



PROGRAMA DE PSICOLOGÍA VIRTUAL
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
ESCUELA DE PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LINEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

ESCLAVITUD DEL SIGLO XXI
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN OPCIÓN DE GRADO MODALIDAD VIRTUAL

PRESENTA:

LAURA MILENA RINCÓN MONTAÑA CÓDIGO: 100209570

LUZ ANDREA BERNAL CHEQUE CÓDIGO: 100212116

ASESOR:

KAMILA BIBIANA GARCÍA GARZÓN. MGS.

BOGOTÁ, MARZO Y JUNIO DE 2021.

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.	2
Descripción del contexto general del tema.	2
Planteamiento del problema.....	2
Pregunta de investigación.	2
Objetivo general.....	2
Objetivos específicos.	3
Justificación.	3
Capítulo 2. Marco de referencia.....	4
Marco conceptual.....	4
Título nivel 3.....	4
Marco teórico.	4
Título nivel 3.....	4
Marco Empírico.	11
Título nivel 3.....	5
Capítulo 3. Metodología.	13
Tipo y diseño de investigación.	13
Participantes.....	13
Instrumentos de recolección de datos.	13
Estrategia del análisis de datos.	14
Consideraciones éticas.....	14
Capítulo 4. Resultados.	15
Discusión.....	18
Conclusiones.	19
Limitaciones.....	19
Recomendaciones.	20
Referencias bibliográficas.....	21
Anexos.	24

Tabla 1. El título debe ser breve y descriptivo.....	3
--	---

Figura 1. Formas y descripción de las formas.	4
--	---

Resumen

Este proyecto tiene el propósito de determinar las causas por las cuales el grupo de Supervisores de las postcosechas en la empresa Jardines de los Andes, han incrementado su nivel de estrés, afectando así su salud mental y física. Adicional se plantea conocer a profundidad sobre el síndrome de Burnout el cual pueden estar presentando los supervisores que trabajan en las postcosechas de Jardines de los Andes.

Se pretende indagar sobre el comportamiento y el desgaste profesional que ha tenido cada supervisor; para ello se diseñará una metodología descriptiva y cuantitativa, aplicando un cuestionario que relaciona estrés y desgaste profesional a la población objeto.

Esta investigación nos reta a contribuir en la disminución del estrés laboral e incrementar un mejor ambiente laboral, donde el supervisor se sienta a gusto y más tranquilo con las labores que realiza y que de alguna manera esto lo pueda transmitir a su equipo de trabajo, también se espera a través de este trabajo fortalecer el conocimiento sobre la salud mental y ocupacional de los supervisores del sector floricultor.

Palabras clave: Estrés, Síndrome de Burnout, trabajo, supervisor, salud mental.

Capítulo 1.

Introducción.

Esta investigación está basada en la explotación laboral que se presenta actualmente en Colombia. La cual es una realidad que nadie quiere ver o expresar, sin embargo las cifras por estrés, suicidios, ansiedad y depresión siguen en aumento, según la publicación del Tiempo el suicidio cobra 6 víctimas diarias en Colombia, y el reporte de medicina legal brindado para dicho artículo dictamino que entre enero y julio de 2019 se registraron 1458 suicidios dentro del país es decir 60 casos más de los que se reportaron en el 2018, estos datos revelan que 6 colombianos deciden quitarse la vida diariamente. Gran parte de los jóvenes en edades entre los 20 y 24 años en algunas regiones como: Antioquia (191), Bogotá (161), Valle del Cauca (101) y Cundinamarca (66). Claro no todas las cifras van ligadas a esta problemática, pero teniendo en cuenta el artículo publicado por la República, 1 de cada 5 trabajadores en Colombia sufren el síndrome de Burnout, producido por la actividad laboral y se define como una respuesta al estrés que genera la carga laboral, es un proceso asociado a la desmotivación emocional y cognitiva que conlleva a la falta de interés que en algún momento fue importante para la persona; para Farber (1983) el síndrome se presenta en personas que se desempeñan atendiendo clientes problemáticos cara a cara, lo que genera en ellos estrés, poca energía para ejecutar la labor, actitudes de rechazo, mal humor, ansiedad, baja autoestima entre otros.

El artículo anterior afirma que: “De acuerdo con un Estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en Colombia se estima que uno de cada cinco empleados padecen estrés y fatiga, siendo estos los factores más perjudiciales para la salud de los trabajadores y detonantes para los altos índices de rotación de personal en las organizaciones”, Aunque esta problemática ya ha sido estudiada por algunas empresas en la gran mayoría se muestra el desinterés por este tipo de casos y por el contrario en muchas de ellas lo que hacen es explotar a sus colaboradores con desbordamiento de labores las cuales muchas veces no tienen nada que ver con su profesión, un aprovechamiento irrespetuoso e intolerante con su tiempo libre, haciendo que trabajen más horas de las estipuladas en el contrato sin ningún reconocimiento de horas extras ni

devolución del tiempo personal del trabajador, esto sin contar la baja remuneración laboral en Colombia. Sin embargo, necesitamos que las empresas gestionen el Talento Humano, que apoyen a sus colaboradores a crecer personal y profesionalmente.

El futuro del trabajo en Colombia: Realidades y Desafíos publicado por la Escuela Nacional Sindical el 30 de abril de 2019. Este informe refleja una realidad económica, laboral y sindical en general de todo el país con cifras exactas, muestra en el debate público las controversias del trabajo y las nuevas transformaciones que se puedan originar en Colombia. Un país como Colombia que no se preocupa por su población, dicho país que se preocupa más por sus sectores económicos y financieros que por sus habitantes no puede generar más posibilidades de empleo y condiciones de salud mental óptimas para las personas que allí habitan, genera una desigualdad en ingresos y derechos, las personas se ven más afectadas emocionalmente debido a que no ubican un empleo estable y en ocasiones cuando cuentan con este se generan abusos y exigencias por parte de sus empleadores o superiores que generan desgaste en los trabajadores y a largo plazo aumentan el riesgo de enfermedades laborales y mentales. Sin embargo se debe tener claro que para las empresas el recurso humano es uno de los principales actores en el desarrollo de sus operaciones, sin embargo, como toda compañía los procesos funcionales de estas generan una necesidad implícita de socializar, trabajar en equipo y convivir una gran parte del tiempo con los compañeros de trabajo, es por ello que aparte de las condiciones óptimas y justas que le brinde la empresa al colaborador, es importante que cada persona que labora conozca sus derechos y deberes comprenda que no es únicamente sus funciones, puesto de trabajo y superiores lo que determinan una estadía calurosa durante su trabajo sino que también la convivencia es primordial, en general cada aspecto dentro de la empresa y que influyan con el espacio laboral de cada colaborador es fundamental para que la empresa y todos mantengan un nivel de estrés bajo y mejores relaciones interpersonales. Por tal motivo es que las empresas deben generar planes de acción que promuevan y mitiguen todo tipo de situación de estrés extrema y los conflictos laborales asegurando así el buen ambiente laboral, con recurso humano motivado, efectivo y competente.

Planteamiento del problema**Pregunta problema**

¿Cuáles son las causas del estrés que se presenta en el grupo de supervisores de las postcosechas en la empresa Jardines de los Andes?

Objetivo general

Identificar el nivel de estrés de los supervisores de las postcosechas en la empresa Jardines de los Andes, con el fin de identificar la afectación mental y el acercamiento que tienen con el síndrome de Burnout, teniendo en cuenta su entorno laboral y condiciones de trabajo.

Objetivos específicos.

1. Investigar a profundidad las causas que generan un aumento en los niveles de estrés, de los supervisores en jardines de los Andes.
2. Determinar las ventajas de mejorar las condiciones laborales de los supervisores de las postcosechas, en la empresa Jardines de los Andes.
3. Sensibilizar a los altos directivos de la empresa Jardines de los Andes, con el propósito de promover condiciones laborales que eviten el estrés entre los supervisores.

Justificación

El impacto social de nuestra investigación va enfocado directamente a disminuir los niveles de estrés de los supervisores de las postcosechas en la empresa Jardines de los Andes, que pueden generar a futuro la aparición del Síndrome de Burnout, sugerir al personal directivo de la empresa, reconsiderar las jornadas de trabajo y remuneración frente a la labor realizada de los supervisores y contribuir al bienestar mental y físico de los mismos. De acuerdo a lo mencionado anteriormente, se pretende crear conciencia a los altos directivos frente a la situación de estrés laboral de los supervisores dentro de la empresa y como esta puede afectar la producción y ejecución de sus funciones si las condiciones laborales no se llevan a cabo de manera correcta y equitativa. Se estima que se pueda producir un impacto psicosocial positivo frente a la relación del trabajo físico y la salud mental, no solo en la empresa Jardines de los Andes si no a nivel académico

como una fuente de investigación para la biblioteca de la Universidad, así como para otras empresas que tengan la oportunidad de observar esta investigación.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Fredeunberger introdujo en 1974 el término Burnout, fue empleado para referir el estado mental y físico observado en el comportamiento de jóvenes voluntarios que trabajaron con él, luego de un año estos jóvenes se veían cansados, agotados, irritables, desmotivados, falta de compromiso laboral, etc.

Las autoras Maslach y Jackson obtienen la importancia de la investigación de esta Problemática, llegando a la conclusión que se trata de cansancio emocional, llevando consigo a la pérdida de motivación, plantean tres dimensiones las cuales identifican dichos síntomas.

Arrivillaga, Q. M. (2007) Refiere la pérdida de interés laboral, los cambios que ocurren entre las relaciones empleado – usuario y la pérdida de la ilusión de la motivación por el trabajo. (p. 228-230) Estas dimensiones son:

- Agotamiento Emocional: Disgusto por realización de tareas, perdida interés.
- Despersonalización: Cambios en las relaciones con los usuarios, pérdida empatía.
- Baja realización personal: Pérdida de la ilusión por el propio trabajo.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) declaro el Síndrome de Burnout (SB)

Síndrome del trabajador quemado (STQ) en el año 2000 como un factor de riesgo laboral afectando la salud mental del individuo, en la actualidad la definición como tal no figura en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10) ni en el Manual de Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-V) simplemente se trata como la forma inadecuada de afrontar el estrés, en la siguiente (CIE-11) se plasmará como un inconveniente asociado al empleo y desempleo. El SB presenta agotamiento emocional, disminución en el desempeño personal y despersonalización. Saborío Morales (2015) refiere que el estrés causa en el organismo; fatiga, pérdida de energía, pérdida del valor en el trabajo, el individuo crea una defensa para protegerse de la sensación de impotencia. (P.119-124).

El SB se manifiesta de varias maneras, considerándose como signos de alarma en los siguientes niveles:

- Somático: Dolores de cabeza, problemas gastrointestinales y respiratorios, hipertensión, fatiga, cansancio, etc.
- Emocional: Irritabilidad, odio, agotamiento emocional, ansiedad, miedo, depresión, dificultad para expresar sentimientos, etc.
- Conductual: Incapacidad para estar relajado, comportamiento paranoide, aislamiento, conductas agresivas, consumo de sustancias psicoactivas, incapacidad de poder concentrarse, tranquilizantes, etc.
- Cognitivo: Baja autoestima, fracaso profesional, incapacidad desempeño rol profesional, baja realización personal, etc.

Mediante estos niveles podemos evidenciar como afecta la salud de todo individuo.

Quiceno J.M. (2009) Refiere que la dificultad presente en la sintomatología del personal no es la cantidad que existe, sino la capacidad que debe tener la Organización para enfrentar y remitir a otras especialidades la patología laboral que presentan sus empleados. (p.120).

Las cargas excesivas pueden desembocar el SB ya sea en el ámbito laboral, se presenta con una serie de emociones y sentimientos negativos hacia las personas en el entorno y hacia sí mismo, con una buena planificación y un buen desarrollo de estrategias se puede llegar a prevenir y atender esta problemática que afecta la salud mental de los individuos que están presionados por la sobrecarga de tareas. Rodríguez Díaz (2010) Refiere que el SB se desencadena por una serie de acontecimientos que se encuentran en el contexto, produciendo con ello alteraciones en la salud mental y es de gran relevancia realizar nuevas investigaciones sobre esta problemática. (P.1-4)

Sin embargo, se evidencia que uno de los factores que desencadena esta problemática es la relación o interacción esfuerzo-recompensa, el hecho de que el colaborador perciba que sus funciones y responsabilidades son demasiado arduas y la recompensa por ello es baja casi nula dictamina que haya un aumento de estrés y disminución de motivación por su labor, esto hace que ya no desarrolle sus funciones de manera efectiva y se origine un agotamiento mental. Gil-Monte y Peiró (1997), definen el

síndrome de Burnout como: “una respuesta al estrés laboral crónico, acompañado de una experiencia subjetiva de sentimientos, cogniciones y actitudes, las cuales provocan alteraciones psicofisiológicas en la persona y consecuencias negativas para las instituciones laborales”.

Se considera que la base para el progreso en el síndrome de burnout es el estrés el cual da origen al proceso de acomodación psicológica en un lazo entre el trabajo estresante y el trabajador estresado (Chermiss, 1980). Según esta teoría se evidencian 3 etapas a) Etapa de estrés: Se distingue un desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos del colaborador, b) Fase de agotamiento: En la cual el colaborador demuestra problemas crónicos de preocupación, tensión, ansiedad y fatiga, c) Etapa de agotamiento defensivo: En esta fase se evidencian cambios complejos en la conducta del colaborador, algunas de ellas como el cinismo, la grosería, la falta de respeto y tolerancia entre otras muchas de carácter nocivo.

Actualmente es más fácil detectarlo o prevenirlo debido a que las organizaciones plantean métodos o procesos de intervención interdisciplinarios donde se trabaja en una mejora continua, la organización adopta una postura responsable y respetuosa frente a las propuestas de los colaboradores generando ajustes al sistema y a los procesos de manera que el colaborador no se sienta agotado ni agredido y por el contrario sea recompensado por su labor, no necesariamente con dinero sino con otros factores de reconocimiento que lo puedan incentivar a realizar de manera más óptima sus funciones dentro de la organización, también se involucra el trabajo en equipo el cual es fundamental en este caso el apoyo entre compañeros para disminuir cargas y estrés con el fin de distribuir mejor la carga laboral y trabajos a realizar, de igual manera el tratamiento individual es muy importante si se detecta este tipo de síndrome buscar un apoyo psicológico o mirar alternativas de cambio de funciones.

Teniendo en cuenta los modelos organizacionales de interacción social y cognitivos, es fundamental que las empresas estudien algunos factores de manera preventiva evitando el desarrollo del síndrome en los colaboradores, de igual manera es de suma importancia la Capacitación y divulgación acerca del mismo como primera barrera en contra del burnout.

La relación tan estrecha que existe entre el trabajo y el empleo nos refiere que no sólo el tener un empleo puede causar el síndrome de Burnout sino también aquella persona que se encuentra desempleada y no encuentra una oportunidad para poder ejercer y experimentar todo aquello que estudio en una Universidad. Carlotto, M. S (2005) Refiere la necesidad de investigar los aspectos relacionados con el no tener un trabajo y el tenerlo, de igual manera tiene causas que afectan el bienestar tanto en la salud mental y física (p.132)

El estar buscando oportunidades de trabajos por largo tiempo es demasiado estresante se desea tener una estabilidad. Carlotto, M. S (2005) Refiere que es muy desgastante buscar la estabilidad laboral sin poderla encontrar por muchos años llega a ocasionar problemas de estrés y si se prolonga ocurre el síndrome de Burnout afectando sus sentimientos, sus percepciones y el sentimiento de incompetencia profesional.

En esta cultura nos educaron para encontrar un trabajo, una estabilidad, una pensión y con esta mentalidad es un logro poderla obtener, pero él no encontrar estos objetivos hacen que el individuo al no obtener este empleo su autoimagen y todo cuanto ha deseado lo frustra. Carlotto, M. S (2005) Refiere que el entorno y las historias de cada individuo son momentáneas al momento de encontrar un empleo. (p.133).

Lo primero que ocurre cuando se es empleado de una organización y existe una gran carga laboral es el agotamiento emocional, el alejamiento de su entorno, distanciamiento y muchas veces el abandonar el trabajo. Carlotto, M. S (2005) Refiere que luego de la disminución de su nivel de entrega al trabajo, llega un aumento de agotamiento emocional que detiene toda actividad y llega a pensar sobre su situación profesional que no justifica esta impotencia que debe vivir por el volumen de trabajo (p.136)

El SB si bien es un tipo de estrés, no se debe confundir con el estrés general, existen diferencias entre el estrés causado por el burnout y el estrés general, estas son algunas de ellas:

- En el SB existe un sentimiento negativo frente al trabajo, en el estrés general no se presenta este sentimiento.
- En el estrés la persona está más implicada y la persona con SB se aísla del problema

-La persona con estrés existe hiperactividad emocional mientras que el SB el individuo llega al colapso perdiendo la capacidad de interactuar

En el estrés el agotamiento que se presenta es físico afectando su parte fisiológica entretanto el SB existe un agotamiento psíquico perturbando su parte emocional. Cruz, R.M. (2011) Refiere que el individuo al presentar estrés sufre con mayor intensidad las emociones, pero con el SB estas emociones disminuyen porque se llega a tener menos motivación y menos esperanza, por ello los investigadores le han dado mayor relevancia a partir de los años 70 por el aumento de casos presentados al estudio de Burnout. (p. 111).

Se evidencian diversas causas de riesgo que incrementan los mencionados tipos de estresores psicosociales; estos son algunos de ellos:

- Causas en el ambiente físico: Algunos causantes de este tipo de estrés suelen ser identificados bajo los efectos del ruido, los ambientes insalubres, temperaturas extremas y otras como las vibraciones o la exposición a productos o lugares químicos o tóxicos.
- Causa en el puesto de trabajo y lo que este contiene: La realización de tareas repetitivas, aceleración o presión en las tareas a ejecutar, ambigüedad del rol, identificación del producto, altos niveles de responsabilidad o sobrecarga, cambios tecnológicos, ausencia de actividades a realizar, promoción y desarrollo profesional, tiempo extra en las jornadas y la sobrecarga mental.
- Causas relacionadas a la organización: Diferentes medios y tipos de comunicación ya sea interna o externa, relaciones laborales con acoso, sentido de pertenencia a la empresa, prohibiciones, diferencias y discordias entre grupos de trabajo.
- Causas relacionadas con el colaborador: Procesos relacionados con el rol, procesos de desbordamiento, procesos de socialización. Ramos, Paloma (2012). Refiere a las respuestas negativas que el individuo genera ante la presencia de estos estresores afectando su salud y bienestar que conllevan al SB. (p.18-20).

El apoyo social juega un papel importante para el bienestar del individuo en su entorno laboral, una situación estresante en el sitio de trabajo ocasiona una serie de alteraciones a nivel emocional que afectan la calidad de vida de los trabajadores. A nivel

organizacional se debe diseñar programas de socialización para lograr una buena relación con el nuevo personal y también procesos de retroalimentación en las funciones realizadas por el trabajador, el grupo y la organización. Aranda, B (2006). Refiere que la Organización recibe una mejor producción de sus empleados cuando se encuentran motivados, es de gran importancia el prevenir que los individuos lleguen a presentar el SB y se obtiene fortaleciendo programas dirigidos a mejorar el ambiente y el clima laboral. (P.84-85)

Las condiciones laborales son factores muy importantes que pueden afectar a los trabajadores en gran manera ya que pueden ser de motivación o por el contrario causar reacciones negativas que se verán reflejadas en el rendimiento laboral o en el ambiente que se esté generando dentro de la compañía, vemos un claro ejemplo de un Psiquiatra que trabajaba como asistente voluntario y luego de un tiempo observó que la mayoría de sus compañeros de trabajo presentaban agotamiento, ansiedad y depresión. Según Leiter (1991) “el tipo de trabajo que estas personas hacían se caracterizaban por carecer de un horario fijo, contar con un número de horas muy alto, tener un salario muy escaso y un contexto social muy exigente, habitualmente tenso”. (p.12).

Las labores que se realizan en un hospital son claramente estresantes ya que se caracterizan por ver el sufrimiento de pacientes y de sus familiares lo cual puede generar una inestabilidad emocional a los trabajadores de la salud ya que están expuestos de manera constante a problemas de salud mental y física teniendo en cuenta factores psicosociales como el contacto con la enfermedad, la muerte, el dolor, sobre carga laboral, dobles jornadas de trabajo, entre otros. Un aspecto importante dentro de los estresores laborales en los hospitales está relacionado con un fenómeno denominado “trabajo emocional” (Zapf, 2002). De acuerdo a con Martínez (2001), el trabajo emocional implica interacción entre la situación laboral, las normas sobre las emociones que la organización establece para esa situación, y la experiencia y expresión emocional del individuo. (P.7-8)

Muchas veces no le damos la mayor importancia a los síntomas que se están presentando a causa del estrés laboral, no se tiene en cuenta los problemas de salud que generan descontrol en nuestro organismo en especial en nuestro sistema nervioso.

El fenómeno del quemado ha sido estudiado en Psicología y está recibiendo cada vez más atención de los enfoques contextuales-conductuales. En el modelo dominante de agotamiento, que ha obtenido mucho apoyo empírico. (Maslach). 2001.

Pines, Aronson y Kafry (1981) y Burke y Richardsen (1991) han encontrado en sus trabajos que los individuos que presentan Burnout también manifiestan sentimientos de culpabilidad, por lo tanto, emocionalmente se ven afectados, no solo en su trabajo sino también en su vida cotidiana.

Quevedo -Aguado. (1999), observan una relación significativa entre trastornos psicofisiológicos y niveles altos de despersonalización.

Calvete y villa (2000) encuentran una correlación significativa entre cansancio emocional y sintomatología relacionada con la depresión, ansiedad, dificultades cognitivas y somatización.

Los modelos basados en la teoría organizacional incluyen como antecedentes del síndrome, las disfunciones del rol, la falta de salud organizacional, la estructura, la cultura y el clima organizacional.

Según Gil-Monte y Peiro (1999), son modelos que se caracterizan por que enfatizan la importancia de los antecesores del contexto de las organizaciones y de las estrategias de afrontamiento empleadas ante la experiencia de quemarse.

Según Slipack (1996), citado en compos, (2006), existen dos tipos de estrés laboral:

- 1- Episódico: Es aquel que ocurre momentáneamente, no dura mucho tiempo y luego que se resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron. Ejemplo: cuando un trabajador es despedido de su empleo.
- 2- El Crónico: Se presenta de manera recurrente. Cuando una persona es sometida a un agente estresante de manera constante.

Marco Empírico.

De acuerdo a los hallazgos empíricos se puede inferir que el síndrome de Burnout conduce a un rendimiento bajo, poca productividad, agotamiento físico y mental en el ámbito laboral, lo cual se asocia a la insatisfacción laboral y la falta de compromiso con el trabajo y la empresa por parte del colaborador, este síndrome se desencadena por un aumento en los niveles de estrés, por lo cual se deriva una brecha entre la motivación y el

trabajo. “El síndrome sería la respuesta extrema al estrés crónico originado en el contexto laboral y tendría repercusiones de índole individual, pero también afectaría a aspectos organizacionales y sociales.” (Martínez Pérez.).2021. pag.43.

La sintomatología de este síndrome puede ser diferente entre una persona y otra, no en todos se definen los mismos y no en todos se desarrollan con la misma velocidad. Se pueden definir tres dimensiones principales en cuanto a la evolución de este síndrome, estas son: primero, fatiga emocional, en segundo lugar, despersonalización por parte del trabajador y tercero dificultad para sentirse realizado personalmente el trabajo. (Martínez Pérez.).2021

La Teoría Organizacional se basa en modelos que centran la atención en los estresores laborales y las estrategias de afrontamiento. Así, pues, las variables implicadas en la aparición del Burnout son el apoyo percibido, la estructura, el clima y la cultura organizacional junto con las habilidades del individuo para desafiar las situaciones estresantes. (López Carballeira). 2017. pag.47.

Según el autor (Gerencer. 2021) existen cinco perfiles de Burnout:

1. Comprometido. El empleado es enérgico, involucrado y eficaz.
2. Extendido demasiado. El empleado está cansado y con exceso de trabajo, pero sigue siendo productivo.
3. Desacoplado. Cínico, pero productivo.
4. Ineficaz. Menos productivo, pero al empleado todavía le importa.
5. Burnout. Agotado, cínico y menos eficaz.

Las etapas n. ° 1 y n. ° 5 son perfiles de "punto final". Los otros tres son "transitorios". El agotamiento suele ser lo primero, pero la falta de compromiso y la ineficacia pueden desarrollarse de forma independiente.

Cuando se hace referencia al estrés, se expone como el exceso de recursos que posee un individuo para afrontar una situación determinada o relacionada con el entorno, esto como resultado de una excesiva importancia que el sujeto le da a dicha situación o tarea. “Algo así como una situación de fuerte desgaste, como consecuencia de haber vivido una situación de tensión y frustración en el trabajo, de manera prolongada en el tiempo.”

Capítulo3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

Este trabajo de investigación está enfocado en un estudio descriptivo y cuantitativo.

Participantes.

Los participantes de la investigación se componen de 10 supervisores residentes en Bogotá D.C, que laboran en la empresa Jardines de los Andes, se identificaron que 4 son mujeres y 6 son varones. La edad de los participantes está comprendida entre los 29 y los 50 años de edad y el estrato socioeconómico de la población en estudio es 2, 3 y 4.

La muestra está constituida por todos los trabajadores que participaran voluntariamente en el estudio y que reúnen los criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión: Trabajadores que realicen labores de supervisión o tengan personal a cargo dentro de sus funciones laborales, que estén vinculados por un tiempo mayor a un semestre y que acepten de manera voluntaria el diligenciamiento del cuestionario.

Criterios de exclusión: Ser practicante, floricultor, personal operativo y asistencial, que lleven menos de un semestre laborando en la empresa o que no se encuentren con contrato en el momento de la aplicación del instrumento.

Instrumentos de recolección de datos.

El cuestionario del síndrome de Burnout está diseñado por 22 preguntas que indagan el nivel de estrés y satisfacción laboral, evalúa la vivencia de encontrarse física, mental y emocionalmente agotados y con la sensación de no poder resistir o dar más de sí mismos, no solo en el ámbito laboral sino también en el ámbito personal; de igual manera a través de esta encuesta podemos detectar la percepción que tiene el trabajador sobre sus actividades diarias dentro de la compañía. Según Gil Monte (2002) “A raíz de los trabajos de C. Maslach y S. Jackson, el fruto fue el Maslach Burnout Inventory en su versión para los profesionales de "servicios humanos" (MB1-HSS)”.

Por medio de este cuestionario se evalúan tres aspectos muy importantes para el trabajador y son los siguientes: cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Procedimiento.

Se aplicó el consentimiento informado y el cuestionario a 10 supervisores de las postcosechas de Jardines de los Andes, se realizó la aplicación del consentimiento informado al iniciar y posteriormente se entregó la encuesta a cada persona de manera individual ubicados en la sala de juntas ya que es un lugar tranquilo y sin distracciones.

Los horarios establecidos para aplicar la encuesta fueron durante la jornada laboral, contando entre 10 a 15 minutos con cada supervisor, sin afectar las actividades de la operación, al mismo tiempo se dio una atención más próxima en donde se le indico a cada supervisor como diligenciar la encuesta y el objetivo que tiene la misma mediante el consentimiento informado.

Luego de que los participantes realizaron el procedimiento mencionado, se comenzó a evaluar y a analizar cada encuesta y posteriormente se realizó los informes correspondientes que permitieron describir el fenómeno que se está presentando en cada supervisor como lo es el síndrome de burnout y estrés laboral.

Estrategia del análisis de datos.

La información recolectada será tabulada en un Excel de tal manera que los datos se puedan representar en tablas y gráficos.

Consideraciones éticas.

Para ejecutar proyecto se requiere recolectar y administrar los datos e información sensible de terceros, por tanto, se da a conocer a los participantes los objetivos del proyecto mediante el **consentimiento informado**, el cual por motivos de seguridad y cumpliendo con las disposiciones de aislamiento frente al covid-19 se realiza con todas las medidas de bioseguridad se entrega directamente a cada supervisor, asegurando la integridad de los participantes y la ética profesional expuesta en **Ley 1090 del 6 de septiembre de 2006**, así mismo los participantes están seguros que los datos personales

serán usados con fines pertinentes al proyecto bajo los lineamientos de la **Ley 1581 de 2012**.

Capítulo 4.

Resultados.

De los 10 supervisores a los cuales se les realizó la entrega del instrumento diagnóstico, resolvieron la encuesta de manera satisfactoria, este 100% de la población es la muestra que constituye la investigación.

Para la investigación de las causas del síndrome de Burnout en los supervisores se aplicó el instrumento constituido por 22 ítems en los cuales se logró medir la frecuencia y la intensidad con la que sufren el síndrome de Burnout y el nivel de estrés los supervisores, teniendo en cuenta tres aspectos: Cansancio emocional, Despersonalización y realización personal. Los rangos que se tuvieron en cuenta fueron los siguientes:

0: Nunca

1: Pocas veces al año o menos

2: Una vez al mes o menos

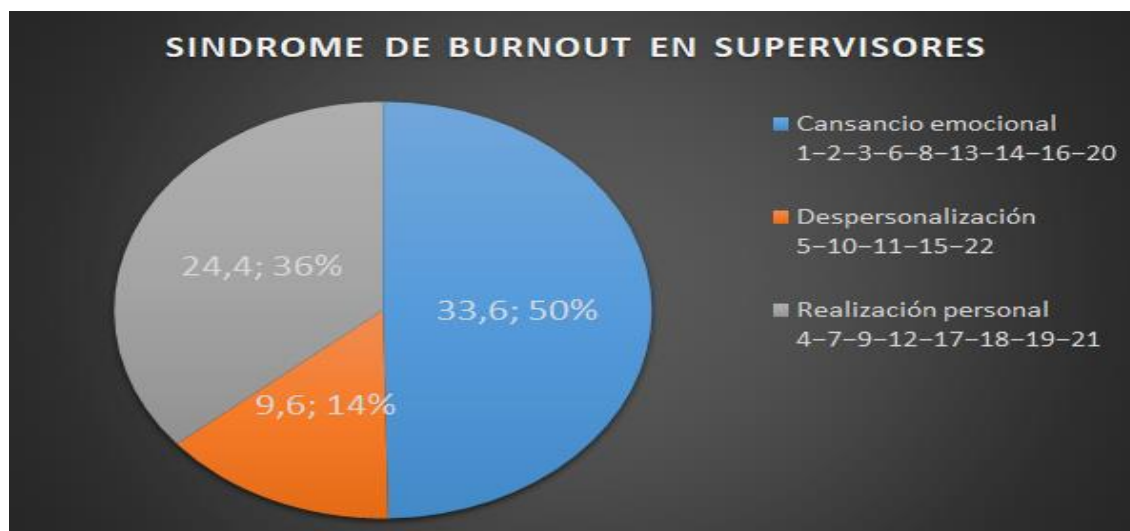
3: Unas pocas veces al mes

4: Una vez a la semana

5: Unas pocas veces a la semana

6: Todos los días.

De acuerdo a esta información se evidencia la siguiente gráfica:



Tabla*Calculo de puntuaciones*

Aspecto Evaluado	Preguntas a Evaluar	Valor total	Indicios de burnout
Agotamiento o Cansancio emocional	1,3,6,8,13,14,16,20	33.6	Más de 26
Despersonalización	5,10,11,15,22	9.6	Más de 9
Realización personal	4,7,9,12,17,18,19,21	24.4	Más de 34

Nota. Fuente: Cuestionario Maslach Burnout Inventory.

De acuerdo a esta información se evidencia que el 50% de los supervisores se sienten más identificados con las preguntas que corresponden al cansancio emocional, el 36% se identifican con las preguntas correspondientes a la realización personal y el 14% se identifican con las preguntas correspondientes a la despersonalización.

Realizando un análisis de las preguntas de la encuesta y la suma de las respuestas, el resultado más significativo es el de cansancio emocional con un puntaje de 33.6 lo cual muestra el valor más alto en la escala de indicios de burnout, los supervisores manifiestan varios aspectos negativos como los que se mencionan a continuación:

- Me siento emocionalmente agotado (a) por mi trabajo
- Me siento cansado (a) al final de la jornada de trabajo
- Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado
- Siento que trabajar todo el día con empleados supone un gran esfuerzo y me cansa
- Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo
- Me siento frustrado (a) en mi trabajo
- Creo que trabajo demasiado
- Trabajar directamente con empleados me produce estrés
- Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades

El siguiente resultado que nos arroja la encuesta nos da un puntaje de 24.4, en realización personal lo cual indica que está en la escala baja de indicios de síndrome de Burnout, los supervisores manifiestan los siguientes aspectos:

- Tengo facilidad para comprender como se sienten mis empleados
- Creo que trato con mucha eficacia, los problemas de mis empleados
- Creo que, con mi trabajo, estoy influyendo positivamente en la vida de mis empleados
- Me siento con mucha energía en mi trabajo
- Siento que puedo crear un clima agradable con mis empleados
- Me siento motivado, después de trabajar en contacto con empleados
- Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo
- En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma

Por último, tenemos el tercer resultado que nos da un puntaje de 9.6, en despersonalización, lo cual indica que está en la escala media de indicios de síndrome de Burnout, los supervisores manifiestan lo siguiente:

- Creo que estoy tratando a algunos empleados como si fueran objetos impersonales
- Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la labor de supervisor
- Siento que este trabajo me está endureciendo emocionalmente
- No me preocupa realmente lo que le ocurra a alguno de mis empleados
- Creo que los empleados me culpan de algunos de sus problemas

De acuerdo a los datos obtenidos en la aplicación de la encuesta se identifica que los supervisores de la empresa Jardines de los Andes, están presentando un alto nivel de Cansancio emocional, despersonalización y realización personal en cuanto a lo que refieren, se sienten frustrados laboral y profesionalmente. Se identifica la importancia de generar nuevas alternativas para aumentar la motivación, disminuir los niveles de estrés y sensibilizar a los altos directivos frente a la prevención del padecimiento del Síndrome de Burnout.

Discusión.

De acuerdo a lo observado en la aplicación del cuestionario, se puede evidenciar que se están presentando niveles significativos de riesgos psicosociales y estrés en la empresa Jardines de los Andes, en relación con el marco teórico se muestran aspectos que afectan el bienestar de los supervisores, dentro de los factores implicados se encuentra el agotamiento, el cual muestra una pérdida de interés por las labores realizadas, esto debido al exceso de trabajo y a la exigencia de las funciones a su cargo, otro de estos factores es la despersonalización que con el trabajo bajo presión y la carga de trabajo generan falta de empatía entre los colaboradores; se habla de un factor de baja realización personal el cual indica que los supervisores no están motivados al realizar su trabajo, no sienten plenitud a nivel profesional y personal.

Uno de los detonantes para que los trabajadores se desmotiven es el ambiente laboral que se vive día a día en sus puestos de trabajo, dando a conocer que no se sienten valorados de ninguna manera y esta situación influye su relación con el entorno familiar, sin embargo se evidencia que de un 100% de los supervisores solo un 14% siente despersonalización por lo que se identifica que aún conservan su sentido de pertenencia, trabajo en equipo y no han perdido sensibilidad y preocupación por sus empleados.

Es necesario discutir algunos aspectos de gran importancia que se detectaron a través del desarrollo de la investigación, en primer lugar, el instrumento que se uso fue de gran utilidad para detectar el estrés con que viven día a día los supervisores al igual que la pérdida de interés laboral, los cambios que ocurren entre las relaciones supervisor – empleado y la pérdida de la ilusión de la motivación por el trabajo como lo menciona (Arrivillaga, Q. M. (2007). Es necesario continuar con investigaciones sobre el tema, teniendo en cuenta otro tipo de población con conductas y estilos de vida en las que participen personas con experiencias traumáticas relacionadas al tipo de empleo que ejercen, para generar sensibilidad y aprender a manejar situaciones y emociones.

Conclusiones.

De acuerdo a la investigación realizada se concluye que un 50% de los supervisores de la empresa Jardines de los Andes presentan en un alto grado síndrome de burnout, en cuanto al cansancio emocional fue evaluado mediante la encuesta planteada por Maslach, de allí, se identifican emociones y sentimientos negativos que son generados en gran parte por sobrecarga en las funciones, tiempos extras de trabajo, pérdida de vida personal, familiar y un manejo excesivo de personal y al mismo tiempo la subordinación por parte de los altos directivos de la empresa.

En la evaluación de la despersonalización se identifica que los supervisores se sienten poco valorados, por ello no sienten apropiación de su trabajo y empoderamiento, no se ven motivados a dar iniciativas y estar más motivados en sus labores.

En la realización personal los supervisores sienten que no tienen un crecimiento personal y profesional por lo que se llegar a sentir frustrados dentro de la empresa.

La aplicación de las encuestas se realizó de manera exitosa, dejando en evidencia un panorama claro del nivel de estrés en el cual están los supervisores de la empresa, esta aplicación como investigadores nos lleva a concluir que se debe aplicar el plan de mejora en la empresa junto con las recomendaciones pertinentes con el fin de disminuir los factores de riesgo psicosocial.

Limitaciones.

Durante la realización de este estudio, se encontraron algunas limitaciones que dificultaron el desarrollo de la investigación, dentro de ellas se destacan las siguientes:

- Tamaño de la muestra, puesto que en total de supervisores son 20 y solo se logró con una muestra de 10 supervisores.
- Poco tiempo para la realización de las encuestas ya que sacar a un supervisor de la operación genera retrasos y desenfoco de la labor que tienen asignada.
- Por temas de contingencia sanitaria no fue posible reunir a los 10 supervisores en un solo espacio, el ejercicio pudo ser más eficiente.

Recomendaciones.

En el desarrollo de esta investigación se identifica claramente la importancia en que la empresa mantenga óptimas condiciones laborales para sus supervisores e implemente más recursos de motivación para estas personas, esto con el fin de mantener un sano desarrollo profesional y disminuir los diferentes riesgos psicosociales que se puedan presentar; mediante el desarrollo de estas se aumenta la eficacia y el desempeño de los supervisores, mejora su calidad de vida laboral, familiar y personal, se genera autoconfianza y motivación por las funciones realizadas.

Se recomienda a los altos directivos de la empresa Jardines de los Andes, mantener un equilibrio entre su vida personal y laboral, esto con el objetivo de disminuir estos índices de estrés y posible aumento a un síndrome de burnout, algunas de ellas pueden ser: Bienestar Laboral, SST, Gestión Humana, capacitaciones, acompañamiento psicológico e intervenciones individuales.

De esta manera se evidencia que los resultados obtenidos en esta investigación generan un panorama claro del estado actual psicosocial de los supervisores y también fomenta la aplicación de intervenciones para la prevención del síndrome.

Referencias bibliográficas

- Álvarez Gallego, E., & Fernández Ríos, L. (1991). El Síndrome de " Burnout" o el desgaste profesional. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría.*, 11(39), 257-265.
- Aranda, B. C., Pando, M. M., & Pérez, R. M. B. (2006). Apoyo social y síndrome de quemarse en el trabajo o burnout: Una revisión. Recuperado de <https://ebookcentral-proquest-com.loginbiblio.poligran.edu.co>
- Arrivillaga, Q. M., Salazar, T. I. C., & Correa, S. D. (2007). Psicología de la salud: Abordaje integral de la enfermedad crónica. Recuperado de <https://ebookcentralproquest-com.loginbiblio.poligran.edu.co>
- Carlín, Maicon. El síndrome de Burnout: comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas de futuro, Wanceulen Editorial, 2010. ProQuestEbook Central, <https://ebookcentral-proquest-com.loginbiblio.poligran.edu.co/lib/bibliopoligransp/detail.action?docID=5190389>.
- Carlotto, M. S., & Gobi, M. D. (2005). Desempleo y síndrome de burnout. Recuperado de <https://ebookcentral-proquest-com.loginbiblio.poligran.edu.co>
- Cruz, R. M. D. L. (2011). Manual de riesgos psicosociales: El estrés y el síndrome de burnout. Recuperado de <https://ebookcentral-proquest-com.loginbiblio.poligran.edu.co>
- Gil-Monte, P. R. (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud pública de México*, 44(1), 33-40.
- La delgada línea entre el trabajo y la esclavitud. Recuperado 29 de abril de 2020, de <https://www.senalcolombia.tv/documental/la-delgada-linea-entre-el-trabajo-y-la-esclavitud>.
- Quiceno, J. M., & Vinaccia, A. S. (2009). Burnout: "síndrome de quemarse en el Trabajo (sqt)". Recuperado de <https://ebookcentral-proquestcom.loginbiblio.poligran.edu>
- Ramos, Ramos, Paloma (2012). Intervención psicológica en estrés laboral, mobbing y síndrome de burnout (2a. ed.). Recuperado de <https://ebookcentral-proquest-com.loginbiblio.poligran.edu.co>

Rodríguez Díaz, Melissa Alejandra. (2010). Burnout: un fenómeno creciente. Recuperado de noviembre 05, 2019, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21319039001>

Saborío Morales, Lachiner, & Hidalgo Murillo, Luis Fernando. (2015). Síndrome de Burnout. Medicina Legal de Costa Rica. Recuperado noviembre 05, 2019, de http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es.

Artículos

- Camacho, A. & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. Revista Prolegómenos Derechos y Valores, 20, 40, 159-172. DOI: <http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>
- Carlín, M. (2010). El síndrome de Burnout: comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas de futuro. Wanceulen Editorial. <https://elibro.net/es/ereader/poligran/33809?page=29>
- Esteras Peña, J. Chorot Raso, P. y Sandín, B. (2018). El síndrome de burnout en los docentes. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. <https://elibro.net/es/ereader/poligran/123066?page=121>
- Frías, Á. Palma, Carol y Farriols, N. (2020). Burnout in mental health professionals: The roles of psychological flexibility, awareness, courage, and love, Clínica y Salud, 31 (2), 85-90. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. <https://elibro.net/es/lc/poligran/titulos/133887>
- Gerencer Tom CPRW, (2021). Burnout: Prevention, Treatment, and Advice for Employees & Employers. Disponible en: https://zety.com/blog/burnout?utm_source=google&utm_medium=sem&utm_campaign=6540106315
- López Caballeira, Analía, (2017). El Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega. Universidad de Vigo
- María de la Cruz Rubio. (2013). Manual de riesgos psicosociales: el estrés y el síndrome de Burnout. Editorial CEP, S.L. <https://elibro.net/es/ereader/poligran/50711?page=37>

- Martínez Pérez, Anabella, (2010). El Síndrome de Burnout. Evolución Conceptual y Estado Actual de la Cuestión. Vivat Academia, (112), 42-80. [Fecha de Consulta 28 de Abril de 2021]. ISSN:. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>
- Muñoz Rojas, D., Orellano, N. & Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. Psicogente 21(40), 532-544. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Ramos Ramos, P. (Coord.). (2012). Intervención psicológica en estrés laboral, mobbing y síndrome de Burnout (2a. ed.). Editorial ICB. <https://elibro.net/es/ereader/poligran/111796?page=18>
- Ramos Ramos, P. (Coord.). (2017). Inteligencia emocional: control del estrés (3a. ed.). Editorial ICB. <https://elibro.net/es/lc/poligran/titulos/106679>

Anexo 1. Declaración de Consentimiento informado

Establecimiento INSTITUCION UNIVERSITARIA POLITECNICO GRAN
COLOMBIANO Fecha 11 mayo 2021

Yo _____ identificado (a) con CC Cedula Ciudadanía N°
_____ he sido informado (a) por el Grupo de Proyecto de grado acerca de la finalidad
de la investigación, la información y datos personales que ella requiere.

Me han informado de los riesgos, ventajas y beneficios de realizar la investigación, así
como la posibilidad de ofrecer alternativas para la solución de la problemática.

He realizado las preguntas que consideré oportunas, todas las cuales han sido absueltas y
con repuestas que considero suficientes y aceptables.

Por lo tanto, en forma consciente y voluntaria doy mi consentimiento para que se me realice
la encuesta para la investigación.

Teniendo pleno conocimiento de los posibles riesgos, complicaciones y beneficios que
podrían desprenderse de dicho acto.

Firma del paciente.
C.C.

Firma del investigador.
C.C.

Anexo. 2 Cuestionario Síndrome de Burnout

CUESTIONARIO – BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos.

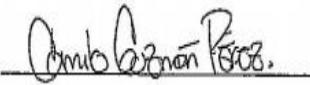
2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis empleados.	
5	Creo que estoy tratando a algunos empleados como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con empleados supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis empleados.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy incluyendo positivamente en la vida de mis empleados.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo el cargo de supervisor.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis empleados.	
16	Trabajar directamente con empleados me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis empleados	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con empleados.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los empleados me culpan de algunos de sus problemas.	

Anexo 3. Consentimientos informados diligenciados

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO	
Establecimiento INSTITUCION UNIVERSITARIA POLITECNICO GRAN COLOMBIANO Fecha 11 mayo 2021	
Yo <u>Amib Andres Guzman</u> identificado (a) con CC Cedula Ciudadanía N° <u>1022357218</u> he sido informado (a) por el Grupo de Proyecto de grado acerca de la finalidad de la investigación, la información y datos personales que ella requiere.	
Me han informado de los riesgos, ventajas y beneficios de realizar la investigación, así como la posibilidad de ofrecer alternativas para la solución de la problemática.	
He realizado las preguntas que consideré oportunas, todas las cuales han sido absueltas y con repuestas que considero suficientes y aceptables.	
Por lo tanto, en forma consciente y voluntaria doy mi consentimiento para que se me realice la encuesta para la investigación.	
Teniendo pleno conocimiento de los posibles riesgos, complicaciones y beneficios que podrían desprenderse de dicho acto.	
	
Firma del paciente	Firma del investigador
C.C. 1022357218.	C.C. 1023510268

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Establecimiento INSTITUCION UNIVERSITARIA POLITECNICO GRAN COLOMBIANO Fecha 11 mayo 2021

Yo Jairo Andres Roa identificado (a) con CC Cedula Ciudadanía N° 1143769 he sido informado (a) por el Grupo de Proyecto de grado acerca de la finalidad de la investigación, la información y datos personales que ella requiere.

Me han informado de los riesgos, ventajas y beneficios de realizar la investigación, así como la posibilidad de ofrecer alternativas para la solución de la problemática.

He realizado las preguntas que consideré oportunas, todas las cuales han sido absueltas y con repuestas que considero suficientes y aceptables.

Por lo tanto, en forma consciente y voluntaria doy mi consentimiento para que se me realice la encuesta para la investigación.

Teniendo pleno conocimiento de los posibles riesgos, complicaciones y beneficios que podrían desprenderse de dicho acto.



Firma del paciente

C.C. 1143769.



Firma del investigador

C.C. 1078510268

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Establecimiento INSTITUCION UNIVERSITARIA POLITECNICO GRAN COLOMBIANO Fecha 11 mayo 2021

Yo Victor Alfonso Linares identificado (a) con CC Cedula Ciudadanía N° 11440469 he sido informado (a) por el Grupo de Proyecto de grado acerca de la finalidad de la investigación, la información y datos personales que ella requiere.

Me han informado de los riesgos, ventajas y beneficios de realizar la investigación, así como la posibilidad de ofrecer alternativas para la solución de la problemática.

He realizado las preguntas que consideré oportunas, todas las cuales han sido absueltas y con repuestas que considero suficientes y aceptables.

Por lo tanto, en forma consciente y voluntaria doy mi consentimiento para que se me realice la encuesta para la investigación.

Teniendo pleno conocimiento de los posibles riesgos, complicaciones y beneficios que podrían desprenderse de dicho acto.



Firma del paciente

C.C. 11440469



Firma del investigador

C.C. 1023510268

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Establecimiento INSTITUCION UNIVERSITARIA POLITECNICO GRAN COLOMBIANO Fecha 11 mayo 2021

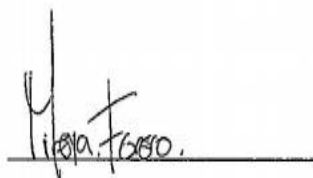
Yo Mireya Forero identificado (a) con CC Cedula Ciudadanía N° 52661402 he sido informado (a) por el Grupo de Proyecto de grado acerca de la finalidad de la investigación, la información y datos personales que ella requiere.

Me han informado de los riesgos, ventajas y beneficios de realizar la investigación, así como la posibilidad de ofrecer alternativas para la solución de la problemática.

He realizado las preguntas que consideré oportunas, todas las cuales han sido absueltas y con repuestas que considero suficientes y aceptables.

Por lo tanto, en forma consciente y voluntaria doy mi consentimiento para que se me realice la encuesta para la investigación.

Teniendo pleno conocimiento de los posibles riesgos, complicaciones y beneficios que podrían desprenderse de dicho acto.



Firma del paciente

c.c. 52661402



Firma del investigador

c.c. 1078010268

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Establecimiento INSTITUCION UNIVERSITARIA POLITECNICO GRAN COLOMBIANO Fecha 11 mayo 2021

Yo Clemencia Hernandez identificado (a) con CC Cedula Ciudadanía N° 20404889 he sido informado (a) por el Grupo de Proyecto de grado acerca de la finalidad de la investigación, la información y datos personales que ella requiere.

Me han informado de los riesgos, ventajas y beneficios de realizar la investigación, así como la posibilidad de ofrecer alternativas para la solución de la problemática.

He realizado las preguntas que consideré oportunas, todas las cuales han sido absueltas y con repuestas que considero suficientes y aceptables.

Por lo tanto, en forma consciente y voluntaria doy mi consentimiento para que se me realice la encuesta para la investigación.

Teniendo pleno conocimiento de los posibles riesgos, complicaciones y beneficios que podrían desprenderse de dicho acto.

Firma del paciente

C.C. 20404889

Firma del investigador

C.C. 107351068

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Establecimiento INSTITUCION UNIVERSITARIA POLITECNICO GRAN COLOMBIANO Fecha 11 mayo 2021

Yo Cielo Marin Marin identificado (a) con CC Cedula Ciudadanía N° 20429801 he sido informado (a) por el Grupo de Proyecto de grado acerca de la finalidad de la investigación, la información y datos personales que ella requiere.

Me han informado de los riesgos, ventajas y beneficios de realizar la investigación, así como la posibilidad de ofrecer alternativas para la solución de la problemática.

He realizado las preguntas que consideré oportunas, todas las cuales han sido absueltas y con repuestas que considero suficientes y aceptables.

Por lo tanto, en forma consciente y voluntaria doy mi consentimiento para que se me realice la encuesta para la investigación.

Teniendo pleno conocimiento de los posibles riesgos, complicaciones y beneficios que podrían desprenderse de dicho acto.

Cielo Marin Marin

Firma del paciente

C.C. 20429801

OTI 3

Firma del investigador

C.C. 10738 10268

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Establecimiento INSTITUCION UNIVERSITARIA POLITECNICO GRAN COLOMBIANO Fecha 11 mayo 2021

Yo Ana Corrales identificado (a) con CC Cedula Ciudadanía N° 11446624 he sido informado (a) por el Grupo de Proyecto de grado acerca de la finalidad de la investigación, la información y datos personales que ella requiere.

Me han informado de los riesgos, ventajas y beneficios de realizar la investigación, así como la posibilidad de ofrecer alternativas para la solución de la problemática.

He realizado las preguntas que consideré oportunas, todas las cuales han sido absueltas y con repuestas que considero suficientes y aceptables.

Por lo tanto, en forma consciente y voluntaria doy mi consentimiento para que se me realice la encuesta para la investigación.

Teniendo pleno conocimiento de los posibles riesgos, complicaciones y beneficios que podrían desprenderse de dicho acto.



Firma del paciente

C.C. 11446624



Firma del investigador

C.C. 1073510268

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Establecimiento INSTITUCION UNIVERSITARIA POLITECNICO GRAN COLOMBIANO Fecha 11 mayo 2021

Yo Leonel Bernal identificado (a) con CC Cedula Ciudadanía N° 80930442 he sido informado (a) por el Grupo de Proyecto de grado acerca de la finalidad de la investigación, la información y datos personales que ella requiere.

Me han informado de los riesgos, ventajas y beneficios de realizar la investigación, así como la posibilidad de ofrecer alternativas para la solución de la problemática.

He realizado las preguntas que consideré oportunas, todas las cuales han sido absueltas y con repuestas que considero suficientes y aceptables.

Por lo tanto, en forma consciente y voluntaria doy mi consentimiento para que se me realice la encuesta para la investigación.

Teniendo pleno conocimiento de los posibles riesgos, complicaciones y beneficios que podrían desprenderse de dicho acto.

Firma del paciente

C.C. 80930442

Firma del investigador

C.C. 1073510268

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Establecimiento INSTITUCION UNIVERSITARIA POLITECNICO GRAN COLOMBIANO Fecha 11 mayo 2021

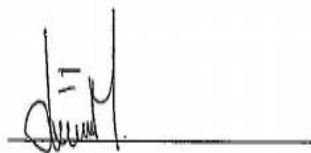
Yo Lina Maria Perez identificado (a) con CC Cedula Ciudadanía N° 1073427010 he sido informado (a) por el Grupo de Proyecto de grado acerca de la finalidad de la investigación, la información y datos personales que ella requiere.

Me han informado de los riesgos, ventajas y beneficios de realizar la investigación, así como la posibilidad de ofrecer alternativas para la solución de la problemática.

He realizado las preguntas que consideré oportunas, todas las cuales han sido absueltas y con repuestas que considero suficientes y aceptables.

Por lo tanto, en forma consciente y voluntaria doy mi consentimiento para que se me realice la encuesta para la investigación.

Teniendo pleno conocimiento de los posibles riesgos, complicaciones y beneficios que podrían desprenderse de dicho acto.



Firma del paciente

C.C.



Firma del investigador

C.C. 1078510268

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Establecimiento INSTITUCION UNIVERSITARIA POLITECNICO GRAN COLOMBIANO Fecha 11 mayo 2021

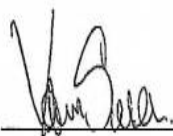
Yo Victor Juan Sobino identificado (a) con CC Cedula Ciudadanía N° 8981795 he sido informado (a) por el Grupo de Proyecto de grado acerca de la finalidad de la investigación, la información y datos personales que ella requiere.

Me han informado de los riesgos, ventajas y beneficios de realizar la investigación, así como la posibilidad de ofrecer alternativas para la solución de la problemática.

He realizado las preguntas que consideré oportunas, todas las cuales han sido absueltas y con repuestas que considero suficientes y aceptables.

Por lo tanto, en forma consciente y voluntaria doy mi consentimiento para que se me realice la encuesta para la investigación.

Teniendo pleno conocimiento de los posibles riesgos, complicaciones y beneficios que podrían desprenderse de dicho acto.



Firma del paciente

c.c. 8981795



Firma del investigador

c.c. 1078510268

Anexo 4 .Cuestionarios diligenciados

CUESTIONARIO – BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes, 4 = Una vez a la semana, 5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	4
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	5
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	4
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis empleados.	1
5	Creo que estoy tratando a algunos empleados como si fueran objetos impersonales.	0
6	Siento que trabajar todo el día con empleados supone un gran esfuerzo y me cansa.	1
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis empleados.	2
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	4
9	Creo que con mi trabajo estoy incluyendo positivamente en la vida de mis empleados.	3
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo el cargo de supervisor.	3
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	1
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	4
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	3
14	Creo que trabajo demasiado.	5
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis empleados.	3
16	Trabajar directamente con empleados me produce estrés.	1
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis empleados	3
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con empleados.	4
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	4
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	3
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	2
22	Creo que los empleados me culpan de algunos de sus problemas.	1

CUESTIONARIO – BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	5
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	5
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	6
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis empleados.	3
5	Creo que estoy tratando a algunos empleados como si fueran objetos impersonales.	1
6	Siento que trabajar todo el día con empleados supone un gran esfuerzo y me cansa.	2
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis empleados.	2
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	4
9	Creo que con mi trabajo estoy incluyendo positivamente en la vida de mis empleados.	2
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo el cargo de supervisor.	3
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	3
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	5
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	5
14	Creo que trabajo demasiado.	6
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis empleados.	2
16	Trabajar directamente con empleados me produce estrés.	1
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis empleados	3
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con empleados.	3
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	2
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	4
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	4
22	Creo que los empleados me culpan de algunos de sus problemas.	1

CUESTIONARIO – BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	3
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	2
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	3
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis empleados.	4
5	Creo que estoy tratando a algunos empleados como si fueran objetos impersonales.	1
6	Siento que trabajar todo el día con empleados supone un gran esfuerzo y me cansa.	1
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis empleados.	3
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	5
9	Creo que con mi trabajo estoy incluyendo positivamente en la vida de mis empleados.	3
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo el cargo de supervisor.	2
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	2
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	4
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	2
14	Creo que trabajo demasiado.	5
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis empleados.	2
16	Trabajar directamente con empleados me produce estrés.	3
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis empleados	4
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con empleados.	3
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	2
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	3
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	2
22	Creo que los empleados me culpan de algunos de sus problemas.	1

CUESTIONARIO – BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	5
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	6
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	5
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis empleados.	5
5	Creo que estoy tratando a algunos empleados como si fueran objetos impersonales.	3
6	Siento que trabajar todo el día con empleados supone un gran esfuerzo y me cansa.	4
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis empleados.	3
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	5
9	Creo que con mi trabajo estoy incluyendo positivamente en la vida de mis empleados.	2
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo el cargo de supervisor.	3
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	5
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	3
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	3
14	Creo que trabajo demasiado.	6
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis empleados.	1
16	Trabajar directamente con empleados me produce estrés.	1
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis empleados	3
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con empleados.	4
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	3
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	3
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	2
22	Creo que los empleados me culpan de algunos de sus problemas.	2

CUESTIONARIO – BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	4
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	5
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	5
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis empleados.	4
5	Creo que estoy tratando a algunos empleados como si fueran objetos impersonales.	2
6	Siento que trabajar todo el día con empleados supone un gran esfuerzo y me cansa.	2
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis empleados.	2
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	5
9	Creo que con mi trabajo estoy incluyendo positivamente en la vida de mis empleados.	3
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo el cargo de supervisor.	3
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	5
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	4
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	3
14	Creo que trabajo demasiado.	5
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis empleados.	2
16	Trabajar directamente con empleados me produce estrés.	2
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis empleados	4
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con empleados.	3
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	2
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	4
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	3
22	Creo que los empleados me culpan de algunos de sus problemas.	2

CUESTIONARIO – BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos.
 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana.
 6 = Todos los días.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	6
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	4
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	6
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis empleados.	4
5	Creo que estoy tratando a algunos empleados como si fueran objetos impersonales.	2
6	Siento que trabajar todo el día con empleados supone un gran esfuerzo y me cansa.	1
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis empleados.	3
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	4
9	Creo que con mi trabajo estoy incluyendo positivamente en la vida de mis empleados.	4
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo el cargo de supervisor.	4
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	4
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	3
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	4
14	Creo que trabajo demasiado.	6
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis empleados.	0
16	Trabajar directamente con empleados me produce estrés.	1
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis empleados	1
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con empleados.	4
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	1
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	6
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	3
22	Creo que los empleados me culpan de algunos de sus problemas.	0

CUESTIONARIO – BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	5
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	4
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	4
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis empleados.	2
5	Creo que estoy tratando a algunos empleados como si fueran objetos impersonales.	2
6	Siento que trabajar todo el día con empleados supone un gran esfuerzo y me cansa.	2
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis empleados.	4
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	4
9	Creo que con mi trabajo estoy incluyendo positivamente en la vida de mis empleados.	2
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo el cargo de supervisor.	2
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	4
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	4
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	3
14	Creo que trabajo demasiado.	5
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis empleados.	3
16	Trabajar directamente con empleados me produce estrés.	2
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis empleados	3
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con empleados.	4
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	2
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	5
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	5
22	Creo que los empleados me culpan de algunos de sus problemas.	1

CUESTIONARIO – BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos.
 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana.
 6 = Todos los días.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	4
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	4
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	5
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis empleados.	2
5	Creo que estoy tratando a algunos empleados como si fueran objetos impersonales.	1
6	Siento que trabajar todo el día con empleados supone un gran esfuerzo y me cansa.	1
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis empleados.	2
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	5
9	Creo que con mi trabajo estoy incluyendo positivamente en la vida de mis empleados.	2
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo el cargo de supervisor.	1
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	2
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	3
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	5
14	Creo que trabajo demasiado.	4
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis empleados.	1
16	Trabajar directamente con empleados me produce estrés.	2
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis empleados	4
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con empleados.	4
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	3
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	2
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	4
22	Creo que los empleados me culpan de algunos de sus problemas.	0

CUESTIONARIO – BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	4
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	5
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	4
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis empleados.	3
5	Creo que estoy tratando a algunos empleados como si fueran objetos impersonales.	0
6	Siento que trabajar todo el día con empleados supone un gran esfuerzo y me cansa.	0
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis empleados.	3
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	4
9	Creo que con mi trabajo estoy incluyendo positivamente en la vida de mis empleados.	2
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo el cargo de supervisor.	1
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	1
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	5
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	4
14	Creo que trabajo demasiado.	5
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis empleados.	3
16	Trabajar directamente con empleados me produce estrés.	1
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis empleados	6
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con empleados.	3
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	2
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	3
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	3
22	Creo que los empleados me culpan de algunos de sus problemas.	2

CUESTIONARIO – BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos.
 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana.
 6 = Todos los días.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	5
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	5
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	6
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis empleados.	3
5	Creo que estoy tratando a algunos empleados como si fueran objetos impersonales.	1
6	Siento que trabajar todo el día con empleados supone un gran esfuerzo y me cansa.	2
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis empleados.	2
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	4
9	Creo que con mi trabajo estoy incluyendo positivamente en la vida de mis empleados.	2
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo el cargo de supervisor.	3
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	3
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	5
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	5
14	Creo que trabajo demasiado.	6
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis empleados.	2
16	Trabajar directamente con empleados me produce estrés.	1
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis empleados	3
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con empleados.	3
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	2
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	4
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	4
22	Creo que los empleados me culpan de algunos de sus problemas.	1