

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

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
SINDROME DE BURNOUT EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LOS EMPLEADOS DE
CALZADO EL CHAVITO.

PRESENTA:

EILEEN GERALDINE MARIN PARRA COD.100107570

MONICA LILIAN SARMIENTO CORREALES COD.1322120028

MARISOL FAJARDO TRUJILLO COD.1110010716

SUPERVISOR:

HEIDI JACQUELINE URREGO VALENCIA. MGS.

BOGOTÁ, MARZO – JUNIO 2022.

Tabla de Contenidos

Resumen.....	5
Capítulo 1. Introducción.....	6
Descripción del contexto general del tema.....	6
Planteamiento del problema.....	8
Pregunta de investigación.....	8
Objetivo general.....	8
Objetivos específicos.....	8
Justificación.....	9
Capítulo 2. Marco de referencia.....	12
Marco conceptual.....	12
Síndrome de burnout.....	¡Error! Marcador no definido.
Pandemia covid-19.....	¡Error! Marcador no definido.
Calidad de vida.....	¡Error! Marcador no definido.
Bienestar laboral.....	¡Error! Marcador no definido.
Manufactura.....	¡Error! Marcador no definido.
Estrés	
laboral.....	¡Error!
Marcador no definido.	
Marco teórico.....	13
Modelo tridimensional de Malasch y	
Jackson.....	14
Marco Empírico.....	¡Error! Marcador no definido.
Capítulo 3. Metodología.....	19
Tipo y diseño de investigación.....	19
Participantes.....	34
Instrumentos de recolección de datos.....	¡Error! Marcador no definido.
Estrategia del análisis de datos.....	¡Error! Marcador no definido.
Consideraciones éticas.....	¡Error! Marcador no definido.
Capítulo 4. Resultados.....	22
Discusión.....	27
Conclusiones.....	¡Error! Marcador no definido.
Limitaciones.....	¡Error! Marcador no definido.
Recomendaciones.....	¡Error! Marcador no definido.
Referencias bibliográficas.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexos.....	¡Error! Marcador no definido.

Lista de tablas

Tabla 1. Matriz general de recomendaciones.....	7
---	---

Lista de figuras

Figura 1. ¿Considera que el síndrome de burnout ha llegado afectar su calidad de vida?.....	7
Figura 2. ¿Desde hace cuánto tiempo experimenta estrés laboral?.....	7
Figura 3. ¿cuál considera usted que es el causante del síndrome de burnout en su trabajo?.....	7
Figura 4. ¿Cuáles de los siguientes síntomas ha llegado a experimentar a causa del síndrome de burnout y la pandemia del covid-19 en su área de trabajo?.....	7
Figura 5. ¿Considera que la empresa donde labora aplica estrategias que le permitan disminuir el síndrome de burnout en tiempos de pandemia?.....	7
Figura 6. ¿Cuántos intentos ha realizado la empresa por contribuir en su bienestar laboral tratando de aliviar el síndrome de burnout posterior de la pandemia covid-19?.....	7
Figura 7. De los siguientes aspectos ¿Cuál considera que es el detonante del estrés laboral que se presenta en su área de trabajo?.....	7
Figura 8. ¿Cómo calificaría, según su experiencia en la empresa el aumento en el nivel del síndrome de burnout posterior a la pandemia covid-19?	7
Figura 9. Area interna de trabajo esta conformada.....	7
Figura 10. Area externa de trabajo.....	7

Resumen.

Durante el primer semestre del 2020 se evidencio la aparición del COVID-19 la cual desato una pandemia a nivel mundial afectando a los sectores tanto económico, como social y a toda la población sin distinción alguna. La pandemia origino en la mayor parte de los trabajadores del área de manufactura de la empresa Calzado el Chavito Síndrome de Burnout; debido a que trajo consigo el comienzo de alteraciones adaptativos, asociados con el estrés, la depresión, el insomnio y la ansiedad, que alteran el bienestar laboral de los empleados produciendo un cambio en la conducta del que lo experimenta disminuyendo su productividad a nivel laboral, su motivación y compromiso afectando su ámbito laboral con su entorno social. Es por esto por lo que el siguiente estudio tiene como finalidad *“evaluar el efecto del síndrome de burnout en los empleados de la empresa calzado el chavito ubicado en la ciudad de Bogotá, posteriormente a la pandemia covid-19”*. Tomando en cuenta la transformación que la pandemia ha generado produciendo un deterioro en el agotamiento físico y mental de los empleados debido a que con este fenómeno tuvieron que adaptarse a cambios en el sistema de trabajo. Por lo tanto, la presente investigación cuenta con un enfoque cuantitativo mediante alcance explicativo aplicado por medio de una entrevista a personas entre los 38 años y los 45 años, que tengan estratos socioeconómicos 2 y 3 que pertenecen a la empresa familiar de calzado el Chavito.

Palabras clave: síndrome de burnout, empleados, calidad de vida, covid-19, estrés, calzado el chavito, manufactura.

Capítulo 1.

Introducción.

Cada vez son más los empleados que se ven afectados no solo por el síndrome de burnout sino también por el covid-19 los cuales se juntaron para producir índices altos de estrés laboral. Creando una mayor sobrecarga de labores debido a los cambios que se han generado en el trabajo por la pandemia aumentando así las tareas a desarrollar por parte de la empresa; provocando “el síndrome del trabajador quemado como se es conocido el síndrome de burnout debido a que en algunos empleados llega a crear un factor de riesgo laboral por su capacidad de afectar la calidad de vida, la salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida del trabajador si no se es tratado a tiempo”. (Aveces, 2006).

Es necesario establecer que la presente investigación se enfoca en la apremiante necesidad de ampliar el conocimiento de investigación en torno a esta problemática por la cual están atravesando los trabajadores de la empresa Calzado el Chavito; pero que para fines del presente se quiere enfocar en el sector de manufactura de calzado; el cual se halla vulnerable ante la falta de soluciones u/o medidas a nivel de calidad de vida que les permitan sobre llevar la situación ante la emergencia COVID-19.

Descripción del contexto general del tema.

El mundo entero se ha percibido perjudicado meses atrás, por la pandemia del COVID-19, y uno de los sectores más afectados en Colombia ha sido la economía, entre ellas una muy importante el sector de la manufactura ya que esta es una actividad fundamental en la economía del país esta se ha caracterizado por ser promotor de empleo en el país y a causa de la pandemia han cerrado muchas empresas, por tanto, la siguiente investigación está centrada en cómo se han

visto afectados los empleados del sector de manufactura en especial en la empresa de calzado el chavito.

Esta crisis por la cual se están afectado las actividades económicas a raíz de la prevención que se han puesto en marcha para moderar los contagios por la pandemia del COVID-19 se ven reflejados en el consumo, empleo y producción en el sector manufacturero y estos se evidencia en la caída de la producción, las ventas en los trabajadores, como en sus empleos y en las condiciones de trabajo y por lo tanto esto está generando en los empleados del sector manufacturero agotamiento mental, emocional y físico o más conocido como “burnout” el cual es descrito por Anne Helen Petersen (2020) como un agotamiento algo más allá de lo físico que trasciende a lo psicológico afectando la vida misma.

Según un análisis de “la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se cree que 1 de cada 5 empleados colombianos padece estrés y fatiga laboral, siendo estos los componentes más nocivos para la salud de los trabajadores y un detonante para los elevados índices de rotación de personal (SIERRA, 2019)”. La OIT está solicitando a los gobiernos que garanticen una protección social y les esta brindada asesoría para que tomen medidas que permitan mantener a los trabajadores en sus empleos, estas consisten en disminuir el tiempo de trabajo, otorgar vacaciones remuneradas y otros auxilios para así lograr que las economías, los mercados de trabajo y las industrias salgan más fuertes.

De lo anterior se puede evidenciar también en un estudio reciente realizado por la NAM (National Association of Manufactures) en el que se exponen los resultados recogidos de “una encuesta recientemente publicada sobre los líderes de fabricación y realizada por la Asociación Nacional de Manufactureros de Estados Unidos (NAM, por su sigla en inglés) en la que se revelan los efectos y el estado de la industria a medida que se desarrolla la pandemia del

COVID-19”; en el que se puede apreciar cómo las compañías del sector de manufactura están tratando de combatir los efectos del COVID-19 en sus cadenas de suministro, sus operaciones y la economía; ya que el calzado no es un producto de primera necesidad por ende las personas no necesitan acceder con urgencia a ellos y por tal motivo las pérdidas han sido considerables para el gremio (Axioma B2B, 2020).

Planteamiento del problema

La epidemia del covid-19, ha causado gran impacto en la calidad de vida de los trabajadores que pertenecen a la empresa “calzado el chavito”; generando a través de ello efectos negativos importantes con relación al síndrome de burnout como lo son: el agotamiento, la irritabilidad, la frustración, entre otros (medicos, 2022). Los cuales pueden desencadenar un desgaste para el empleado a nivel físico, mental y familiar a lo largo del tiempo si no son tratados durante la época del padecimiento llegando a un punto donde se genere la deserción laboral generando no solo una pérdida para la empresa sino para el bienestar laboral del afectado. Es por esto por lo que nuestra investigación se enfoca en resolver el siguiente interrogante

Pregunta de investigación.

¿Cómo el Síndrome de Burnout afecta la calidad de vida de los empleados de la empresa Calzado el Chavito durante la pandemia del covid-19?

Objetivo general.

Evaluar el efecto del Síndrome de Burnout en los empleados de la empresa Calzado el Chavito ubicado en la ciudad de Bogotá, posteriormente a la pandemia covid-19.

Objetivos específicos.

- Explorar e identificar la visión y perspectiva ejecutada durante la pandemia ante la aparición del síndrome de burnout en los empleados de calzado el chavito.

- Analizar el desempeño en el desarrollo de actividades laborales por los empleados antes y durante la emergencia covid-19 ante la aparición del síndrome de burnout.
- Diseñar y establecer una propuesta viable para los empleados de la empresa calzado el chavito con el fin de generar alternativas para su debido acompañamiento ante la aparición del síndrome de burnout en tiempos de pandemia.

Justificación.

En el presente trabajo se busca indagar cuales efectos generados por el Síndrome de Burnout y las consecuencias que pueden generarse a raíz de este, como lo es el estrés, en trabajadores que realizan una labor en la empresa de calzado el Chavito de la ciudad de Bogotá y cuáles podrían ser sus repercusión a raíz de la epidemia del COVID-19, teniendo en cuenta que es de gran utilidad para el bienestar laboral y la calidad de vida en sus labores diarias; se desarrolla para aliviar la productividad laboral de los trabajadores y de esta manera revisar repercusiones que trae como consecuencia el estrés y de esta forma afectando a los empleados.

Por otra parte, y dadas las circunstancias actuales con la emergencia COVID-19 y la orden de aislamiento preventivo dada por el gobierno nacional el nivel de calidad de vida en los trabajadores se ha percibido muy afectada; ya que debido a estos muchos comercios han tenido que realizar cierre de sus establecimientos y el cese de sus actividades como el sector de la manufactura y el caso específico del presente proyecto de la empresa de Calzado Chavito en Bogotá en la localidad de Suba.

Con lo que se puede apreciar como la calidad de vida de este sector en específico está siendo afectada; y es que no es de olvidar que la calidad de vida refiere a todo aspecto que aporta al bienestar de las personas y entre lo que se encuentra el que cada individuo pueda desarrollar con normalidad su actividad económica en pro de poder proveer los recursos necesarios para

poder brindar bienestar para los suyos y para sí mismo. Lo cual no es el caso en la actualidad con la problemática del COVID-19 ya que al no poder trabajar de forma regular para poder percibir sus ingresos que sirven de sustento no solo a las empresas sino a todos los individuos en torno a estas se ve vulnerado el nivel de calidad de vida de esta área de trabajo.

De acuerdo con la OPS/OMS, los cuales indican que el estrés y las preocupaciones son respuestas a causa de la situación que estamos enfrentado ya que la incertidumbre los cambios y la crisis que estamos viviendo y los cambios para moderar y frenar el contagio del virus, están afectando física y psicológicamente sociedades donde requiere más esfuerzo del empleado; ya que por estos se están viendo afectadas sus labores. Finalmente, teniendo en cuenta la información recolectada, se podrá obtener información detallada de la problemática planteada en este proyecto con los efectos del “Síndrome de Burnout” posterior a la “pandemia por el COVID-19”, con el fin de identificar las falencias presentadas en el desarrollo laboral y las técnicas que puedan mejorar los síntomas de estrés en los empleados de la empresa de calzado el Chavito en la ciudad de Bogotá.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

La finalidad del presente proyecto es; “Evaluar el efecto del Síndrome de Burnout en los empleados de la empresa Calzado el Chavito ubicada en la ciudad de Bogotá, posteriormente a la pandemia COVID-19”; se dará a conocer los diferentes conceptos, investigaciones empíricas y teorías con relación al proyecto.

Marco conceptual

En el presente apartado se mostrará el significado de los principales conceptos que sobresalen en la presente investigación:

Síndrome de burnout.

Según “(Maslach, s.f.) el burnout se conoce como un fenómeno psicológico que se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, que puede ocurrir entre individuos cuyas tareas diarias se circunscriben a servicio de personas”. Es la reacción al estrés entre dos o más personas en el área de trabajo donde se presentan variaciones negativas en la actitud, así como en la conducta con otros individuos.

Pandemia Covid-19.

Se define por la (OMS, 2020) como una afección infecciosa originada por el “virus SARS-CoV-2”; el cual ha mutado varias veces afectando las vías respiratorias gravemente, propagándose por partículas de saliva; manteniendo a miles de personas con cubre bocas constantemente para evitar el contagio.

Calidad de vida.

Para Monardes, González y Soto (2011) la calidad de vida surge debido a la intranquilidad y al mismo tiempo por el interés de las personas de querer vivir siempre en medio

de armonía, tranquilidad y aunque cada persona es diferente, sí se coincide en que la calidad de vida tiene que ver con que los individuos se sientan satisfechos.

Bienestar laboral.

Es definida por “(Chiavenato, 2004) como la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados de la organización, ellos prestan su servicio, según su función y complementan la organización. Buscando la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica, personal y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral”.

Manufactura.

De acuerdo con “la Real Academia Española, la manufactura se define como aquella obra hecha a mano o con auxilio de máquina (RAE, 2012)”. Para una explicación más precisa la “manufactura” hace referencia a un periodo de fabricación de materiales en los cuales la materia prima se transforma creando productos finales para su distribución y compra.

Estrés laboral.

Según (Ortega, Villalobos, 1999), “se conceptualiza como el conjunto de fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador, con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo o que, con motivo de éste, pueden afectar la salud del trabajador”.

Marco teórico.

Desde la aparición del término “Burnout o síndrome de quemarse en el trabajo” durante los 30 últimos años, se han desarrollado diversos estudios sobre esta patología sociolaboral basados en algunos modelos o teorías de diversos autores como lo es:

“Modelo tridimensional de Maslach y Jackson”.

Este modelo tridimensional de (Maslach, C. y Jackson, S., 1981), tiene en cuenta factores importantes como: el agotamiento emocional, la insatisfacción personal y la despersonalización como los tres factores fundamentales para la identificación del síndrome de burnout. “La dimensión emocional, comprendida como sobre carga física y hastío, diferida al contacto interpersonal; la dimensión de la insatisfacción personal, referida a la sensación de fracaso y auto concepto negativo; finalmente la despersonalización, caracterizada como la sistematización de actitudes negativas y cinismo hacia las personas del entorno inmediato”. “A partir de este descubrimiento como fenómeno psicológico por (Freudenberger, 1974), el síndrome de quemarse en el trabajo es reconocido como un importante problema individual y social, relacionado con el estrés profesional crónico”. En este sentido (Evans BK, Fisher DG.) sugieren que el burnout es una consecuencia del estrés laboral, que se presenta en personas donde su empleo se determina por establecer tratos de ayuda a otras personas, atención al cliente, trabajo pesado, horarios extensos, etc. Esta situación provocaría el inicio de “la despersonalización como uno de los elementos definitorios del burnout, del estrés laboral”.

Por otro lado, la pandemia del covid-19 ha llegado afectar las rutinas laborales y ha provocado en los trabajadores síndrome de burnout debido a que estos han tenido que cambiar la manera habitual en la que trabajaban; teniendo que adaptarse a un estilo nuevo de trabajo donde también se presenta un riesgo alto de contagio debido a la pandemia la cual genera una incertidumbre y estrés al empleado por no saber que puede pasar con este. Por esto la guía de (Cox, Kuk y Leiter, 1993) sugiere, que “el burnout es un acontecimiento particular que se produce en empleos donde el agotamiento emocional es la principal dimensión que ocasiona este síndrome. La despersonalización es considerada una estrategia de adaptación ante el

agotamiento, el bajo rendimiento personal es el resultado de la evaluación cognitiva del estrés al que se enfrenta el trabajador. En esta cuestión también intervienen los distintos altibajos a los que el sujeto se ve expuesto debido al trabajo que realiza o las posibles expectativas frustradas en el ámbito laboral”.

Otro elemento causante del Burnout son las disposiciones itinerarias de producción: los trabajos a turnos, trabajo nocturno, altas rotaciones, largas jornadas de trabajo, gran cantidad de recortes en las jornadas laborales de personal, debido a la pandemia del covid-19 son causantes del agotamiento laboral de los empleados de las empresas de manufactura. El cambio en el tiempo de duración en la rotación y los turnos continuos del personal se encadenan negativamente influyendo en la calidad del sueño, desajuste cardiaco, quejas de salud, satisfacción profesional, poca atención, cansancio cognitivo que afectan el bienestar laboral en los trabajadores.

Usualmente una alternativa considerada para aliviar el estrés o síndrome de burnout en el trabajo es el trato social en el interior y fuera del lugar de empleo donde se alcanza a generar cambios positivos o negativos en los empleados. Allí se puede amortiguar o puede ser una principal fuente potencial de estrés; debido a la pandemia del covid-19 se tiene que mantener un distanciamiento donde muchos de los empleados tienen que trabajar desde casa o mantener una distancia de dos metros por persona trayendo consigo diferentes impactos en las distintas relaciones interpersonales a las que muchos estaban acostumbrados. “Los resultados positivos de las relaciones sociales sobre el trabajador han sido clasificados en emocionales, informativos e instrumentales. En cualquier caso, es básico que exista un apoyo social por parte de las empresas que contribuya en la integración social, la percepción del empleado, la disponibilidad para

informar, comprender la prestación de ayuda o asistencia material”. (HOMBRADOS, M.I., 1997).

Marco empírico.

Para la presente investigación se realizó una búsqueda mediante diferentes fuentes como: Scielo, FREEFULLPDF, Repositorios Digitales y el buscador de Google Académico obteniendo información sobre estudios realizados y aplicados a partir de los recientes cinco años sobre “el síndrome de burnout, la pandemia del covid-19 y la industria del calzado” siendo revisiones que nos benefician para apoyar el presente proyecto.

En una investigación denominada “Síndrome de Burnout en época de pandemia: caso colombiano” realizado por los estudiantes (Arco Patermina, Lilian Karina,. Castillo Hernadez, Jose Andres., 2020) de la Universidad Americana de Europa, apoyado en una revisión bibliográfica de 32 artículos donde su objetivo principal es “conocer en qué consiste el síndrome de burnout, síntomas y cómo las situaciones que enfrentan actualmente los profesionales del país a raíz de la pandemia hacen que se vuelva la mirada al mismo”. Como resultado se encuentra: “En el primer caso se indica que, de las 3 dimensiones del síndrome de burnout la más relevante es el agotamiento emocional; mientras que, en el segundo caso, el encierro, el cambio en las modalidades de trabajo, así como el realizar las labores del hogar, han generado una mayor propensión en los profesionales colombianos a sufrir el Síndrome del quemado por el trabajo”. En el año 2021 estudiantes de la Universidad, Ciencia y tecnología realiza un estudio llamado “efectos de la covid-19 en el estrés laboral”. El cual mediante “29 ítems repartidos en tres dimensiones que miden el control sobre el trabajo, las exigencias del trabajo y el apoyo social; buscando identificar como se encuentra el nivel de estrés laboral durante la pandemia del covid-19 en 286 trabajadores”. El resultado final que se encontró señala que el nivel de estrés en el

trabajo desde el “Covid-19” es de magnitud media, mostrando elevadas peticiones y limitada verificación sobre el trabajo, esto seguramente debido a las circunstancias laborales, además el riesgo que surge por contagiarse de esta enfermedad, incrementa los estados de ánimo, manifestando la postura desfavorable por las se recorren actualmente produciendo elevados grados de estrés. (Rildo Santos Bellido Medina, 2021)

Sin embargo, para el año 2019 en Ecuador, (Edgar Mauricio Cisneros Zambrano, 2019) publica un estudio sobre “El estrés laboral y su relación con el desempeño profesional de los trabajadores del sector del calzado”. Allí se plantea una propuesta para “determinar el grado de influencia que asume el estrés laboral en el desempeño profesional de los trabajadores” de este sector mediante una investigación de tipo cualitativo donde aplico una encuesta a 2.496 trabajadores de varias empresas. Buscando que tanto “los trabajadores como los directivos de las empresas de calzado puedan ver la necesidad de implantar un método de control del estrés laboral en base a técnicas de manejo y superación que se relacione con el talento humano, para que se mantenga la motivación y la autoestima alto de cada uno de los empleados”.

Apoyando el análisis anterior, se le suma una investigación aplicada en el 2018 tipo cuantitativa en 62 empresas por medio de un cuestionario donde se busca estudiar el “Impacto en la calidad de vida de los trabajadores de la industria de calzado y la comunidad en el cantón Cevallos” Al hacer la aplicación del cuestionario se logró demostrar que el sector calzado ha llegado a hacer de mucha importancia en la vida de cada uno de sus integrantes, ya que gracias a las compañías han podido mejorar sus ingresos económicos, salud, educación, etc. “La calidad de vida está presente en los trabajadores y la comunidad de este sector, al evaluar los distintos elementos que componen la calidad de vida, los trabajadores reflejan que el sector ha influenciado de manera positiva en el mejoramiento de su calidad de vida”. (López., 2018)

Por otra parte, la revista venezolana de gerencia realizó una investigación tipo cuantitativa aplicada a 335 trabajadores buscando “examinar la influencia de la carga de trabajo y el clima laboral en el burnout de trabajadores en empresas manufactureras bajo el contexto de SARS-CoV-2, que permitan proponer acciones con efectos concatenados”. Encontrando como resultados que con la pandemia del COVID-19 “se intensificó la carga de trabajo, en las áreas económicas se limitó la asistencia de los trabajadores a su empleo, por lo tanto, se ha recurrido al ajuste de sus cargas de trabajo, ocurriendo cambios en las relaciones interpersonales y sus posibles efectos en fenómenos como el burnout”. (Robles Acosta, 2020)

Para finalizar, un estudio relevante aplicado “por (Iván Darío Medina Rojas, Eliana Patricia Sánchez Parra, Yedy Alejandra Solís Montaña., 2020) sobre el impacto del aislamiento social en mipymes del calzado en Colombia ocasionado por choque exógeno (sars cov-2)”. Se busca analizar cuál fue el impacto negativo en el sector del calzado tras la precaución para el distanciamiento establecidas por el gobierno nacional. Donde se aplica una investigación tipo descriptiva a 80 empresas del “sector del calzado con relación al impacto recibido por las medidas de distanciamiento social adoptadas desde el gobierno”; donde se reconoce una clara consecuencia en su producción tras el acontecimiento externo no esperado, su volumen de operación se ve perjudicado y poco sustentable en el contexto temporal para perseverar el grado de productibilidad y despacho, disminuyendo grandemente el flujo de ventas; lo que hace lento el proceso de actividad, disminuye la mano de obra y llega a forzar la finalización temporal o permanente de la compañía.

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

Este estudio, tiene un **alcance explicativo** puesto que Según (Sampieri, R., 2017) “está dirigido a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Se enfoca en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables, además de que proporciona un sentido de entendimiento del fenómeno a que hace referencia”. (pg. 98). Por esta razón este alcance es explicativo ya que busca analizar el efecto de una causa o variable independiente “establecer el efecto del Síndrome de Burnout en los trabajadores de la empresa Calzado el Chavito” sobre una consecuente o variable dependiente (Pandemia del COVID-19, y su gran impacto en los niveles de calidad de vida). Es así como explica la relación de dos variables que proporcionan entendimiento del fenómeno al que se refiere. para evaluar estas variables.

Investigación Cuantitativa

También, para los fines del proyecto se empleará como técnica para recopilar la información de carácter **cuantitativo**, una entrevista semiestructurada; para la aplicación de esta técnica se han preparado previamente 8 preguntas referentes a la temática las cuales permitirán que los trabajadores de la empresa Calzado el Chavito brinden datos valiosos desde su propia experiencia.

Participantes.

La población considerada como objeto directo del presente proyecto está conformada por adultos mayores que residen en la ciudad de Bogotá, entre los 38 y los 45 años, que tienen estratos socioeconómicos 2 y 3 que pertenecen a la empresa familiar de calzado el Chavito; que nace en

enero de 1980, que se dedica a la comercialización y producción de calzado para niños, damas caballero, la cual se dedica a diseñar calzado escolar; esta organización cuenta con varios puntos de fábrica en el barrio el Restrepo de la ciudad y otros 3 en diferentes áreas de la ciudad.

Instrumentos de recolección de datos.

Entrevista

Para los fines del presente se empleó como técnica para recopilar la información de carácter cuantitativo, la entrevista estructurada con preguntas cerradas; para la aplicación de esta técnica se prepararon previamente 8 preguntas referentes a la temática las cuales permitirán que los informantes brinden datos valiosos desde su propia experiencia.

Adicionalmente “los métodos verbales son de gran ayuda ya que nos permiten obtener una descripción y explicación detallada de la problemática a través de la interpretación que hacen los informantes de manera individual; sin ser estos influidos o coaccionados por el investigador; todo lo anterior con el fin de analizar, interpretar y contrastarla la información recolectada en pro de la presente investigación” (Díaz Bravo, Torruco García, Martínez Hernández, & Varela Ruiz., 2013).

Estrategia del análisis de datos.

Para la implementación del instrumento seleccionado para el presente proyecto, se realizaron dos etapas;

Etapas 1 Presentación; inicialmente se acudió a la sede de la empresa de Calzado Chavito; donde se habló con el gerente general; a quien se le expuso el proyecto y se le presento copia del formato de la entrevista. Posteriormente después de hablar con sus trabajadores y comentarles brevemente sobre el proyecto se pudo obtener un consentimiento verbal de cada uno de los participantes donde se nos facilitó la base de datos de estos y se estableció un horario para el contacto telefónico inicial.

Etapa 2 Recolección; para recolectar estos datos, se llevó a cabo durante 4 días; donde en los primeros 2 días se presentó de manera individual el proyecto. Luego de esto se realizó el contacto inicial para la entrevista vía telefónica con los empleados que quisieron colaborar en la investigación, distribuyendo el tiempo en jornadas entre las 9 a.m. y 11 a.m.; horario establecido previamente en la etapa 1 con el gerente general, para poder llevar a cabo la entrevista; se tuvo que presentar un consentimiento informado vía whatsapp para posteriormente ser firmado antes de realizar la entrevista; esta se llevó a cabo en los 2 días restantes.

Consideraciones éticas.

El ejercicio profesional de cualquier área del conocimiento está regulado por manuales de ética profesional, por lo tanto, el ejercicio profesional de la psicología no es la excepción. “Los psicólogos se comprometen a respetar y aceptar los principios establecidos en la DUDH, partiendo en la necesidad de ejercer una actividad profesional que se caracterice por: La responsabilidad, competencia, integridad e imparcialidad”. (Código Ético del Psicólogo, 2020)

De acuerdo con la Ley 1090 de 2006 Resolución 8430 del 2003. “Los profesionales de la psicología al momento de llevar a cabo una investigación científica se deberán basar en principios éticos de respeto y dignidad, así mismo salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes”.

Las encuestas y entrevistas se consideran como estrategia de investigación inofensivas, creando la formulación de una serie de preguntas, las cuales no intervienen en el ambiente ni en la conducta de las personas, delimitando su duración. Los sujetos que cumplan con los criterios del estudio y deseen realizar esta entrevista, firmaran un consentimiento informado para proceder con la misma.

Su estructura se plantea de forma convencional, generando preguntas previamente analizadas y dirigidas al entrevistado, obteniendo como fin los métodos investigados. Esto permitiendo crear múltiples opciones al encuestado en su manera de visualizar cada pregunta objetivamente, permitiendo recabar más información en los objetivos planteados.

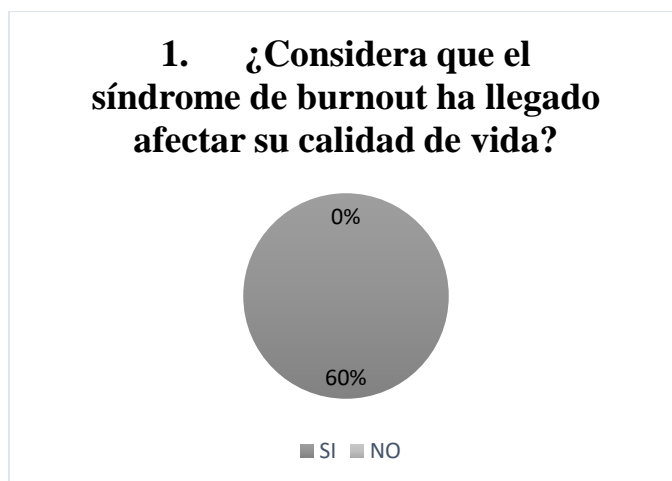
El consentimiento informado es una aceptación que da el sujeto incluido en el estudio, para participar en él, esto implica su competencia para tomar la decisión de participar y seguir el debido proceso. El sujeto debe recibir la información necesaria sobre el estudio, notificando sobre las garantías que efectivamente comprendió su participación en la actividad y finalmente está decidido a participar sin ningún tipo de imposición. (Delgado, M., 2002)

Capítulo 4.

Resultados.

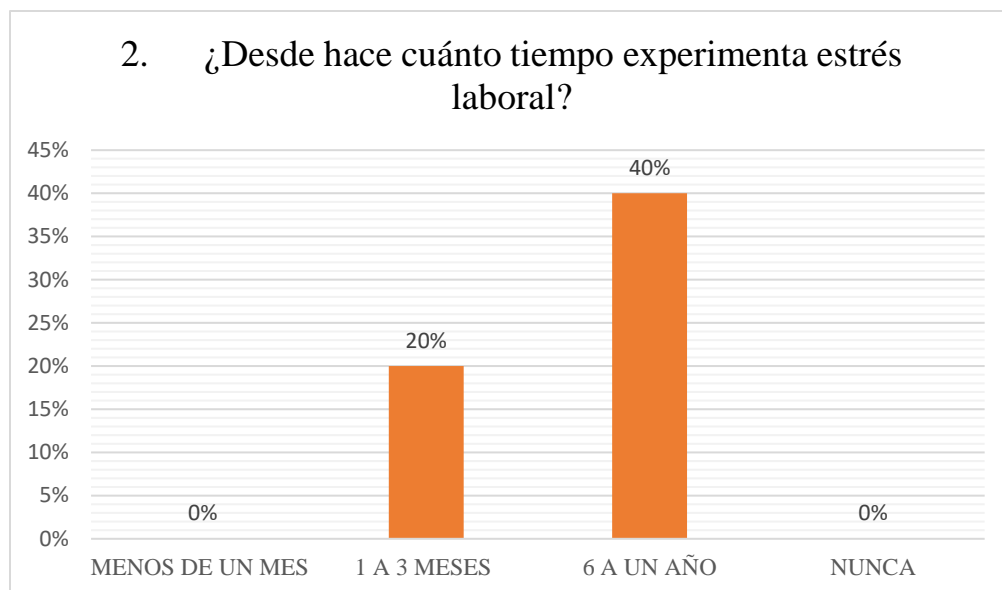
En el siguiente apartado se especificarán los hallazgos encontrados después de aplicar el instrumento a seis empleados de la empresa calzado el chavito donde se calificó cada ítem dependiendo el valor asignado para cada uno de ellos donde el mínimo era del 5% y el máximo del 10% permitiendo con esto poder cumplir con los objetivos propuestos en la presente investigación analizando las variables explicativas de los datos coherentes con el diseño.

Figura 1



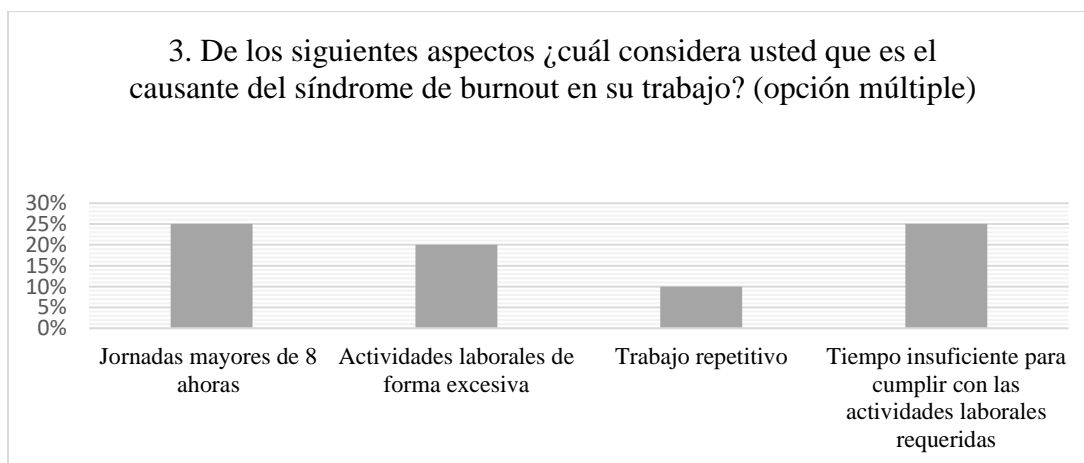
A partir de la gráfica, se identifica que el 60% de los empleados de la empresa calzado el chavito, consideran que el síndrome de burnout si ha llegado afectar su calidad de vida debido a la pandemia del covid-19 ya que esta trajo consigo muchas dificultades a nivel personal como laboral para cada uno de estos individuos aumentando en estos síntomas mentales y físicos.

Figura 2



Considerando los resultados expuestos en la anterior gráfica, se logró identificar que el 40% de los empleados de calzado el chavito experimenta estrés laboral aproximadamente desde hace 6 meses a un año y el otro 20% lo experimentan desde hace uno a tres meses posteriormente de la pandemia del covid-19.

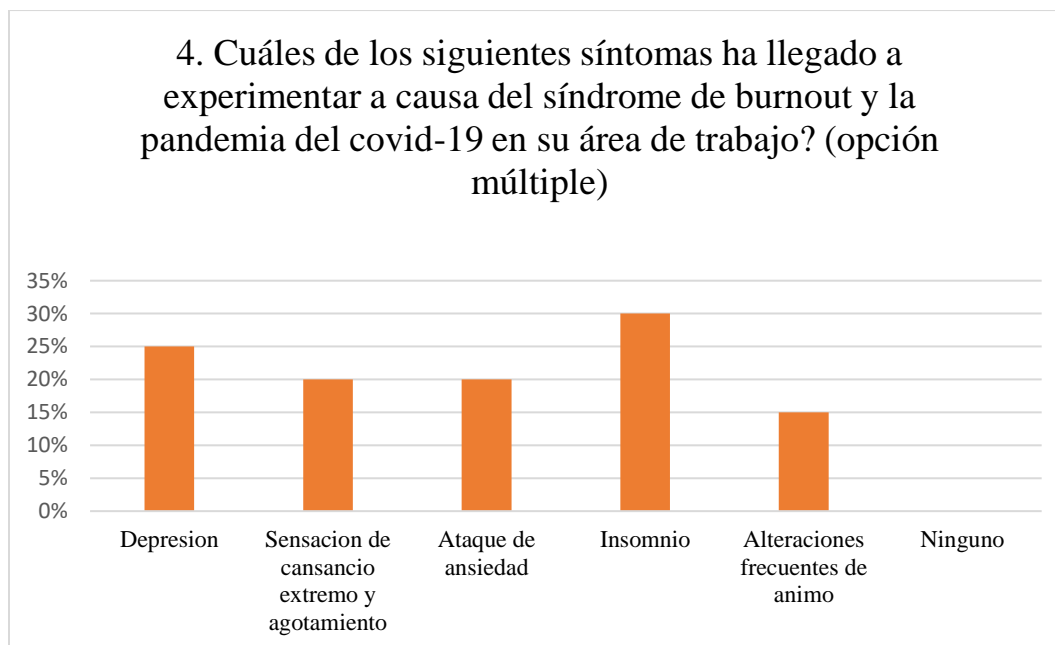
Figura 3



Teniendo en cuenta los resultados de la anterior grafica se puede evidenciar que el 25% de los participantes presentan síndrome de burnout por causas como jornadas mayores de 8 horas, otro

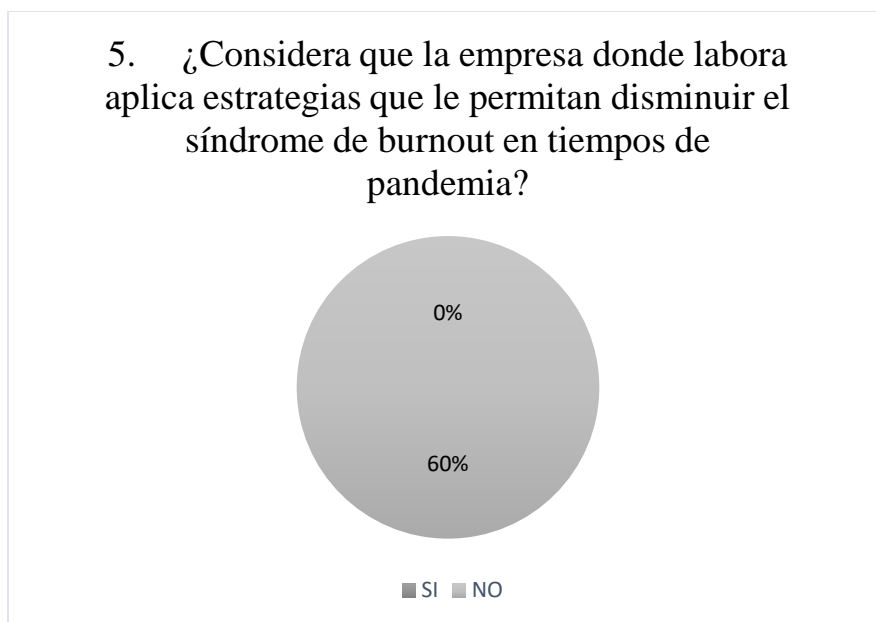
25% se debe a que tienen tiempo insuficiente para cumplir con las actividades laborales requeridas por la empresa, un 20% debido a que tienen que realizar actividades laborales de forma excesiva y el 10% por trabajar de manera repetitiva.

Figura 4



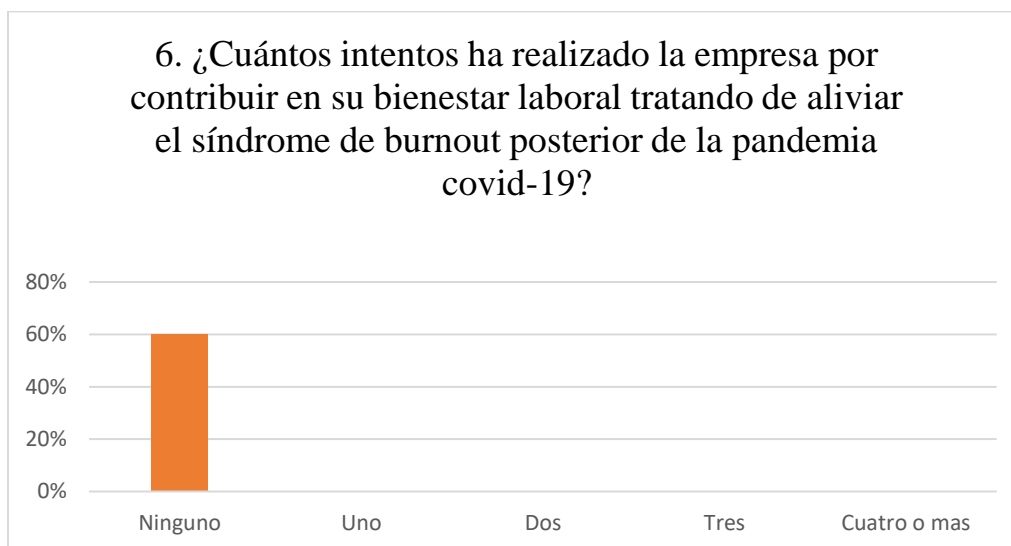
A partir de esta gráfica, se puede evidenciar que los empleados de la empresa calzados el chavito tuvieron opciones múltiples para señalar si han llegado a experimentar síntomas generados por el “síndrome de burnout” asociados con “la pandemia del covid-19” donde estos determinaron que se ven afectados un 30% debido a se presentan problemas de insomnio frecuentemente; igualmente un 25% de estos empleados se ven perjudicados por depresión, así mismo el 20% de estos sienten sensación de cansancio extremo y agotamiento. Además de que otro 20% presentan ataques de ansiedad frecuentemente y solo el 15% tienen alteraciones frecuentes de estado de ánimo lo cual afecta la productividad laboral en su área de trabajo correspondiente.

Figura 5



Teniendo en cuenta el resultado obtenido en la anterior grafica se puede apreciar que el 60% de los empleados estuvieron de acuerdo y consideraron que la empresa donde laboran no aplico estrategias que les permitan disminuir el síndrome de burnout en tiempos de pandemia.

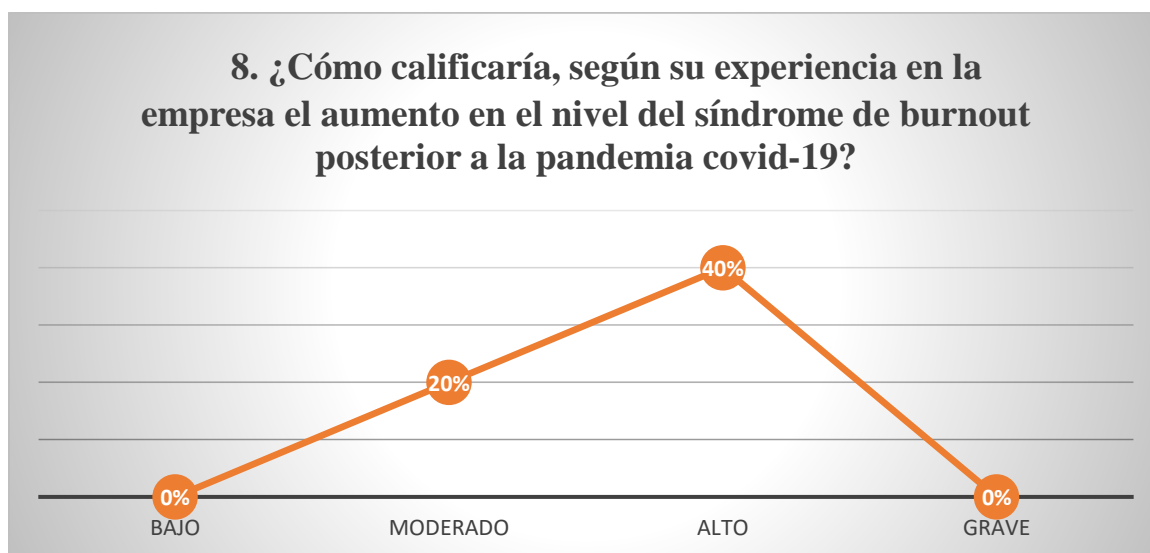
Figura 6



Respecto a la anterior grafica se puede apreciar que el 60% de los empleados pertenecientes a la empresa calzado el chavito establecieron que esta no ha realizado ningún tipo de intento por aliviar el síndrome de burnout dejando a un lado el bienestar laboral de sus trabajadores generando en estos desmotivación y disminución laboral.

Figura 7

Con relación a la anterior grafica se puede observar que los empleados consideran que uno de los principales detonantes de estrés laboral con 30% de puntuación es la tensión y presión laboral; luego de esta sigue el exceso de trabajo puntuada de la misma forma y por consiguiente con un 20% se ven afectados por el entorno laboral donde desempeñan sus funciones diarias.

Figura 8

En esta última grafica se puede evidenciar que los empleados de calzado el chavito calificaron el aumento del síndrome de burnout en donde paso de estar en un grado moderado correspondiente al 20% en la fábrica a un nivel alto del 40% según la experiencia de cada trabajador posterior de la pandemia del covid-19.

Discusión.

La investigación mantuvo como objetivo principal “Evaluar el efecto del Síndrome de Burnout en los empleados de la empresa Calzado el Chavito ubicado en la ciudad de Bogotá, posteriormente a la pandemia covid-19”, a partir de la obtención de los resultados se pudo reconocer que los principales causantes del síndrome de burnout son las jornadas mayores de 8 horas, el tiempo insuficiente para cumplir con las actividades laborales requeridas y las actividades laborales de forma excesiva; afectando no solo la productividad del empleado sino que también ocasionándole síntomas que se pueden llegar a experimentar a causa de esto como el insomnio, la depresión, sensación de cansancio extremo y agotamiento, ataques de ansiedad así como alteraciones frecuentes del estado de ánimo que afectan su entorno social en el área de trabajo.

Desde este punto se puede identificar que el estrés laboral en este sentido según (Karasek), es donde un ambiente de trabajo se convierte en un mayor generador de inestabilidad entre las peticiones o funciones por hacer en el trabajo y respuestas a este que hacer, pueden convertirse en las funciones demandadas por el empleador en un causante secundario que dispone del control conduciendo a la indiferencia creando una alta tensión psicológica. “En tal sentido, el empleado presenta mayores peticiones y exigencias laborales frente a niveles medios de control y apoyo social, por lo tanto, se determina que es una persona potencialmente activa para incrementar el estrés laboral”.

Por otro lado, los estudios de sobre carga laboral y los efectos del síndrome de burnout después de “la pandemia del covid-19” han permitido verificar los elevados niveles de estrés donde se puede evidenciar que los efectos de estas variables en la calidad de vida de los

trabajadores inciden negativamente generando cambios en la conducta y la aparición de trastornos adaptativos ocasionando incertidumbre en las áreas de trabajo. (Robles Acosta, 2020)

De este modo, el rendimiento laboral se puede llegar a ver perjudicado originariamente por la aparición de presión y tensión que se muestra en el entorno laboral que surge en el personal al realizar sus actividades diarias o cotidianas en donde se ven afectadas las funciones que deben cumplir; esto llega a provocar una pérdida en el compromiso por el trabajo que se debe realizar y por ende una baja producción laboral afectando la empresa. Así mismo se diferencia la magnitud del síndrome de burnout dividiéndose en tres dimensiones donde en el primer caso sobre sale el agotamiento emocional que afecta al empleado directamente, en el segundo caso el encierro por el covid-19 y el cambio de modalidades de trabajo repercuten en el bienestar laboral para el tercer caso el “aumento en los niveles de estrés” generan una tendencia en los empleados colombianos a sufrir síndrome del “trabajador quemado o quemado por trabajo”. (Arco Patermina, Lilian Karina,. Castillo Hernandez, Jose Andres., 2020).

Por último, de acuerdo con la teoría de (Maslach, C. y Jackson, S., 1981), donde para estos “la dimensión de realización personal se trata de la tendencia que tiene el trabajador para evaluar su entorno laboral con él mismo y como es que profesionalmente va creciendo”. De esta manera y como se logró demostrar en los participantes de esta investigación; donde se obtuvo información que facilitara apreciar “los efectos del Síndrome de Burnout” en los empleados de calzado el chavito posterior de la pandemia del covid-19; donde se pudo establecer que es una dimensión de impacto alto. Esto se estima teniendo en cuenta los valores encontrados en la entrevista donde pasa de moderado a un nivel más alto que significativamente no llega a ser grave en las tres dimensiones que se presentan, pero los alcances son mayores debido a esto es

que los trabajadores se ven afectados según su experiencia en la empresa ya que no reciben algún tipo de alivio para mitigar dicho síndrome.

Conclusiones.

Una principal conclusión en el presente estudio y que se basa en el objetivo general es que, el principales causantes del síndrome de burnout son las jornadas mayores de 8 horas, siendo uno de los componentes más perjudiciales para la salud de las personas; dicha situación se ha presentado con mayor relevancia en el último años a raíz de COVID 19, lo cual, impulsó a cambiar el estilo de vida y que ocasionó sobrecarga laboral con horarios más extensos, sedentarismo, entre otras, afectando la calidad de vida y así ocasionando grandes índices de estrés, agotamiento en general del cuerpo, la irritabilidad y frustración.

Cabe señalar que, el principal propósito de la presente investigación comprende cada factor que afecta en la calidad de vida laboral de los empleados, logrando entendimiento de las percepciones y rendimiento, con el fin de activar sus funciones antes y después del COVID-19, es importante responder a la pregunta problema que se plantea al inicio sobre las afectaciones del “Síndrome de Burnout en la calidad de vida de los empleados de Calzado el Chavito” ya que, las funciones en exceso conlleva al desgaste físico y psicológico presentando falencias en el desarrollo laboral y afectaciones por el tipo de carga laboral, horarios extensos y agotamiento en los empleados.

De igual forma, para esta investigación se planteó un objetivo general el cual, se enfoca principalmente en evaluar el efecto del Síndrome de Burnout en los empleados de la empresa Calzado el Chavito posteriores a la pandemia del COVID-19, este planteamiento se enfoca en que posterior de dicha pandemia se afectaron las actividades económicas por las medidas que se implementaron para mitigar los contagios por “la pandemia del COVID-19” y a raíz de estas se generaron efectos negativos en los trabajadores como desgaste físico y mental.

La presente investigación, está basada en la teoría del Síndrome de burnout, donde se dio inicio para contextualizar el síndrome de desgaste laboral o conocido también como síndrome de quemarse en el trabajo, no solo con enfoque al gremio de manufacturación sino en todos los sectores en general, teniendo como resultado una sobre carga laboral, esta situación se ve

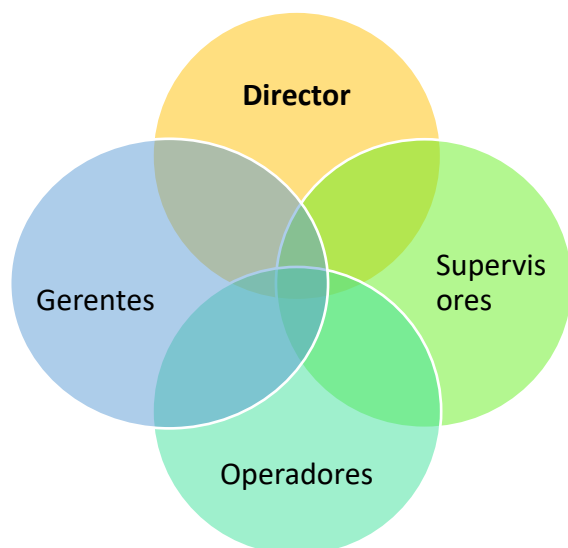
afectada en el estado de agotamiento físico y mental que causa principalmente bajo rendimiento en los trabajadores.

Lo anterior, se expone a la necesidad donde las empresas deben intervenir en factores de riesgo psicosocial por medio de herramientas que faciliten el proceso de adaptación a raíz del COVID-19, de esta misma manera permitir la implementación de estrategias para manejar las condiciones en el lugar de trabajo; con el fin de prevenir afectaciones negativas en la calidad de vida de los empleados.

Limitaciones

La pandemia mantuvo un alto índice de desempleo y poca solidarización a nivel global por parte de las áreas internas de las empresas. La empresa Calzado Chavito no fue la excepción y pese a esto se impartió a los trabajadores parte de su salario para no generar una descompensación en su estilo de vida y el ambiente familiar también, aunque fue mínima la terminación de contratos, además se trató de fomentar la tranquilidad entre los miembros de la empresa. Desafortunadamente ha sido tedioso implementar estrategias para lograr dar el acompañamiento que el área externa necesita para superar el impacto del Síndrome de Burnout.

Área interna de trabajo está conformada



“Grupo de incidencia primaria para el cumplimiento de los objetivos de la Empresa Calzado Chavito, como institución privada garante del eje principal de la empresa como medio socioeconómico”.

Figura 9.

Además, el trabajo desde casa para los directores, gerentes y administradores redujo parcialmente el personal de trabajo del área externa como consecuencia de que no se dirigirán a

las instalaciones físicas, ni se disponía de la misma cantidad de recursos económicos para pagar los servicios mensuales por el uso de equipos, insumos de manufactura. Todos estos dineros serían destinados a compensar una parte NO completa del salario de los trabajadores que lograron mantener activos.

Área externa de trabajo

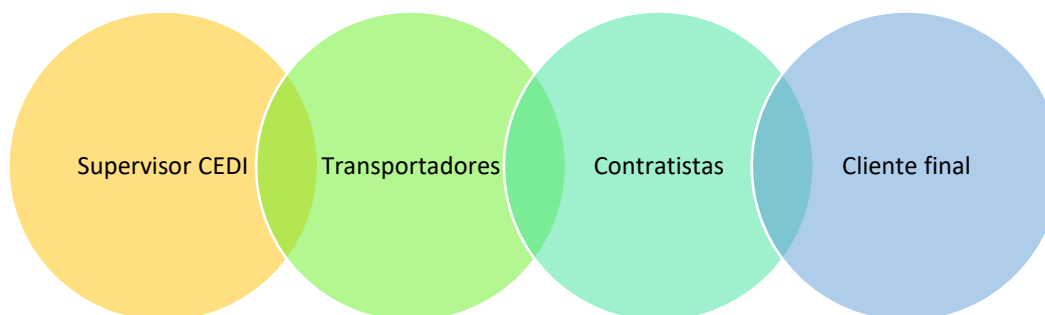


Figura 10.

Grupo de incidencia secundaria responsables de mantener la producción de acuerdo con los estudios de mercado las necesidades de este, abastecimiento a diferentes partes del territorio nacional, la recolección de mercancías averiadas, facturación y encuestas de satisfacción de los productos al cliente final.

Recomendaciones

Las siguientes recomendaciones se hacen a partir del objeto principal del presente proyecto que es *“Evaluar el efecto del Síndrome de Burnout en los empleados de la empresa Calzado el Chavito ubicado en la ciudad de Bogotá, posteriormente a la pandemia covid-19”*

Tabla 1.

MATRIZ GENERAL DE RECOMENDACIONES	
Objetivos	1. Explorar e identificar la visión y perspectiva ejecutada durante la pandemia ante el comienzo del síndrome de burnout en los empleados de Calzado Chavito.
	2. Analizar el desempeño en el incremento de las actividades laborales por los empleados antes y durante la emergencia covid-19 ante la aparición del síndrome de burnout.
	3. Diseñar y establecer una propuesta viable para los empleados de la empresa calzado el chavito con el fin de generar alternativas para su debido acompañamiento ante la aparición del síndrome de burnout en tiempos de pandemia.

Recomendaciones	<p>PREVENCION</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Brindar toda información relacionada con el síndrome de Burnout, sus síntomas y consecuencias. 2. Brindar talleres de liderazgo, habilidades sociales y desarrollo gerencial. 3. Hacer acompañamiento a las condiciones del ambiente laboral fomentando siempre el trabajo en equipo. 4. Anticipar a los empleados a los cambios brindando talleres que contribuyan a desarrollar habilidades, conocimientos y estrategias para enfrentarse a éstos.
	<p>ACOMPANAMIENTO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A nivel individual, tener en cuenta los procesos cognitivos de auto evaluación del trabajador/a, y así mismo crear estrategias cognitivo- conductuales para que les permitan suprimir en su totalidad el origen del estrés para adaptarse a las situaciones. 2. A nivel Grupal, fomentar en los trabajadores la formación de habilidades sociales y cooperación en los trabajos en equipo. 3. Incentivar a disminuir o suprimir por completo las situaciones que generan estrés del entorno laboral que permiten el desarrollo del síndrome. 4. Promover algunas técnicas que incremente la capacidad de adaptación del trabajador con relación a las fuentes de estrés laboral que se manejan.
Recursos necesarios	<p>En este punto es importante recalcar que cada recomendación se podrá poner en práctica a partir del acuerdo que lleve a cabo el Área Interna en donde se desarrollen a partir de los objetivos expuestos de la investigación, teniendo en cuenta que la estabilidad de la empresa depende en gran porcentaje del Área Externa, lo cual es fundamental tener en cuenta que el mayor activo son los trabajadores de la Empresa Calzado Chavito.</p>
Responsable de ejecución	Área Interna
Tiempo de ejecución	Durante la permanencia del decreto nacional de Confinamiento restrictivo y parcial.
Fecha de inicio	JULIO 2022
Fecha de fin	JULIO 2023
Fechas de seguimiento	Cada tres meses
Indicador de cumplimiento	Informes trimestrales de cumplimiento con análisis de ingresos y egresos cumpliendo mínimo con un 5% por encima del trimestre anterior.
Observaciones	<p>Dichas actualizaciones y validaciones se darán desde diferentes puntos de vista de las partes encargadas de la empresa generando sinergia y compromiso en cada una de ellas. También fomentara la comunicación entre todo el engranaje haciendo que en cualquier momento de dificultad todos estén en el mismo nivel y entendimiento del tema y del problema.</p>

Referencias

- Anne Helen . (s.f.). *Petersen/ Can't Even: How Millennials Became the Burnout Generation/ eBook/ SBN-13/EAN: 9780358316596/ISBN-10:0358316596/ Publication Date: 09/22/2020/*. Obtenido de <https://www.hmhbooks.com/shop/books/Cant-Even/9780358316596>
- Arco Patermina, Lilian Karina,. Castillo Hernadez, Jose Andres. (Agosto de 2020). *ResearchGate*. Obtenido de Síndrome de Burnout en época de pandemia: caso Colombiano: https://www.researchgate.net/publication/346225523_Sindrome_de_Burnout_en_epoca_de_pandemia_caso_colombiano
- Aveces, G. (2006). *Síndrome de burnout* . Obtenido de Archivos de neurociencias, 11,4,305-309.
- Axioma B2B, A. (Marzo de 2020). *Cuatro efectos del COVID-19 en los fabricantes y qué necesitan*. Obtenido de <http://www.elhospital.com/temas/Cuatro-efectos-del-COVID-19-en-los-fabricantes-y-que-necesitan+133720>
- Chiavenato. (2004). *Gestión del Talento Humano, (5ta. Edición)*. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill. .
- Código Ético del Psicólogo, C. (2020). *Revista Latinoamericana de Psicología,32(1),209-225* .[fecha de Consulta 29 de Septiembre de 2020]. ISSN: 0120-0534. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=805/80532121>
- Cox, Kuk y Leiter. (1993). “Burnout as a function of communication patterns. A study of multidisciplinary mental health team”. *Group & organization studies*, vol.13, pp. 111-128.
- Delgado, M. (2002). *Aspectos éticos de toda investigación consentimiento informado. ¿Puede convertirse la experiencia clínica en investigación científica?*. . Obtenido de Revista Colombiana de Anestesiología, vol. XXX, núm. 2, 2002.: <https://www.redalyc.org/pdf/1951/195118154004.pdf>
- Díaz Bravo, L., Torruco García, U., Martínez Hernández, M., & Varela Ruiz., M. (Julio - Septiembre de 2013). *La entrevista, recurso flexible y dinámico. Investigación en Educación Médica, vol. 2, núm. 7, pág. 162-167*. Obtenido de Redalyc (Red de Revistas

Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal):

<https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>

Edgar Mauricio Cisneros Zambrano. (Enero de 2019). *Repositorio Digital UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS*. Obtenido de “El estrés laboral y su relación con el desempeño profesional de los trabajadores del sector del calzado”.:

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29289/1/537%20O.E..pdf>

Evans BK, Fisher DG. (s.f.). *The nature of burnout: a study of the three factor model of burnout in human service and non-human service samples*. Obtenido de *J Occup Organ Psych*. 1993; 66(1):29-38.

Freudenberger, H. J. (1974). *Staff burnout*. *Journal of Social Issues*,30(1), 159-165. .

Google Maps. . (2020). *Ubicación A Dirección sede Suba Calzado el Chavito*. Obtenido de Google Maps:: <https://www.google.com.co/maps/place/Calzado+Chavito/@4.7490564,-74.0561454,19z/data=!4m8!1m2!2m1!1sCalle+167+%23+54D-29+Barrio:+San+Cipriano!3m4!1s0x0:0xa26207808c7eae89!8m2!3d4.749201!4d-74.0556139>

Google Maps. . (2020). *Ubicación B Satelital Calzado Chavito*. Obtenido de Google Maps: : <https://www.google.com.co/maps/place/Calzado+Chavito/@4.7490564,-74.0561454,195m/data=!3m1!1e3!4m8!1m2!2m1!1sCalle+167+%23+54D-29+Barrio:+San+Cipriano!3m4!1s0x0:0xa26207808c7eae89!8m2!3d4.749201!4d-74.0556139>

Google Maps. . (2020). *Ubicación C punto de Venta (Calle 167 No. 54D - 29 Localidad Suba)*. . Obtenido de Google Maps:: <https://www.google.com/maps/place/Calzado+Chavito/@4.7492946,-74.055652,3a,37.5y,163.92h,85.33t/data=!3m6!1e1!3m4!1saB2LvZbvtlpT4zRou8Ociq!2e0!7i13312!8i6656!4m5!3m4!1s0x8e3f85a1b06d7c0f:0xa26207808c7eae89!8m2!3d4.749201!4d-74.055614?hl=es-419>

HOMBRADOS, M.I. (1997). *Estrés y Salud*. Valencia: Promolibro.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. . (s.f.). Obtenido de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. (2005). NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout (I): definición y proceso de generación. :

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_704.pdf

Iván Darío Medina Rojas, Eliana Patricia Sánchez Parra, Yedy Alejandra Solís Montaña. (11 de Diciembre de 2020). *Revista Estrategia Organizacional*. Obtenido de IMPACTO DEL AISLAMIENTO SOCIAL EN MIPYMES DEL CALZADO EN COLOMBIA OCASIONADO POR CHOQUE EXÓGENO (SARS COV-2).:

<https://doi.org/10.22490/25392786.456>

Karasek. (s.f.). «Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign,» *Administrative Science Quarterly*, vol. 24, pp. 285-309, 1979. . Obtenido de *Administrative Science Quarterly*, vol. 24, pp. 285-309, 1979.

López., D. A. (Mayo de 2018). *Repositorio digital* . Obtenido de “Impacto en la calidad de vida de los trabajadores de la industria de calzado y la comunidad en el cantón Cevallos”:

<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28037>

Málaga., C. d. (2013). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo* . Obtenido de http://www.cemmalaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf

Maslach, C. y Jackson, S. (1981). *Maslach Burnout Inventory Manual Palo Alto*:. Obtenido de University of California, Consulting Psychologists Press.

Maslach, J. (s.f.). *Scielo* . Obtenido de Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059#B4

medicos, e. d. (07 de 04 de 2022). *Ada*. Obtenido de Sindorme de burnout o de desgaste profesional : <http://ada.com/es/conditions/burnout/>

Monardes Seemann, C., González Gil , F., & Soto Pérez , F. (Octubre de 2011). *CALIDAD DE VIDA: CONCEPTO, CARACTERÍSTICAS Y APLICACIÓN DEL CONSTRUCTO*.

Obtenido de Revista Sujeto, Subjetividad y Cultura, Número 2 Pág. 68-86, Base de datos Amazon Web Services (AWS):

https://www.academia.edu/download/50307979/Calidad_de_vida_conceptos_caracteristicas20161114-23758-34uy53.pdf

- OIT. (2020). *La COVID-19 y las industrias de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado.* .
Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_744354.pdf
- OMS. (10 de Noviembre de 2020). *Organizacion mundial de la salud.* Obtenido de Información básica sobre el COVID-19: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/coronavirus-disease-covid-19>
- OPS/OMS. (s.f.). *Salud Mental y COVID-19.* Obtenido de <https://www.paho.org/es/salud-mental-covid-19>
- Ortega, Villalobos. (1999). *estres laboral.* Obtenido de <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- RAE. (2012). *Real Academia Española.* Obtenido de Diccionario de la Real Academia Española.: www.rae.es/rae.html
- Rildo Santos Bellido Medina, M. E. (14 de mayo de 2021). *Universidad, Ciencia y tecnología.* Obtenido de Efectos de la Covid-19 en el estrés laboral.: DOI: 10.47460/uct.v25i109.458
- Robles Acosta, C. A. (2020). *Revista Venezolana de Gerencia.* Obtenido de Burnout, cargas de trabajo y clima organizacional en trabajadores mexicanos en el contexto del Covid-19: <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35180/37204>
- Sampieri, R. (2017). *Metodologia de la investigacion.* Obtenido de definicion del alcance de la investigacion a realizar: exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa.: <https://sites.google.com/site/metodologiadelainvestigacionb7/capitulo-5-sampieri>
- Sierra, C. . (2019). *Uno de cada cinco empleados padece fatiga laboral.* Obtenido de <https://www.portafolio.co/economia/uno-de-cada-cinco-empleados-padece-fatiga-laboral-532213>
- Síndrome de agotamiento laboral Burnout. Protocolo de prevención y actuación.* (s.f.). Obtenido de <http://www.amfpr.org/wp-content/uploads/10-Protocolo-prevencion-y-actuacion-burnout.pdf>

Anexos

 	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	38 DE 42

**INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

Título del estudio: Síndrome de burnout en tiempos de pandemia en los empleados de calzado el chavito.

Investigadores: Marisol Fajardo Trujillo
Monica Lilian Sarmiento Corrales
Eileen Geraldine Marin Parra

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Calzado el Chavito. El objetivo general de el Plan de Mejora es Evaluar el efecto del Síndrome de Burnout en los empleados de la empresa Calzado el Chavito ubicado en la ciudad de Bogotá, posteriormente a la pandemia covid-19.

Posibles beneficios


Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.



Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

ENTREVISTA DE EVALUACION	
 <small>POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</small>	<small>MIEMBRO DE LA RED ILUMNO</small>
NOMBRES Y APELLIDOS: C.C. PROFESION:	
<p>Objetivo: La intención de la presente entrevista es evaluar por medio de 8 preguntas el efecto del Síndrome de Burnout en los empleados de la empresa Calzado el Chavito ubicado en la ciudad de Bogotá, posteriormente a la pandemia covid-19.</p> <p>Por favor no omita ningún ítem. Si no está seguro(a) de una respuesta no la señale, marque la respuesta que le parezca <i>más correcta</i> con una X. No hay límite de duración, pero no pierda mucho tiempo pensando cual es la respuesta a un ítem determinado.</p>	
<p>1. ¿Considera que el síndrome de burnout ha llegado a afectar su calidad de vida?</p> <p>a) SI <input type="checkbox"/></p> <p>b) NO <input type="checkbox"/></p> <p>2. ¿Desde hace cuánto tiempo experimenta estrés laboral?</p> <p>a) Menos de un mes. <input type="checkbox"/></p> <p>b) 1 a 3 meses. <input type="checkbox"/></p> <p>c) 6 a un año. <input type="checkbox"/></p> <p>d) Nunca. <input type="checkbox"/></p> <p>3. De los siguientes aspectos ¿cuál considera usted que es el causante del síndrome de burnout en su trabajo? (opción múltiple)</p> <p>a) Jornadas mayores de 8 horas. <input type="checkbox"/></p> <p>b) Actividades laborales de forma excesiva. <input type="checkbox"/></p> <p>c) Trabajo repetitivo. <input type="checkbox"/></p> <p>d) Tiempo insuficiente para cumplir con las actividades laborales requeridas. <input type="checkbox"/></p> <p>4. ¿Cuáles de los siguientes síntomas ha llegado a experimentar a causa del síndrome de burnout y la pandemia del covid-19 en su área de trabajo? (opción múltiple)</p> <p>a) Depresión. <input type="checkbox"/></p> <p>b) Sensación de cansancio extremo y agotamiento. <input type="checkbox"/></p> <p>c) Ataque de ansiedad. <input type="checkbox"/></p> <p>d) Insomnio. <input type="checkbox"/></p> <p>e) Alteraciones frecuentes de ánimo. <input type="checkbox"/></p> <p>f) Ninguno. <input type="checkbox"/></p>	<p>5. ¿Considera que la empresa donde labora aplica estrategias que le permitan disminuir el síndrome de burnout en tiempos de pandemia?</p> <p>a) SI <input type="checkbox"/></p> <p>b) NO <input type="checkbox"/></p> <p>6. ¿Cuántos intentos ha realizado la empresa por contribuir en su bienestar laboral tratando de aliviar el síndrome de burnout posterior de la pandemia covid-19?</p> <p>a) Ninguno. <input type="checkbox"/></p> <p>b) Uno. <input type="checkbox"/></p> <p>c) Dos. <input type="checkbox"/></p> <p>d) Tres. <input type="checkbox"/></p> <p>e) Cuatro o más. <input type="checkbox"/></p> <p>7. De los siguientes aspectos ¿Cuál considera que es el detonante del estrés laboral que se presenta en su área de trabajo? (opción múltiple)</p> <p>a) Entorno laboral. <input type="checkbox"/></p> <p>b) Responsabilidades no remuneradas. <input type="checkbox"/></p> <p>c) Tensión y presión laboral. <input type="checkbox"/></p> <p>d) Exceso de trabajo. <input type="checkbox"/></p> <p>e) Ninguno. <input type="checkbox"/></p> <p>8. ¿Cómo calificaría, según su experiencia en la empresa el aumento en el nivel del síndrome de burnout posterior a la pandemia covid-19?</p> <p>a) Bajo. <input type="checkbox"/></p> <p>b) Moderado. <input type="checkbox"/></p> <p>c) Alto. <input type="checkbox"/></p> <p>d) Grave. <input type="checkbox"/></p>

		CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	1 de 1

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 02/05/2022

Yo Yolanda Pérez identificado con C.C. 66.976.315 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Granacolombiano, denominada "Síndrome de Burnout en los empleados de la empresa Calzado el Chavito posteriormente a la pandemia covid-19.", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Yolanda Pérez

PROFESION: Contadora Publica/Sector Administrativo

C.C.: 66.976.315

		CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	1 de 1

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 02/05/2022



Yo Jorge Ramos Medina identificado con C.C. 1.120.615.983 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Granacolombiano, denominada "Síndrome de Burnout en los empleados de la empresa Calzado el Chavito posteriormente a la pandemia covid-19.", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Jorge Ramos Medina

PROFESION: Operario/a/Sector Producción

C.C.: 1.120.615.983

		CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	1 de 1

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 02/05/2022

Yo Olegario Alvares Fonseca identificado con C.C. 66.456.324 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Granacolombiano, denominada "Síndrome de Burnout en los empleados de la empresa Calzado el Chavito posteriormente a la pandemia covid-19.", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Olegario Alvares Fonseca

PROFESION: Operario/Sector producción

C.C.: 66.456.324

		CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	1 de 1

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 02/05/2022

Yo Jairo Mendieta Ruiz identificado con C.C. 16.582.375 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Granacolombiano, denominada "Síndrome de Burnout en los empleados de la empresa Calzado el Chavito posteriormente a la pandemia covid-19.", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Jairo Mendieta Ruiz

PROFESION: Operario/Sector Producción

C.C.: 16.582.375

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 de 1

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 02/05/2022

Yo **Francy Aidee Mosquera** identificado con C.C. 13.245.789 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiano, denominada **"Síndrome de Burnout en los empleados de la empresa Calzado el Chavito posteriormente a la pandemia covid-19."**, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA:

NOMBRE: Francy Aidee Mosquera

PROFESION: vendedora/Sector Servicio al Publico

C.C.: 13.245.789

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 de 1

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 02/05/2022

Yo **Diana Milena Paredes Mojica** identificado con C.C. 1.345.768.256 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiano, denominada **"Síndrome de Burnout en los empleados de la empresa Calzado el Chavito posteriormente a la pandemia covid-19."**, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA:



NOMBRE: Diana Milena Paredes Mojica



PROFESION: Recepcionista/Sector servicio al cliente



C.C.: 1.345.768.256



ENTREVISTA DE EVALUACION	
NOMBRES Y APELLIDOS: Yolanda Pérez C.C. 66.976.315 PROFESION: Contadora Publica/Sector Administrativo	
Objetivo: La intención de la presente entrevista es evaluar por medio de 8 preguntas el efecto del Síndrome de Burnout en los empleados de la empresa Calzado el Chavito ubicado en la ciudad de Bogotá, posteriormente a la pandemia covid-19. Por favor no omita ningún ítem. Si no está seguro(a) de una respuesta no la señale, marque la respuesta que le parezca <i>más correcta</i> con una X. No hay límite de duración, pero no pierda mucho tiempo pensando cual es la respuesta a un ítem determinado.	
1. ¿Considera que el síndrome de burnout ha llegado a afectar su calidad de vida? a) SI <input checked="" type="checkbox"/> b) NO <input type="checkbox"/>	5. ¿Considera que la empresa donde labora aplica estrategias que le permitan disminuir el síndrome de burnout en tiempos de pandemia? a) SI <input type="checkbox"/> b) NO <input checked="" type="checkbox"/>
2. ¿Desde hace cuánto tiempo experimenta estrés laboral? a) Menos de un mes. <input type="checkbox"/> b) 1 a 3 meses. <input checked="" type="checkbox"/> c) 6 a un año. <input type="checkbox"/> d) Nunca. <input type="checkbox"/>	6. ¿Cuántos intentos ha realizado la empresa por contribuir en su bienestar laboral tratando de aliviar el síndrome de burnout posterior de la pandemia covid-19? a) Ninguno. <input checked="" type="checkbox"/> b) Uno. <input type="checkbox"/> c) Dos. <input type="checkbox"/> d) Tres. <input type="checkbox"/> e) Cuatro o más. <input type="checkbox"/>
3. De los siguientes aspectos ¿cuál considera usted que es el causante del síndrome de burnout en su trabajo? (opción múltiple) a) Jornadas mayores de 8 horas. <input checked="" type="checkbox"/> b) Actividades laborales de forma excesiva. <input checked="" type="checkbox"/> c) Trabajo repetitivo. <input checked="" type="checkbox"/> d) Tiempo insuficiente para cumplir con las actividades laborales requeridas. <input checked="" type="checkbox"/>	7. De los siguientes aspectos ¿Cuál considera que es el detonante del estrés laboral que se presenta en su área de trabajo? (opción múltiple) a) Entorno laboral. <input checked="" type="checkbox"/> b) Responsabilidades no remuneradas. <input checked="" type="checkbox"/> c) Tensión y presión laboral. <input checked="" type="checkbox"/> d) Exceso de trabajo. <input checked="" type="checkbox"/> e) Ninguno. <input type="checkbox"/>
4. ¿Cuáles de los siguientes síntomas ha llegado a experimentar a causa del síndrome de burnout y la pandemia del covid-19 en su área de trabajo? (opción múltiple) a) Depresión. <input checked="" type="checkbox"/> b) Sensación de cansancio extremo y agotamiento. <input checked="" type="checkbox"/> c) Ataque de ansiedad. <input checked="" type="checkbox"/> d) Insomnio. <input checked="" type="checkbox"/> e) Alteraciones frecuentes de ánimo. <input checked="" type="checkbox"/> f) Ninguno. <input type="checkbox"/>	8. ¿Cómo calificaría, según su experiencia en la empresa el aumento en el nivel del síndrome de burnout posterior a la pandemia covid-19? a) Bajo. <input type="checkbox"/> b) Moderado. <input checked="" type="checkbox"/> c) Alto. <input type="checkbox"/> d) Grave. <input type="checkbox"/>

ENTREVISTA DE EVALUACION	
NOMBRES Y APELLIDOS: Diegario Alvarez Teneba C.C. 66.456.324 PROFESION: Operario/sector producción	
Objetivo: La intención de la presente entrevista es evaluar por medio de 8 preguntas el efecto del Síndrome de Burnout en los empleados de la empresa Calzado el Chavito ubicado en la ciudad de Bogotá, posteriormente a la pandemia covid-19. Por favor no omita ningún ítem. Si no está seguro(a) de una respuesta no la señale, marque la respuesta que le parezca <i>más correcta</i> con una X. No hay límite de duración, pero no pierda mucho tiempo pensando cual es la respuesta a un ítem determinado.	
1. ¿Considera que el síndrome de burnout ha llegado a afectar su calidad de vida? a) SI <input checked="" type="checkbox"/> b) NO <input type="checkbox"/>	5. ¿Considera que la empresa donde labora aplica estrategias que le permitan disminuir el síndrome de burnout en tiempos de pandemia? a) SI <input type="checkbox"/> b) NO <input checked="" type="checkbox"/>
2. ¿Desde hace cuánto tiempo experimenta estrés laboral? a) Menos de un mes. <input type="checkbox"/> b) 1 a 3 meses. <input checked="" type="checkbox"/> c) 6 a un año. <input type="checkbox"/> d) Nunca. <input type="checkbox"/>	6. ¿Cuántos intentos ha realizado la empresa por contribuir en su bienestar laboral tratando de aliviar el síndrome de burnout posterior de la pandemia covid-19? a) Ninguno. <input checked="" type="checkbox"/> b) Uno. <input type="checkbox"/> c) Dos. <input type="checkbox"/> d) Tres. <input type="checkbox"/> e) Cuatro o más. <input type="checkbox"/>
3. De los siguientes aspectos ¿cuál considera usted que es el causante del síndrome de burnout en su trabajo? (opción múltiple) a) Jornadas mayores de 8 horas. <input checked="" type="checkbox"/> b) Actividades laborales de forma excesiva. <input checked="" type="checkbox"/> c) Trabajo repetitivo. <input checked="" type="checkbox"/> d) Tiempo insuficiente para cumplir con las actividades laborales requeridas. <input checked="" type="checkbox"/>	7. De los siguientes aspectos ¿Cuál considera que es el detonante del estrés laboral que se presenta en su área de trabajo? (opción múltiple) a) Entorno laboral. <input checked="" type="checkbox"/> b) Responsabilidades no remuneradas. <input checked="" type="checkbox"/> c) Tensión y presión laboral. <input checked="" type="checkbox"/> d) Exceso de trabajo. <input checked="" type="checkbox"/> e) Ninguno. <input type="checkbox"/>
4. ¿Cuáles de los siguientes síntomas ha llegado a experimentar a causa del síndrome de burnout y la pandemia del covid-19 en su área de trabajo? (opción múltiple) a) Depresión. <input checked="" type="checkbox"/> b) Sensación de cansancio extremo y agotamiento. <input checked="" type="checkbox"/> c) Ataque de ansiedad. <input checked="" type="checkbox"/> d) Insomnio. <input checked="" type="checkbox"/> e) Alteraciones frecuentes de ánimo. <input checked="" type="checkbox"/> f) Ninguno. <input type="checkbox"/>	8. ¿Cómo calificaría, según su experiencia en la empresa el aumento en el nivel del síndrome de burnout posterior a la pandemia covid-19? a) Bajo. <input type="checkbox"/> b) Moderado. <input checked="" type="checkbox"/> c) Alto. <input type="checkbox"/> d) Grave. <input type="checkbox"/>

ENTREVISTA DE EVALUACION	
 	
NOMBRES Y APELLIDOS: <i>Jairo Mendelota Ruiz</i> C.C. 16.582.375 PROFESION: <i>Operario/Sector Producción</i>	
Objetivo: La intención de la presente entrevista es evaluar por medio de 8 preguntas el efecto del Síndrome de Burnout en los empleados de la empresa Calzado el Chavito ubicado en la ciudad de Bogotá, posteriormente a la pandemia covid-19. Por favor no omita ningún ítem. Si no está seguro(a) de una respuesta no la señale, marque la respuesta que le parezca <i>más correcta</i> con una X. No hay límite de duración, pero no pierda mucho tiempo pensando cual es la respuesta a un ítem determinado.	
1. ¿Considera que el síndrome de burnout ha llegado a afectar su calidad de vida? a) SI <input checked="" type="checkbox"/> b) NO <input type="checkbox"/>	5. ¿Considera que la empresa donde labora aplica estrategias que le permitan disminuir el síndrome de burnout en tiempos de pandemia? a) SI <input type="checkbox"/> b) NO <input checked="" type="checkbox"/>
2. ¿Desde hace cuánto tiempo experimenta estrés laboral? a) Menos de un mes. <input type="checkbox"/> b) 1 a 3 meses. <input checked="" type="checkbox"/> c) 6 a un año. <input checked="" type="checkbox"/> d) Nunca. <input type="checkbox"/>	6. ¿Cuántos intentos ha realizado la empresa por contribuir en su bienestar laboral tratando de aliviar el síndrome de burnout posterior de la pandemia covid-19? a) Ninguno. <input checked="" type="checkbox"/> b) Uno. <input type="checkbox"/> c) Dos. <input type="checkbox"/> d) Tres. <input type="checkbox"/> e) Cuatro o más. <input type="checkbox"/>
3. De los siguientes aspectos ¿cuál considera usted que es el causante del síndrome de burnout en su trabajo? (opción múltiple) a) Jornadas mayores de 8 horas. <input checked="" type="checkbox"/> b) Actividades laborales de forma excesiva. <input checked="" type="checkbox"/> c) Trabajo repetitivo. <input checked="" type="checkbox"/> d) Tiempo insuficiente para cumplir con las actividades laborales requeridas. <input checked="" type="checkbox"/>	7. De los siguientes aspectos ¿Cuál considera que es el detonante del estrés laboral que se presenta en su área de trabajo? (opción múltiple) a) Entorno laboral. <input checked="" type="checkbox"/> b) Responsabilidades no remuneradas. <input checked="" type="checkbox"/> c) Tensión y presión laboral. <input checked="" type="checkbox"/> d) Exceso de trabajo. <input checked="" type="checkbox"/> e) Ninguno. <input type="checkbox"/>
4. ¿Cuáles de los siguientes síntomas ha llegado a experimentar a causa del síndrome de burnout y la pandemia del covid-19 en su área de trabajo? (opción múltiple) a) Depresión. <input checked="" type="checkbox"/> b) Sensación de cansancio extremo, y agotamiento. <input checked="" type="checkbox"/> c) Ataque de ansiedad. <input checked="" type="checkbox"/> d) Insomnio. <input checked="" type="checkbox"/> e) Alteraciones frecuentes de ánimo. <input type="checkbox"/> f) Ninguno. <input type="checkbox"/>	8. ¿Cómo calificaría, según su experiencia en la empresa el aumento en el nivel del síndrome de burnout posterior a la pandemia covid-19? a) Bajo. <input type="checkbox"/> b) Moderado. <input type="checkbox"/> c) Alto. <input type="checkbox"/> d) Grave. <input type="checkbox"/>

ENTREVISTA DE EVALUACION	
 	
NOMBRES Y APELLIDOS: <i>Jorge Ramos Medina</i> C.C. 1.122.615.983 PROFESION: <i>Operario/Sector Producción</i>	
Objetivo: La intención de la presente entrevista es evaluar por medio de 8 preguntas el efecto del Síndrome de Burnout en los empleados de la empresa Calzado el Chavito ubicado en la ciudad de Bogotá, posteriormente a la pandemia covid-19. Por favor no omita ningún ítem. Si no está seguro(a) de una respuesta no la señale, marque la respuesta que le parezca <i>más correcta</i> con una X. No hay límite de duración, pero no pierda mucho tiempo pensando cual es la respuesta a un ítem determinado.	
1. ¿Considera que el síndrome de burnout ha llegado a afectar su calidad de vida? a) SI <input checked="" type="checkbox"/> b) NO <input type="checkbox"/>	5. ¿Considera que la empresa donde labora aplica estrategias que le permitan disminuir el síndrome de burnout en tiempos de pandemia? a) SI <input type="checkbox"/> b) NO <input checked="" type="checkbox"/>
2. ¿Desde hace cuánto tiempo experimenta estrés laboral? a) Menos de un mes. <input type="checkbox"/> b) 1 a 3 meses. <input checked="" type="checkbox"/> c) 6 a un año. <input checked="" type="checkbox"/> d) Nunca. <input type="checkbox"/>	6. ¿Cuántos intentos ha realizado la empresa por contribuir en su bienestar laboral tratando de aliviar el síndrome de burnout posterior de la pandemia covid-19? a) Ninguno. <input checked="" type="checkbox"/> b) Uno. <input type="checkbox"/> c) Dos. <input type="checkbox"/> d) Tres. <input type="checkbox"/> e) Cuatro o más. <input type="checkbox"/>
3. De los siguientes aspectos ¿cuál considera usted que es el causante del síndrome de burnout en su trabajo? (opción múltiple) a) Jornadas mayores de 8 horas. <input checked="" type="checkbox"/> b) Actividades laborales de forma excesiva. <input checked="" type="checkbox"/> c) Trabajo repetitivo. <input checked="" type="checkbox"/> d) Tiempo insuficiente para cumplir con las actividades laborales requeridas. <input checked="" type="checkbox"/>	7. De los siguientes aspectos ¿Cuál considera que es el detonante del estrés laboral que se presenta en su área de trabajo? (opción múltiple) a) Entorno laboral. <input checked="" type="checkbox"/> b) Responsabilidades no remuneradas. <input checked="" type="checkbox"/> c) Tensión y presión laboral. <input checked="" type="checkbox"/> d) Exceso de trabajo. <input checked="" type="checkbox"/> e) Ninguno. <input type="checkbox"/>
4. ¿Cuáles de los siguientes síntomas ha llegado a experimentar a causa del síndrome de burnout y la pandemia del covid-19 en su área de trabajo? (opción múltiple) a) Depresión. <input checked="" type="checkbox"/> b) Sensación de cansancio extremo, y agotamiento. <input checked="" type="checkbox"/> c) Ataque de ansiedad. <input checked="" type="checkbox"/> d) Insomnio. <input checked="" type="checkbox"/> e) Alteraciones frecuentes de ánimo. <input type="checkbox"/> f) Ninguno. <input type="checkbox"/>	8. ¿Cómo calificaría, según su experiencia en la empresa el aumento en el nivel del síndrome de burnout posterior a la pandemia covid-19? a) Bajo. <input type="checkbox"/> b) Moderado. <input type="checkbox"/> c) Alto. <input type="checkbox"/> d) Grave. <input type="checkbox"/>

ENTREVISTA DE EVALUACION	
 	
NOMBRES Y APELLIDOS: <i>Francy Aidea Mosquera</i> C.C. 13.245.789 PROFESION: <i>vendedora/Sector Servicio al Publico</i>	
Objetivo: La intención de la presente entrevista es evaluar por medio de 8 preguntas el efecto del Síndrome de Burnout en los empleados de la empresa Calzado el Chavito ubicado en la ciudad de Bogotá, posteriormente a la pandemia covid-19. Por favor no omita ningún ítem. Si no está seguro(a) de una respuesta no la señale, marque la respuesta que le parezca <i>más correcta</i> con una X. No hay límite de duración, pero no pierda mucho tiempo pensando cual es la respuesta a un ítem determinado.	
1. ¿Considera que el síndrome de burnout ha llegado a afectar su calidad de vida? a) SI <input type="checkbox"/> b) NO <input checked="" type="checkbox"/>	5. ¿Considera que la empresa donde labora aplica estrategias que le permitan disminuir el síndrome de burnout en tiempos de pandemia? a) SI <input type="checkbox"/> b) NO <input checked="" type="checkbox"/>
2. ¿Desde hace cuánto tiempo experimenta estrés laboral? a) Menos de un mes. <input checked="" type="checkbox"/> b) 1 a 3 meses. <input checked="" type="checkbox"/> c) 6 a un año. <input type="checkbox"/> d) Nunca. <input type="checkbox"/>	6. ¿Cuántos intentos ha realizado la empresa por contribuir en su bienestar laboral tratando de aliviar el síndrome de burnout posterior de la pandemia covid-19? a) Ninguno. <input checked="" type="checkbox"/> b) Uno. <input type="checkbox"/> c) Dos. <input type="checkbox"/> d) Tres. <input type="checkbox"/> e) Cuatro o más. <input type="checkbox"/>
3. De los siguientes aspectos ¿cuál considera usted que es el causante del síndrome de burnout en su trabajo? (opción múltiple) a) Jornadas mayores de 8 horas. <input checked="" type="checkbox"/> b) Actividades laborales de forma excesiva. <input checked="" type="checkbox"/> c) Trabajo repetitivo. <input checked="" type="checkbox"/> d) Tiempo insuficiente para cumplir con las actividades laborales requeridas. <input checked="" type="checkbox"/>	7. De los siguientes aspectos ¿Cuál considera que es el detonante del estrés laboral que se presenta en su área de trabajo? (opción múltiple) a) Entorno laboral. <input type="checkbox"/> b) Responsabilidades no remuneradas. <input type="checkbox"/> c) Tensión y presión laboral. <input checked="" type="checkbox"/> d) Exceso de trabajo. <input checked="" type="checkbox"/> e) Ninguno. <input type="checkbox"/>
4. ¿Cuáles de los siguientes síntomas ha llegado a experimentar a causa del síndrome de burnout y la pandemia del covid-19 en su área de trabajo? (opción múltiple) a) Depresión. <input checked="" type="checkbox"/> b) Sensación de cansancio extremo, y agotamiento. <input checked="" type="checkbox"/> c) Ataque de ansiedad. <input checked="" type="checkbox"/> d) Insomnio. <input checked="" type="checkbox"/> e) Alteraciones frecuentes de ánimo. <input type="checkbox"/> f) Ninguno. <input type="checkbox"/>	8. ¿Cómo calificaría, según su experiencia en la empresa el aumento en el nivel del síndrome de burnout posterior a la pandemia covid-19? a) Bajo. <input type="checkbox"/> b) Moderado. <input type="checkbox"/> c) Alto. <input type="checkbox"/> d) Grave. <input type="checkbox"/>

ENTREVISTA DE EVALUACION	
 	
NOMBRES Y APELLIDOS: <i>Isana Marcela Pardeza</i> C.C. 1.345.768.256 PROFESION: <i>Recepcionista/Sector servicio al cliente</i>	
Objetivo: La intención de la presente entrevista es evaluar por medio de 8 preguntas el efecto del Síndrome de Burnout en los empleados de la empresa Calzado el Chavito ubicado en la ciudad de Bogotá, posteriormente a la pandemia covid-19. Por favor no omita ningún ítem. Si no está seguro(a) de una respuesta no la señale, marque la respuesta que le parezca <i>más correcta</i> con una X. No hay límite de duración, pero no pierda mucho tiempo pensando cual es la respuesta a un ítem determinado.	
1. ¿Considera que el síndrome de burnout ha llegado a afectar su calidad de vida? a) SI <input checked="" type="checkbox"/> b) NO <input type="checkbox"/>	5. ¿Considera que la empresa donde labora aplica estrategias que le permitan disminuir el síndrome de burnout en tiempos de pandemia? a) SI <input type="checkbox"/> b) NO <input checked="" type="checkbox"/>
2. ¿Desde hace cuánto tiempo experimenta estrés laboral? a) Menos de un mes. <input checked="" type="checkbox"/> b) 1 a 3 meses. <input checked="" type="checkbox"/> c) 6 a un año. <input type="checkbox"/> d) Nunca. <input type="checkbox"/>	6. ¿Cuántos intentos ha realizado la empresa por contribuir en su bienestar laboral tratando de aliviar el síndrome de burnout posterior de la pandemia covid-19? a) Ninguno. <input checked="" type="checkbox"/> b) Uno. <input type="checkbox"/> c) Dos. <input type="checkbox"/> d) Tres. <input type="checkbox"/> e) Cuatro o más. <input type="checkbox"/>
3. De los siguientes aspectos ¿cuál considera usted que es el causante del síndrome de burnout en su trabajo? (opción múltiple) a) Jornadas mayores de 8 horas. <input checked="" type="checkbox"/> b) Actividades laborales de forma excesiva. <input checked="" type="checkbox"/> c) Trabajo repetitivo. <input checked="" type="checkbox"/> d) Tiempo insuficiente para cumplir con las actividades laborales requeridas. <input checked="" type="checkbox"/>	7. De los siguientes aspectos ¿Cuál considera que es el detonante del estrés laboral que se presenta en su área de trabajo? (opción múltiple) a) Entorno laboral. <input type="checkbox"/> b) Responsabilidades no remuneradas. <input type="checkbox"/> c) Tensión y presión laboral. <input checked="" type="checkbox"/> d) Exceso de trabajo. <input checked="" type="checkbox"/> e) Ninguno. <input type="checkbox"/>
4. ¿Cuáles de los siguientes síntomas ha llegado a experimentar a causa del síndrome de burnout y la pandemia del covid-19 en su área de trabajo? (opción múltiple) a) Depresión. <input checked="" type="checkbox"/> b) Sensación de cansancio extremo, y agotamiento. <input checked="" type="checkbox"/> c) Ataque de ansiedad. <input checked="" type="checkbox"/> d) Insomnio. <input checked="" type="checkbox"/> e) Alteraciones frecuentes de ánimo. <input type="checkbox"/> f) Ninguno. <input type="checkbox"/>	8. ¿Cómo calificaría, según su experiencia en la empresa el aumento en el nivel del síndrome de burnout posterior a la pandemia covid-19? a) Bajo. <input type="checkbox"/> b) Moderado. <input type="checkbox"/> c) Alto. <input type="checkbox"/> d) Grave. <input type="checkbox"/>