizará mediante un enfoque mixto, definido por Hernández, Samperio y Mendoza. (Como cito Hernández, Fernández y Batista, 2014), como el procedimiento riguroso por parte del investigador el cual realizará la búsqueda y estudio de información de la metodología mixta, generando resultados concluyentes y abiertos a debate, permitiendo la integración de nuevos conceptos al objeto o sujeto de estudio.

El tipo de investigación descriptiva busca “Especificar las propiedades, las características y los perfiles de los grupos, comunidades, procesos o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis [...] pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a que se refieren” (Hernández Sampieri, 2014, pág. 89).

Permitiendo descubrir los elementos, su comportamiento en el ambiente y la relación entre sus variables. (Méndez, 2011. P. 231).

Participantes.

La Población es definida “como el conjunto de elementos, objetos o sujetos con unas características definidas” (Martínez, 2014, p. 401).

En el desarrollo de esta investigación se toma como individuos de estudio, los trabajadores de la industria textil Beraca, en la ciudad de Barrancabermeja, que cuenta con un total de 20 personas entre profesionales operario y administrativos, siendo la muestra una pequeña población del universo estudiado (Hernández, Fernández y Batista, 2014); con el objetivo de recolectar información se realizará un muestreo simple escogida al azar, debido a que por causa del COVID-19, en la empresa no puede estar más de 10 personas en una misma jornada.

Participaron en la investigación 5 sujetos con trabajo operativo y administrativo, de los cuales 4 eran hombres y 1 mujer. Las edades de éstos oscilaban entre los 22 y los 35 años, con una media de edad de 27,4 años. Por tanto, la muestra representa fundamentalmente a la población de hombres de edad media.

Variables Sociodemográficas		Frecuencia	%
SEXO	Mujeres	1	20.0
	Hombres	4	80.0
	NS/NC	0	0.0

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2: Datos sociodemográficos

	M	SD	Min	Max
Edad	27,4	4,8	22	35

Fuente: Elaboración propia

Instrumentos de recolección de datos.

Como instrumentos de recolección se utilizó la revisión literaria, para lo cual se realizó una matriz de revisión literaria en relación con casos de estudio del síndrome burnout, de información obtenida mediante la visualización de páginas web confiables. El cual permitirá tener un mayor control y orden de la información bibliográfica, examinando el campo a estudiar (Hernández, Fernández y Batista, 2014). Se desarrolló literatura de 10 investigaciones de diferentes autores describiendo el síndrome de burnout.

Por otra parte, se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), herramienta elaborada con 22 puntos a desarrollar por el individuo, en donde se evalúan sus emociones, actitudes, sentimientos en el ambiente laboral y hacia sus compañeros. Permitiendo así, integrar la teoría de Maslach mediante la evaluación del síndrome en su triangulación: Logro personal, agotamiento emocional y despersonalización “estimada con alfa de Cronbach es de 0,90 para el agotamiento emocional; 0,79 para la despersonalización y de 0,71 para el logro personal (Quaas, 2006).

La aplicación de este cuestionario fue realizada de manera virtual debido al crecimiento exponencial de la pandemia Covid-19; se utilizaron herramientas de videollamada individual

para la entrega de consentimiento informado, explicación de la prueba y entrega de esta para análisis.

11

Estrategias del análisis de datos.

Se recolectaron datos por medio de encuestas aplicadas acerca de la manifestación del síndrome de burnout en la empresa Beraca y su respectivo análisis cuantitativo a través de modelos matemáticos e hipótesis desarrolladas en un primer momento de estudio, mediante el uso de la metodología cualitativa descriptiva; se desarrolló la matriz bibliográfica, generando respuestas en el universo estudiado (Hernández, Fernández y Batista, 2014).

Se realizaron anotaciones de campo con el objetivo de captar los eventos que están fuera de nuestro control y generan una nueva visión de los problemas vistos con anterioridad.

Se realiza una base de datos computarizados y diseñados, utilizando el complemento XLSTAT del programa informático Microsoft Excel 2010 con los datos obtenidos del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach y Jackson, 1986) que se realizó previamente, con cada variable y categoría se empieza el análisis respectivo expresado en gráficas y porcentajes para obtener los resultados de la investigación

Consideraciones éticas.

En el desarrollo de esta investigación mixta, se da cumplimiento a la normatividad colombiana, los derechos éticos y de bienestar del individuo en margen de la resolución 8430 de 1993 y la ley 1090 de 2006 que reglamente y estipula las disposiciones relacionadas al estudio psicológico; en la resolución 8430 de 1993, en sus artículos catorce (14) al dieciséis (16) y sus párrafos, invita al buen uso y desarrollo del consentimiento informado, dando a conocer al individuo la libertad de comunicar el alcance y la voluntariedad de su participación. En la Ley 1090 de 2006, en el capítulo VI, art. 45, nos introduce al uso de los inventarios, cuestionario u otro material psicotécnico con responsabilidad, bajo la orientación previa del profesor en la materia. En el artículo 49, se da a conocer la responsabilidad del profesional en el desarrollo de su investigación al igual que de sus resultados y uso en el campo científico. (Ley 1090 de 2006).

En la tabla 1 se presenta de manera global los resultados de las tres dimensiones que fueron evaluadas:

Tabla 3: Análisis descriptivo de las dimensiones de la escala MBI

Variable	Observaciones	Obs. con datos perdidos	Obs. sin datos perdidos	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típica
R P	5	0	5	9,000	29,000	19,400	9,127
D	5	0	5	2,000	15,000	8,400	5,857
D E.	5	0	5	4,000	25,000	15,000	8,718

Fuente: Elaboración propia a partir del programa Microsoft Excel

Los puntajes obtenidos por cada dimensión pueden ser apreciados en los siguientes histogramas:

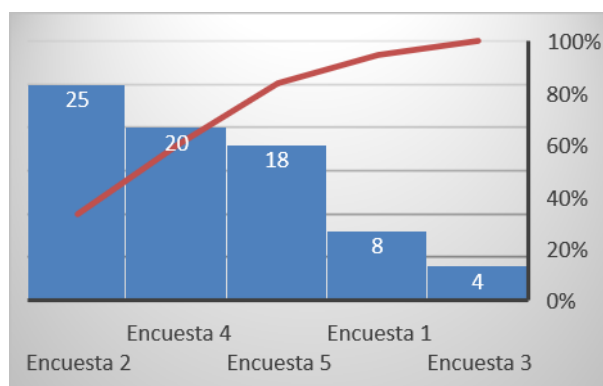


Figura 1: Cansancio Emocional

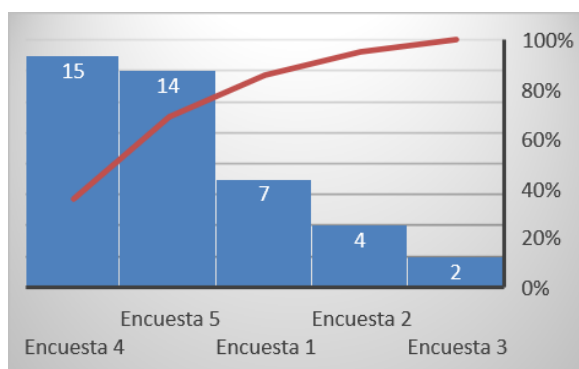


Figura 2: Despersonalización

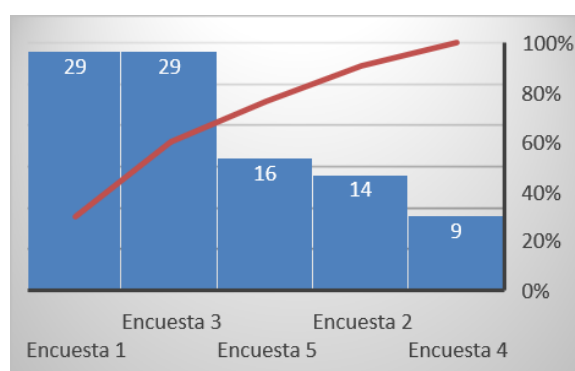


Figura 3: Realización Personal

La media más alta ha sido obtenida en la escala de Realización Profesional ($M = 19,4$ $SD = 9,127$). Las medias de las otras dos escalas, desgaste emocional y despersonalización son más bajas comparativamente.

Tabla 4: Valoraciones del cuestionario MBI

Aspecto por evaluar	ítems	Indicios de burnout
Cansancio emocional	1,2,3,4,14,15,16	Más de 26 pts
despersonalización	5,6,7,8	Más de 9 pts
Realización personal	9,10,11,12,13	Menos de 34 pts

Adicionalmente, se presentan a continuación los resultados obtenidos de manera individual:

Tabla 5: Trabajador 1

Variable	Puntaje	total
Cansancio emocional	1+0+1+1+3+1+1	8
Despersonalización	0+0+1+6	7
Realización personal	6+6+6+6+5	29

Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas entregadas.



Figura 4: Aplicación cuestionario MBI Trabajador 1

Según los valores de referencia podemos afirmar que aplicado la prueba de burnout, este trabajador presenta indicios de baja realización personal en un grado medio, no presenta cansancio emocional ni despersonalización pues se encuentra en el rango normal de valoración.

Tabla 6: Trabajador 2

Variable	Puntaje	total
Cansancio emocional	3+3+4+3+3+3+6	25
Despersonalización	1+1+1+1	4
Realización personal	6+3+1+1+3	14

Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas entregadas.

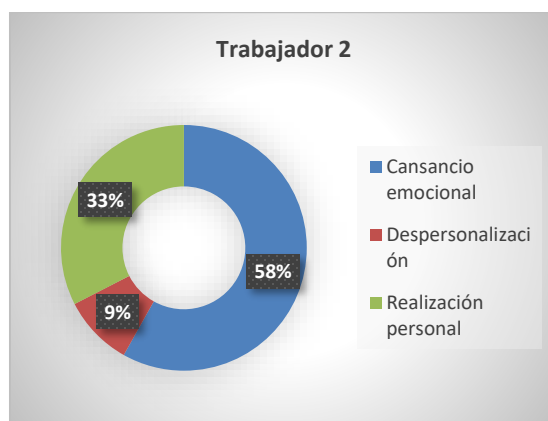


Figura 5: Aplicación cuestionario MBI Trabajador 2

De acuerdo con los resultados obtenidos al trabajador femenino establecemos que cumple con un criterio de síndrome de burnout que es la baja realización personal con resultados por debajo de lo establecido.

Tabla 7: Trabajador 3

Variable	Puntaje	total
Cansancio emocional	1+1+0+1+1+0+0	4
Despersonalización	0+0+1+1	2
Realización personal	6+6+6+6+5	29

Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas entregadas.

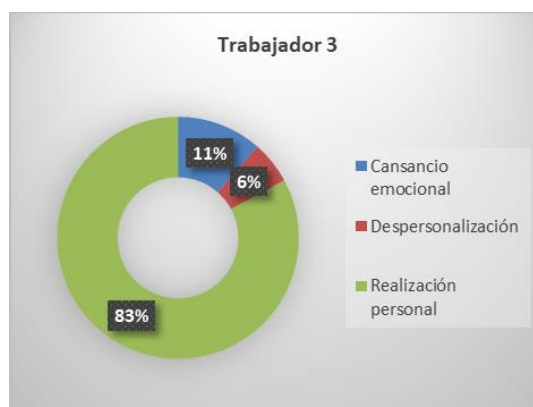


Figura 6: Aplicación cuestionario MBI Trabajador 3

Según el análisis a la prueba presentada se establece que este trabajador presenta baja realización personal.

Tabla 8: Trabajador 4

Variable	Puntaje	total
Cansancio emocional	1+2+5+0+3+4+5	20
Despersonalización	3+4+6+2	15
Realización personal	4+1+3+s.r.+1	9

S.R.: Sin responder. Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas entregadas.

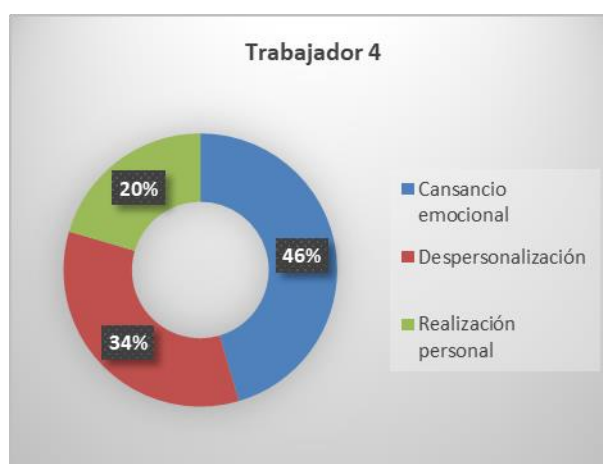


Figura 7: Aplicación cuestionario MBI Trabajador 4

De acuerdo con el análisis hecho por medio de este instrumento de medición el trabajador presenta indicios de burnout con 2 criterios, despersonalización con una puntuación por encima de lo establecido y baja realización personal

Tabla 9: Trabajador 5

Variable	Puntaje	total
Cansancio emocional	3+1+5+2+2+3+2	18
Despersonalización	4+2+6+2	14
Realización personal	3+4+2+4+3	16

Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas entregadas.



Figura 8: Aplicación cuestionario MBI Trabajador 5

Según los valores de referencia podemos decir que este trabajador cumple 2 criterios para indicios de burnout despersonalización y baja realización personal.

De la muestra analizada se pudo establecer que solo 1 trabajador se encuentra en óptimas condiciones emocionales en su trabajo, 4 de ellas coinciden con criterios de indicio de burnout con dos variables presentes.

La aplicación de la herramienta de Maslach permitió diagnosticar el Síndrome de Burnout en los trabajadores de Industrias Beraca en la ciudad de Barrancabermeja como parte de las acciones preventivas que será propuesta a esta empresa por medio de esta investigación.

Para esta investigación se tenía como principal objetivo la identificación de cómo incide el síndrome de Burnout en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa Industrias Textil Beraca, mediante la aplicación del Cuestionario MBI adaptado con 16 reactivos que permiten medir las tres dimensiones del Síndrome y diseñar una cartilla psicoeducativa que dé a conocer como el síndrome de Burnout puede afectar la calidad de vida laboral. En cuanto a la medición realizada, no se evidencia la validez de los resultados debido a que no fue posible la implementación de la prueba con una muestra representativa que permitiera la verificación de los parámetros para la interpretación de la MBI.

En el desarrollo de los resultados entregados por el IMB, se evidencia como ha incidido el síndrome de burnout en la calidad de vida de los trabajadores de la industria Beraca en la ciudad de Barrancabermeja, evidenciando baja realización personal en el 100% de la población estudio. Con los datos recolectados y analizados se puede inferir que los trabajadores de la industria Beraca presentan menor desgaste emocional a diferencia de la muestra estudiantil tomada por Amor, Baños, & Sentí (2020), pero si mayores índices de baja realización personal.

Esto invita a corroborar la teoría de unidimensional expuesta por la psicóloga Christina Maslach, en donde el personal da a conocer el agotamiento energético que le ocasiona el desarrollo prolongado de la actividad diario y la teoría tridimensional expuesta por Pines (1988), en donde el estrés continuo genera en los individuos una despersonalización con los de más y menos empatía con sus compañeros frente a las situaciones de su día a día dando cumplimiento al servicio de calidad a sus clientes, generando en la industria el olvido de la calidad de vida de su personal trabajador.

Por otra parte, comparando los resultados obtenidos en esta investigación con los obtenidos por Fernandes de Oliveira, y otros (2020) se encuentra que los logros personales difieren en ambos casos, aunque existe coincidencia en las puntuaciones obtenidas en la dimensión de despersonalización. Se encuentra relación con estudios empíricos descritos en este trabajo investigativo en donde los autores Otero López (2012), Salgado Roa & Lería Dulčić (2020), Porciuncula, Venâncio, & Furtado Passos da Silva (2020) debido a que se evidencia que el síndrome de burnout se va haciendo más presente en la vida del personal trabajador a medida que avanza el tiempo de exposición en la fuente generadora de estrés, sin ser tenido presente dentro de las políticas de seguridad y salud en el trabajo, a causa de su poco o nula atención.

Con respecto al objetivo principal y teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la medición posterior a la aplicación del instrumento, se puede apreciar que la baja realización personal y la despersonalización sobresalen como las variables con mayor incidencia entre la muestra. La dimensión de cansancio emocional con una media de 15 y una puntuación máxima de 42 indica que los sujetos de la muestra no se encuentran emocionalmente cansados. La investigación también permitió identificar que la frecuencia con la que se presenta el Síndrome de Burnout en la empresa Beraca es alta, sin embargo, es importante la futura implementación de investigaciones que ahonden en estos temas y así contribuir con el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados.

Se concluye que este proyecto de investigación contribuyó a la comprensión del SB y su presencia en la empresa Industrias Textil Beraca de la ciudad de Barrancabermeja y que los resultados de la aplicación del Cuestionario MBI permitieron determinar cuáles de los trabajadores que tienen indicios de padecer el síndrome de Burnout. Esta investigación evidenció que la intensidad con la que se tienen indicios de la presencia este síndrome es del 100% de los encuestados, lo que afecta su calidad de vida porque les impide la realización personal y les produce despersonalización, siendo la baja realización personal el síntoma más frecuente en los trabajadores que presentan indicios de padecer el síndrome.

En cuanto a la medición realizada, no se evidencia la validez de los resultados debido a que no fue posible la implementación de la prueba con una muestra representativa que permitiera la verificación de los parámetros para la interpretación de la MBI.

Por otra parte, se puede concluir que el Síndrome de Burnout afecta significativamente la calidad de vida laboral de los trabajadores, esto teniendo en cuenta que los resultados obtenidos en los reactivos de las dimensiones de despersonalización y realización personal dan cuenta de falta de motivación por parte del empleado y la percepción que tienen de la falta de acompañamiento y apoyo por parte de la empresa, de su jefe inmediato e inclusive de sus compañeros de trabajo.

Así mismo, estos resultados dan cuenta de que no solo el SB afecta la calidad de vida laboral, sino que afecta en gran medida su calidad de vida en todos los aspectos y círculos en los que se desenvuelve el trabajador, esto repercute negativamente a la empresa debido a que un trabajador motivado es el eje fundamental para la consecución de los objetivos y metas organizacionales, no

solo por las funciones que desarrolla para la empresa sino porque por medio de sus capacidades, compromiso y creatividad permiten dar un valor agregado al producto y por ende a la empresa. Por el contrario, si no existe motivación por parte del trabajador aumentan los tiempos, los costos y la calidad de producción.

Por último, pero no menos importante, fue indispensable que tanto la empresa como el trabajador pudieran reconocer los síntomas del SB y como, si estos se presentan, afectan la salud mental y física de las personas, esto se logro por medio de la explicación y sensibilización realizada de manera virtual que permitió que ellos conocieran no solo lo mencionado anteriormente, sino también la importancia de contactar a un profesional capacitado en caso de ser necesario y que las salud mental es tan importante como la salud física.

Limitaciones.

Dentro de las limitaciones encontradas en esta investigación se derivan algunas con ocasión de la crisis sanitaria provocada por la pandemia COVID-19, entre las cuales están: el menor número de participantes que conllevó a una muestra no representativa, y menor tiempo destinado a la presentación del cuestionario evitando así la exposición y manteniendo distanciamiento social.

Por otra parte, se dejaron de tomar variables sociodemográficas que impidieron la identificación de factores de riesgo para la evaluación de los reactivos y la comparación entre grupos, incrementando así los datos perdidos que imposibilitan el correcto análisis estadístico.

Recomendaciones.

Tomando como referencia los datos obtenidos se recomienda la realización de estudios cuantitativos que permitan definir factores de riesgo, determinar la prevalencia del SB entre los trabajadores y vislumbrar resultados concluyentes con muestras significativas.

Se recomienda a la empresa generar espacios que promuevan el desarrollo personal, profesional y social de sus trabajadores para mitigar y prevenir la aparición del estrés crónico y del Síndrome de Burnout. También es importante que se realice acompañamiento por parte de la organización a los trabajadores que presenten sintomatología propia del SB o de cualquier trastorno que puedan presentar.

- Amor, E. M., Baños, J. E., & Sentí, M. (2020). Prevalencia del síndrome de burnout entre los estudiantes de medicina y su relación con variables demográficas, personales y académicas. *FEM: Revista de la Fundación Educación Médica*, 23(1), 25-33. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2014-98322020000100005&lang=es
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 35 (2) 161-164. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Fernandes, O. R., Dias, P. M. A., Lopes, S. M., Tavares, C. M. L., Carvalho, Q. É., & Vitorino, N. A. (2020). Factors Associated with Burnout Syndrome in Multiprofessional Residents. *Revista Brasileira de Educação Médica*, 44 (2). Obtenido de https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-55022020000200214&lang=es
- Forbes., R. A. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Cegesti 160* (1) 1-4. Obtenido de: <http://www.integraorg.com/wp-content/docs/El%20sindrome%20de%20burnout,%20sintomas,%20causas%20y%20medidas%20de%20atencion%20en%20la%20empresa.pdf>
- Gallego, Z. G. A., Gil, C. S. y Sepúlveda, Z. M. (2018). *revisión teórica de eustrés y distrés definidos como reacción hacia los factores de riesgo psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento.* (Tesis de posgrado) universidad ces, división de postgrados en salud pública, Medellín, Colombia. Obtenido de: <http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4229/1/REVISI%C3%93N%20TEORICA%20DE%20EUISTR%C3%89S%20Y%20DISTR%C3%89S%20DEFINIDOS%20COMO%20REACCI%C3%93N%20HACIA%20LOS%20FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20LAS%20ESTRATEGIAS%20DE%20AFRONTAMIENTO%2028102018.pdf>
- González, R. R., López, C. A., Pastor, S. E. y Verde, C. D. (2020). Síndrome de burnout en el sistema de salud: El caso de las trabajadoras sociales sanitarias. *Enfermería Global*. 19 (58), 1-10. Obtenido de: http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n58/en_1695-6141-eg-19-58-141.pdf

Hernandez, B., & Valera, V. (2001). *Psicología aplicada y e intervencion psicosocial*.
Barcelona: Resma.

22

Kulakova, O., Moreno, G. B., Garrosa, E., Sanchez, H. M. O. y Aragón, A. (2017).
Universalidad DEL constructo de Maslach Burnout Inventory en un contexto
latinoamericano. *Acta de Investigación Psicológica*. (7) 1. 2679-2690. Obtenido de:
<https://www.redalyc.org/pdf/3589/358953728005.pdf>

Jácome, S. J., Villaquiran Hurtado, A., García, C. P., & Duque, Í. L. (2019). Prevalencia del
síndrome de Burnout en residentes de especialidades médicas. *Revista Cuidarte*, 10(1).
Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732019000100200&lang=es

Ley 1090. (2006). Por la cual se reglamente el ejercicio de la profesion de Psicología, se dicta el
Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Colombia. Obtenido de:
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html

Macías, V. S. y Báez, L. Y. (2019). Impacto del síndrome burnout en el sector industrial de Baja
California. *Revista electrónica de ingeniería y tecnologías*. 13 (2). Obtenido de:
<http://editorial-uaie.uaz.edu.mx/index.php/difusion/article/view/297/138>

Malash, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Nueva York: Prentice-Hall Press.

Méndez, Á. C. E. (2011). Metodología Diseño y desarrollo del proceso de investigación con
énfasis en ciencias empresariales. México: Limusa S.A. de C.V. Grupo Noriega Editores.

Ministerio de salud. (1993). Se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para
la investigación de salud. Obtenido de:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Ministerio de trabajo de Colombia. (2019). Bienestar y salud mental: un compromiso de
MinTrabajo y el Sector Público. Obtenido de:
<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico>

Olivares, F. V. (2017) Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el burnout. *Ciencia y
trabajo*. 19 (58), 59-63. Obtenido de:
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059

- Olivares, F. V., Mena, M. L., Jelver, W. C. y Macia, S. F. (2013). Validez factorial del maslach burnout (MBI-HSS) en profesionales chilenos. *Universitas Pshycológica*, 13 (1), 145-159. Obtenido de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v13n1/v13n1a13.pdf>
- Otero López, J. M. (2012). *Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria*. Díaz de Santos. Obtenido de <http://www.ebooks7-24.com/loginbiblio.poligran.edu.co:2048/?il=4238>
- Pèrez, T., Campos, A., Negro, A., & Caballero, F. (2011). Burnout profesional y satisfacción laboral en alergólogos españoles. *Investig Allergol*, 13-21.
- Pines, A. (1988). *Cuidados del Burnout*. Nueva York: Free Press.
- Porciuncula, A. M., Venâncio, S. A., & Furtado Passos da Silva, C. M. (2020). Síndrome de Burnout em gerentes da Estratégia de Saúde da Família. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(4), 1555-1566. Obtenido de https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232020000401555&lang=es
- Quaas, C. (2006). Diagnóstico de burnout y técnicas de afrontamiento al estrés en profesores universitarios de la quinta región de Chile. *Psicoperspectivas*, 1, 65-75. Obtenido de: <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/35/35>
- Quiceno, J. M., & Vinaccia Alpi, S. (2007). Burnout: “Síndrome de quemarse en el trabajo (sqt)”. *Acta colombiana de psicología* (10) 2, 117-125. Obtenido de: <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v10n2/v10n2a12.pdf>
- Salgado Roa, J. A., & Lería Dulčić, F. J. (2020). Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. *Universidad y Salud*, 22(1), 6-16. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072020000100006&lang=es
- Sánchez, T., Magda, G., García, V. y De Lourdes, E. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica Año XXII*, 22(2). Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

**Cuestionario de Maslach Burnout Inventory
Industrias Beraca GRC S.4S**

Fecha: _____ Edad: _____ sexo: _____ Estrato: _____ Área de trabajo: _____ Profesión: _____

Marque la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los siguientes enunciados.

	Enunciado	Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4	siento que mi trabajo me está desgastando							
5	siento que me he hecho más duro con la gente							
6	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
7	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a otros							
8	Me parece que me culpan de alguno de sus problemas en el trabajo							
9	Siento que puedo entender fácilmente a los compañeros							
10	Siento que trato con mucha eficacia los problemas							
11	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
12	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable							
13	Me siento estimulado después de haber trabajado							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
15	Me siento frustrado en mi trabajo							
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							

Aspecto a evaluar	ítems
Cansancio emocional	1,2,3,4,14,15,16
despersonalización	5,6,7,8
Realización personal	9,10,11,12,13

Anexo II: Análisis de componentes principales

Variable	casos	datos perdidos	datos perdidos	MINIMO	MAXIMO
R.P	5	0	5	9,000	29,000
D	5	0	5	2,000	15,000
D.E.	5	0	5	4,000	25,000

Matriz de correlaciones (Pearson (n)):

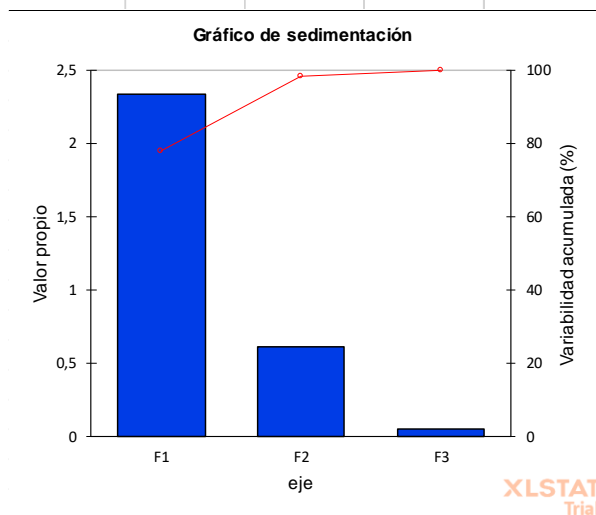
Variables	R.P	D	D.E.
R.P	1,000	-0,649	-0,908
D	-0,649	1	0,421
D.E.	-0,908	0,421	1

Los valores en negrita son diferentes de 0 con un nivel de significación alfa=0,05

Análisis de Componentes Principales:

Valores propios:

	F1	F2	F3
Valor propio	2,339	0,609	0,051
Variabilidad	77,980	20,309	1,711
% acumulada	77,980	98,289	100,000



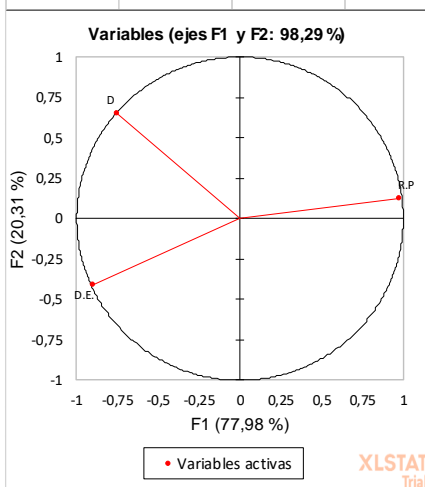
Vectores propios:

	F1	F2	F3
R.P	0,639	0,160	0,752
D	-0,495	0,834	0,243
D.E.	-0,589	-0,528	0,612

	F1	F2	F3
R.P	0,977	0,125	0,170
D	-0,757	0,651	0,055
D.E.	-0,901	-0,412	0,139

Correlaciones entre las variables y los factores:

	F1	F2	F3
R.P	0,977	0,125	0,170
D	-0,757	0,651	0,055
D.E.	-0,901	-0,412	0,139



Contribuciones de las variables (%):

	F1	F2	F3
R.P	40,839	2,555	56,606
D	24,489	69,603	5,908
D.E.	34,672	27,842	37,486

Cosenos cuadrados de las variables:

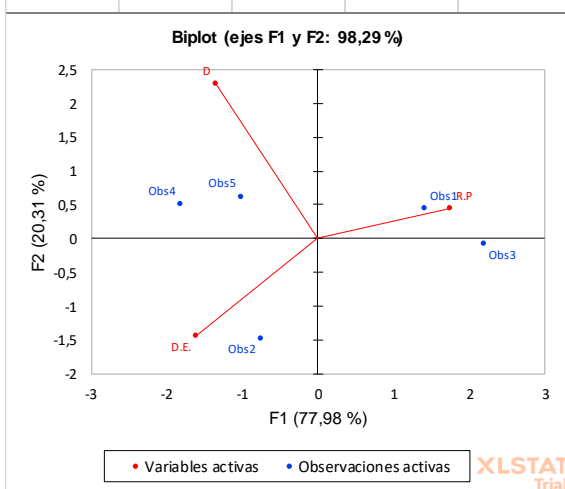
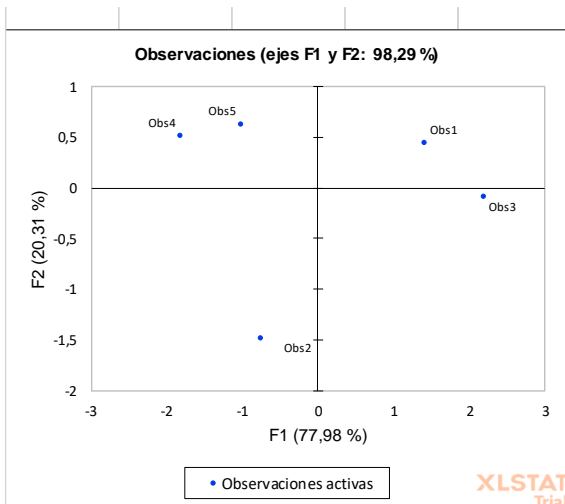
	F1	F2	F3
R.P	0,955	0,016	0,029
D	0,573	0,424	0,003
D.E.	0,811	0,170	0,019

Los valores en negrita corresponden para cada variable al factor para el cual el

Puntuaciones factoriales:

	F1	F2	F3
Obs1	1,412	0,439	0,270
Obs2	-0,762	-1,483	0,083
Obs3	2,187	-0,087	-0,276
Obs4	-1,815	0,509	-0,260
Obs5	-1,022	0,622	0,182





Contribuciones de las observaciones (%):

	F1	F2	F3
Obs1	17,054	6,318	28,443
Obs2	4,967	72,213	2,706
Obs3	40,883	0,248	29,665
Obs4	28,170	8,509	26,270
Obs5	8,925	12,712	12,915

Cosenos cuadrados de las observaciones:

	F1	F2	F3
Obs1	0,883	0,085	0,032
Obs2	0,208	0,789	0,002
Obs3	0,983	0,002	0,016
Obs4	0,910	0,072	0,019
Obs5	0,713	0,264	0,023

Los valores en negrita corresponden para cada observación al factor para el cual...

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr(a) Usuario, por favor lea atentamente el siguiente documento que tiene como objetivo explicarle el uso y confidencialidad de sus datos, si tiene cualquier duda consúltelas con el estudiante

USO Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS: Toda la información concerniente a la entrevista y encuesta, son confidenciales y no serán divulgadas ni entregadas a ninguna otra institución o individuo sin su consentimiento expreso, excepto cuando la orden de entrega provenga de una autoridad judicial competente. Sin embargo, de acuerdo con lo señalado el artículo 2º, numeral 5º de la Ley 1090 de 2006: “Los psicólogos que ejerzan su profesión en Colombia se regirán por los siguientes principios universales: 5. Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona o a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad”. Es necesario quebrantar este principio de confidencialidad en caso de presentarse situaciones que pongan en grave peligro su integridad física o mental o de algún otro miembro de la comunidad.

La metodología por utilizar es una metodología mixta, generando resultados concluyentes y abiertos a debate, permitiendo la integración de nuevos conceptos al objeto o sujeto de estudio.

. Se aplicará el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), este instrumento tiene una duración mínima de una diez minutos y máxima de una hora donde cada participante tendrá la autonomía y libertad para expresar su punto de vista y su concepción acerca de la temática. Es de suma importancia explicarle al participante que no se realizara ninguna técnica que ponga en peligro su integridad física o psicológica o genere sensaciones de incomodidad.

La información recolectada en el transcurso de esta investigación es de carácter educativo.

ASPECTOS ÉTICOS

En relación a las consideraciones éticas , el cuidado y el respeto por los participantes es uno de los componentes más importantes, de los cuales se desprenden distintas temáticas fundamentales a la hora de investigar como el consentimiento informado , la validez y el manejo de datos, la comunicación verbal y no verbal entre otros de acuerdo con lo señalado en el artículo 2º, numeral 5º de la Ley 1090 de 2006 “los psicólogos tienen la obligación básica de respeto y confidencialidad de la información obtenida de las personas, los psicólogos deben de respetar las diferencias individuales, culturales, genero,

conducción socio económica no debe incurrir en ninguna practica discriminatoria según el código ético de Colombia”.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Yo _____ identificado con cédula de ciudadanía número _____ expedida en _____, en mi calidad de participante, o en representación del menor _____ con documento de identidad número _____, declaro que:

1. He leído y comprendido este documento de consentimiento informado.
2. Recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de la entrevista y el propósito de su realización. También manifiesto que recibí información sobre el manejo de la información y sus resultados.
3. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.
4. Han aclarado todas mis dudas y respondido todas mis preguntas.
5. Conozco los posibles riesgos que implica mi participación.
6. Conozco el manejo que se le dará a la información suministrada por mí.
7. Me han explicado que mi participación en este proyecto es totalmente voluntaria y he sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.
8. Estoy enterado de que luego de finalizada la investigación, recibiré información referente a los resultados de esta.

Hago constar que he leído y entendido en su totalidad este documento, también acepto participar de manera voluntaria en esta investigación adelantada por los estudiantes del módulo de Practica II Investigación Organizacional en la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano a cargo de la docente Johanna Marcela Triviño Jaimes con fines educativos, por lo que en constancia firmo y acepto su contenido el día _____ del mes de _____ del año _____.

Firma _____