

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda

Presenta: Liseth Álvarez Galvis

ID: 653685

Daniela Andrea Escobar Rojas

ID: 788328

Gabriel Eduardo Amorocho Jaime

ID: 793343

Corporación Universitaria Minuto de Dios Sede

Cúcuta

Norte de Santander

Octubre

2021

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda

Presenta: Liseth Álvarez Galvis

ID: 653685

Daniela Andrea Escobar Rojas ID: 788328

Gabriel Eduardo Amorocho Jaime

ID: 793343

Tutor:

Yolanda Viviana Castellanos Romero

Corporación Universitaria Minuto de Dios Sede

Cúcuta Norte de Santander

Noviembre

2021

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

Tabla de contenido

Resumen.....	5
Abstract.....	5
Justificación.....	8
1. Descripción del Problema	10
1.1. Planteamiento del problema.....	10
1.2. Formulación del problema	12
1.3. Hipótesis	12
2. Objetivos.....	12
2.1 General.....	12
2.2 Específicos	12
3 Delimitaciones.....	13
3.1 Conceptual	13
3.2 Operativa.....	13
3.3 Temporal.....	14
3.4 Geográfica.....	14
4 Marco Referencial	14
4.1 Antecedentes	14
4.2 Marco Teórico.....	17
4.3 Conceptual	20
4.4 Marco Legal	21
5 Enfoque Metodológico.....	22

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

5.1	Nivel de investigación.....	23
5.2	Tipo de investigación.....	23
5.3	Población.....	24
5.4	Muestra	24
5.5	Recolección de información.....	25
5.6	Instrumentos.....	25
5.7	Procedimiento.	26
5.8	Alcance.	26
5.9	Métodos de análisis.....	27
5.10	Consideraciones éticas	27
5.11	Autorización de aplicación.....	28
6	Resultados.....	28
6.1	Caracterización de la muestra participante.....	28
6.2	Tabulación y resultados Test Maslach Burnout Inventory (MBI)	41
7	Discusión	44
8	Plan de acción e intervención.....	48
	Conclusiones.....	52
	Referencias bibliográficas	1
	Anexos	3

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

Resumen

Se genera proyecto de investigación donde se indaga sobre la existencia del síndrome de burnout, en los colaboradores de la empresa coagronorte Ltda., ubicada en el Zulia - Norte de Santander, donde se ejecutó un estudio descriptivo a través de la aplicación del Test Maslach Burnout Inventory (MBI) , como instrumento principal de evaluación validado, a una población de 170 colaboradores, donde se pretende evidenciar la existencia y/o prevalencia de la sintomatología, que actualmente pueda estar afectando el bienestar integral de los trabajadores creando un posible cumplimiento disminuido de sus actividades diarias, propiciando una afectación en los objetivos organizacionales de la empresa.

Abstract

A research project is generated where the existence of burnout syndrome is investigated in the collaborators of the company coagronorte Ltda, located in Zulia - Norte de Santander, where a descriptive study was carried out through the application of the Maslach Burnout Inventory Test (MBI), as the main validated evaluation instrument, to a population of 170 collaborators, where it is intended to demonstrate the existence and / or prevalence of the symptoms, which may currently be affecting the integral well-being of the workers, creating a possible diminished compliance with their daily activities, causing an impact on the organizational objectives of the company.

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

Introducción

El síndrome de Burnout ha sido declarado por la OMS (Organización Mundial de la Salud) como una patología que se genera bajo la existencia de estresores crónicos del trabajo que no son afrontados exitosamente por el individuo; Así mismo este se encuentra caracterizado por tres variables y/o dimensiones: 1) sentimientos de deterioro de energía o agotamiento excesivo, 2) distanciamiento mental del trabajo o sentimientos negativos o indiferencia relacionada a la esfera laboral (despersonalización en el trabajo) y 3) eficacia profesional disminuida de forma notable; es importante resaltar que la afección producida por el Síndrome de Burnout sólo debe entenderse como un fenómeno del contexto ocupacional y de esta forma no debe ser aplicado en otras esferas de desarrollo o de vida de una persona (World Health Organization. WHO, 2019).

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, el Síndrome de Burnout se caracteriza por ser una afectación generada por situaciones específicas (estresores) en la dimensión o entorno laboral de una persona y/o colaborador, que conlleva no sólo a la aparición de sentimientos negativos, sino que representa la generación de cansancio mental – emocional, que llevan a una despersonalización progresiva, la cual se termina evidenciando en la disminución significativa del rendimiento y desempeño laboral de la persona; en los últimos años se ha visto este panorama con mayor frecuencia en el personal asistencial. Esto se expone por Valverde (2019), quien indica que, a nivel mundial, los estudios recientes sobre la incidencia del síndrome de burnout en la población laboral activa, representan porcentajes del 50% o más. Adicional, en el personal asistencial y en específico, médicos generales y especialistas su prevalencia esta sobre el 69%.

De la misma forma Latinoamérica y en especial Colombia, no se escapa de esta realidad mundial, prueba de esto se logra ver a través del estudio realizado por Gutiérrez-Lesmes, Loba-Rodríguez, & Martínez-Torres (2016), donde se observó de forma

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda. significativa que el personal asistencial y en especial los profesionales de enfermería padecen con mayor prevalencia síntomas asociados al Síndrome de Burnout, en especial en el área de hospitalización, la cual presentaba una prevalencia sintomática del 25,5%, en esta área, el 42% de los enfermeros presentaron un alto cansancio emocional, el 38% elevada despersonalización y un 30% presentó una falta significativa de realización personal.

De esta manera y recopilando lo anteriormente mencionado, Luperdi (2021), se sustenta que a partir del riesgo identificado (situaciones o estresores) en la existencia del síndrome de burnout en los trabajadores, se hace indispensable minimizar dichos riesgos a través del cuidado en el ambiente laboral (condiciones intra laborales), que promuevan factores protectores que impacten positivamente dimensiones como, el esfuerzo físico y mental de las actividades a desarrollar, esto nos lleva a ver al colaborador no sólo como una máquina, sino como ser holístico en la organización.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, la presente investigación busca determinar la existencia de síntomas asociados al síndrome de burnout en los colaboradores de la empresa Coagronorte Ltda - ubicada en el Zulia, Norte de Santander, logrando esto a través de un estudio descriptivo y utilizando como principal medio de evaluación el Test Maslach Burnout Inventory (MBI), en donde se puede evidenciar aquellos factores (3 dimensiones o variables) que afecten de forma negativa al trabajador, creando alteraciones en sus funciones laborales.

Para culminar se diseñarán un plan de intervención y mejoramiento direccionado a las necesidades identificadas a través del instrumento aplicado, que ayudarán a minimizar los factores de riesgo que generan el síndrome de burnout y de allí se crearán herramientas o estrategias para mantener una funcionalidad adecuada en la institución, promoviendo el bienestar en cuanto a salud mental de la organización.

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

Justificación

El síndrome de burnout es una de las problemáticas las cuales actualmente están afectando el funcionamiento del ser humano dentro en su entorno laboral, resaltando, que los trabajadores necesitan sentirse seguros y estables en el lugar donde estén desempeñando su rol actual, asimismo, Raffo, Raez, & Orestes (2013), expresan que el estrés es una dificultad frecuente y agotadora en los entornos laborales, debido a que cada tercio de los trabajadores notifican altos niveles de tensión, los cuales están asociados a aumentos significativos en la utilización de los servicios de salud, asimismo, los tiempos de discapacidad debido al estrés en el trabajo tienden a ser mucho más prolongados que los de otras lesiones y enfermedades ocupacionales, tomando en cuenta que afecta su área psicológica y anímica haciendo que el trabajador se encuentre expuesto y vulnerable, ha vivenciar una incidencia de violencia ocupacional, de tal forma, es de vital importancia la verificación del estado funcional del empleador y del entorno donde actualmente se esté desarrollando.

Los diferentes estudios han demostrado que el personal de las empresas son especialmente vulnerable para desarrollar el SB (Síndrome Burnout), debido a que se enfrenta al sufrimiento humano y esto puede predisponer en mayor medida al agotamiento personal, aflicción y sentimientos de tristeza, teniendo en cuanto lo anterior, se hace necesario, en el caso que se determine existencia y prevalencia de sintomatología asociada al Burnout, proveer una herramienta al capital humano de la organización, con el fin de no solo permitir que se evalúen las condiciones laborales, sino de dotar al personal de recursos propios (personales) para lograr un mayor afrontamiento a aquellas dinámicas intralaborales que funcionan como estresores y ante situaciones de intervención inmediata, conocer si la dinámica de traslados y reubicaciones del personal de puede estar relacionado con altos niveles de estrés.

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

Por tal motivo, actualmente se ha demostrado que altos índices de estrés en el personal pueden generar altos niveles de accidentalidad, incremento del ausentismo laboral, aumento en los costos de entrenamiento y alteración de los indicadores de calidad, eventos que tienen un impacto negativo para la organización

Muchas instituciones no han realizado estudios para determinar la posible prevalencia e incidencia de este síndrome en los colaboradores, tampoco existen medidas de prevención establecidas para mitigar la sintomatología que podría causar el síndrome a nivel físico y psicológico, por lo cual se hace necesario aplicar un instrumento certificado y validado, que permita conocer este problema, realizar unas recomendaciones a partir del ejercicio y un programa a intervenir de esta estrategia de forma preventiva a este evento.

Igualmente, se entra en contexto donde se expone que el municipio del Zulia, Norte de Santander no queda exento a esta situación, por tal motivo se hace referencia al Empresa Coagronorte Ltda, donde se realizará la siguiente investigación para la verificación del entorno laboral y los peligros que existen actualmente, los cuales pueden estar causando dificultades significativas en el funcionamiento de los empleadores. De esta manera, se tomó como delimitación a 170 trabajadores de la organización Coagronorte Ltda, ubicada en el municipio del Zulia, los cuales ejercen diversas áreas y funciones en la empresa prestadora de servicio de manufactura de productos agrícolas como arroz, generando desde su planta de producción , el cuidado y calidad del cultivo de arroz, desde el recibo de materia prima hasta el empaque de producto terminado, durante todo el proceso cuenta con una trazabilidad, apoyados en los análisis de laboratorio, asegurando el cumplimiento de estándares de calidad certificados y comercialización; así mismo se permiten por medio de la comercialización del portafolio de productos de base de molinería (principal el arroz), a través de los diferentes canales de distribución, ofreciendo productos de alta calidad, satisfaciendo las necesidades de una

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

demanda local, departamental y regional, haciendo presencia en la Región Caribe, Oriente, Occidente y Centro Colombiano.

1. Descripción del Problema

1.1. Planteamiento del problema

El funcionamiento de toda organización depende de múltiples factores para generar un proceso de forma integral, por ende, se debe fijar la atención no solo en los componentes y funcionamiento de la maquinaria, si no, en su capital humano; teniendo en cuenta lo anteriormente los colaboradores de toda organización deben verse como seres holísticos y no ajenos a variables y dimensiones sociales, emocionales y personales.

Por tal motivo, se resalta la importancia del equilibrio biopsicosocial de todos los colaboradores, con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones actuales de la institución, según Merino, y otros (2018), exponen que las empresas sanitarias muchas veces refieren una cultura resistente al cambio, en lo que respecta a las políticas de gestión de recursos humanos, lo cual incrementa la probabilidad de generarse un entorno laboralmente “tóxico” en el colectivo profesional, lo que termina afectando al personal desarrollando consecuencias psicosociales que llevan a la presentación de síntomas psicosomáticos e insatisfacción laboral.

Asimismo, Raffo, Ruez, & Orestes (2013), refiere que en una empresa las responsabilidades de seguridad son las necesidades psicológicas, las que dan al ser tranquilidad y confianza para su desenvolvimiento en cualquier contexto. Entre los motivadores, se encuentran, la veracidad del bienestar físico, la salud, el orden. Son los

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

elementos que garantizan un bienestar íntegro en el ser, ya sea en el desarrollo de cualquier entorno.

De tal manera, los riesgos laborales han ido cambiando a lo largo de toda la historia, resaltando que el subordinado carecía de cualquier derecho; su trabajo era su vida y su obligación, especificando que era su motivo de sustento económico para el hogar, por ende, no consideraban importante si se le mantenía para que trabajara, y si sufría cualquier daño, parcial o letal durante su elaboración.

Haciendo referencia a lo anteriormente expuesto, un entorno laboral debe tener una dirección apta por el área de alta gerencia con el fin de generar la gestión de un bienestar integral al personal de la organización y con ello causar el cumplimiento no solo de los objetivos a nivel normativo si no generar una transformación cultural que conlleve a la satisfacción laboral del personal.

Que existan estos riesgos en el trabajo puede afectar la salud de los trabajadores, debido a que se observa un deterioro en su desempeño laboral, resaltando que el estrés es un riesgo moderno en un esquema de trabajo tradicional y la violencia laboral son los más comunes haciendo que el personal desista del cargo o las funciones que esté empleando.

Asimismo, se expone que la institución Coagronorte Ltda, ubicada en el Zulia, municipio de Norte de Santander, no se encuentra exenta ante la problemática de alteración y/o afectación a nivel laboral (teniendo en cuenta condiciones intra y extralaborales), tomando en cuenta que existen ciertos factores de riesgo y/o condiciones netamente laborales, que juegan un papel importante en la percepción del desempeño y bienestar integral de los colaboradores dentro de la organización.

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

1.2 Formulación del problema

¿Cómo determinar la existencia de síntomas asociados al síndrome de burnout en el personal de Coagronorte Ltda, ubicada en el Zulia - Norte de Santander?

1.3 Hipótesis

Condiciones laborales (estresores) que llevan a generación de sintomatología asociada al síndrome de burnout en los trabajadores de la institución Coagronorte Ltda., ubicada en el Zulia - Norte de Santander.

2. Objetivos

2.1 General

Determinar la existencia de síntomas asociados al síndrome de burnout en el personal de la institución Coagronorte Ltda., ubicada en el Zulia - Norte de Santander a través de la aplicación Test Maslach Burnout Inventory (MBI).

2.2 Específicos

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

Identificar las variables sociodemográficas del personal de Coagronorte Ltda. por medio de una encuesta descriptiva.

Determinar la existencia de la Sintomatología o conductas relacionadas al Síndrome de Burnout por medio de la aplicación del Test Maslach Burnout Inventory (MBI).

Diseñar una propuesta de intervención para minimizar la sintomatología identificada asociada al síndrome de burnout y que representen factores de riesgo para el bienestar laboral de los colaboradores.

3 Delimitaciones

3.1 Conceptual

En la siguiente investigación se tendrá presente el siguiente tema: “Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda”

3.2 Operativa

Es importante resaltar que los objetivos planteados por la investigación se pueden cumplir como lo pueden delimitar diversos factores externos que le rodeen, de igual manera, se harán los cambios pertinentes para la elaboración total del proyecto investigativo.

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

3.3 Temporal

La realización del proyecto tendrá una duración de tres meses, contados desde la aprobación del anteproyecto.

3.4 Geográfica

La realización de la investigación se ejecuta en el centro Coagronorte Ltda., ubicada en el KM 8 vía al Zulia, Cúcuta - Norte de Santander.

4 Marco Referencial

4.1 Antecedentes

La especificación de “Burnout” se empezó a visualizar, tras la exposición de Maslach ante una convención de la Asociación Americana de Psicólogos, asimismo, refiere como el desgaste profesional de las personas que laboran en diversos sectores de servicios humanos, ejerciendo un contacto directo con los usuarios, especialmente personal sanitario y profesores. Por tal motivo, la presente manifestación sería la respuesta al estrés crónico originado en el contexto laboral y tendría repercusiones de índole individual, dándole cabida a la afectación del área organizacional y social.

Los factores que intervienen en el clima son variados, como: el tipo de comunicación, la resolución de conflictos, el tipo de liderazgo, la importancia dada a las recompensas, entre otros. El clima organizacional es, por lo tanto, la descripción

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

del entorno de trabajo por parte de aquellos que son protagonistas activos en él

(Rousseau, 2012).

Los factores laborales son todas aquellas situaciones o variables dadas en el entorno laboral, asimismo, hace referencia a las condiciones intrínsecas de una labor en particular, por lo cual cada uno de los cargos ejercidos en una empresa tendrá un agente específico. Sin embargo, dentro de la diversidad de variables o situaciones se pueden encontrar: El ambiente, la carga de trabajo, el número de horas y la distribución del horario, los factores ergonómicos, la autonomía y el control, la estimulación en el trabajo, los roles intralaborales, los equipos o maquinaria que debe utilizar y el estado de estos, el diseño del medio ambiente ocupacional (Belkis, 2011).

Los estresores laborales externos o extralaborales, se definen como aquellas situaciones que pueden llegar a influir en los trabajadores, mas no tienen una relación directa con la actividad laboral, pero sí con la vida cotidiana de la persona. Asimismo, entre ellos se encuentran: la utilización del tiempo libre, las actividades domésticas, los gustos en recreación y deporte, interés en la educación, tiempo de desplazamiento y medio de transporte, red de apoyo diversa (familia, iglesia, comunidad), características de la vivienda, estado civil, estado laboral de su pareja, acceso a servicios públicos, acceso a servicio de atención en salud, carga de trabajo, responsabilidad de menores de edad o adultos mayores, entre otros, es importante resaltar que estos agentes juegan un papel primordial en cuanto al estado anímico del trabajador e incluso frente a su manera de enfrentar la realidad (Barnet, 2012).

La mayoría de los trastornos mentales registrados en los últimos años, tienen altos niveles de estrés laboral o de disfunción en las relaciones interpersonales de los trabajadores y por lo tanto son motivo de preocupación organizacional. Según una

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

meta-análisis realizada por Stansfeld & Candy (2006), muestra que el apoyo social es un factor protector que actúa como un soporte en circunstancias de crisis tensionales y psico laborales mientras que el poco apoyo social esta notablemente relacionado con síntomas de alteraciones psicológicas.

El estrés laboral se considera una complicación de la salud, por el motivo, a que afecta cada vez más la población trabajadora provocando inestabilidad mental o física acompañado de una alteración del desarrollo normal de sus actividades. De tal manera, El estrés laboral es causado por un desequilibrio entre las demandas ocupacionales y la capacidad del ser para llevarlas a cabo; por ende, con el paso del tiempo, el estrés produce un agotamiento continuo de las capacidades del individuo, conduciéndolo a estados de frustración, apatía y desinterés que le impiden una realización adecuada en su perspectiva profesional.

De tal forma, se resaltan algunas alteraciones que se pueden ocasionar mediante los factores de riesgo, asimismo, El Síndrome de Burnout se define entonces como una respuesta al estrés laboral crónico, caracterizado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como la percepción individual de encontrarse emocionalmente agotado (Velásquez; Gonzales; Maldonado;2008).

Gillespie (1980) La disminución en la productividad y la calidad de vida, suponen unos costos sociales que se deben evitar. Uno de sus grandes aportes fue la diferenciación entre dos tipos de Burnout, el activo y el pasivo. El síndrome del agotamiento activo es aquel donde la persona ejecuta una actitud asertiva y su principal fuente de estrés son los factores independientes a su profesión, mientras que el Burnout pasivo, es, por el contrario, aquél que genera acciones de intolerancia, renuncia y apatía

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

debido a problemas psicológicos, somáticos o la combinación de ambos, a causa de la sobrecarga laboral.

4.2 Marco Teórico

El estrés laboral está afectando cada vez más a la población trabajadora provocando discapacidad mental o física y alteración del desarrollo normal de sus actividades, causado por un desequilibrio entre las demandas ocupacionales y la capacidad del individuo para llevarlas a cabo. Con el paso del tiempo, el agotamiento laboral produce un desvanecimiento continuo de las capacidades del individuo, conduciéndolo a estados de frustración, apatía y desinterés que le impiden una realización adecuada en su perspectiva profesional.

De tal forma, se resaltan algunas alteraciones que se pueden ocasionar mediante los factores de riesgo, asimismo, el agotamiento laboral se define entonces como una respuesta al estrés laboral crónico, caracterizado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como la percepción individual de encontrarse emocionalmente agotado (Velásquez; Gonzales; Maldonado, 2008).

Así mismo Gómez-Bustamante, Rodríguez-Méndez, Ordosgoitia-Montero, Rojas-López, & Severiche-Sierra (2017), exponen que la exposición a los riesgos psicosociales puede ocasionar efectos perjudiciales para la salud de los trabajadores y estos han sido demostrados por diversas investigaciones. Éstas evidencian asociaciones importantes entre aspectos como el ambiente de trabajo, las relaciones laborales, la

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

comunicación, los estilos de liderazgo, variables personales y ambientales, con patologías derivadas del estrés como el síndrome de Burnout, acoso laboral y alteraciones psicológicas de diferente naturaleza.

Teniendo en cuenta lo anterior y apoyando lo expuesto por Rivera-Porras (2019), el efecto negativo y colateral de la exposición prolongada y desmedida de los trabajadores a los riesgos psicosociales, son el detonante más significativo en el desarrollo de problemas o trastornos como el estrés, la ansiedad, la depresión, el burnout, pero adicionalmente, su secuela a nivel físico abarca patologías como enfermedades cardiovasculares, trastornos musculo esqueléticos y trastornos digestivos.

Con el fin de lograr su debida identificación, detección y posterior intervención, se expone que los factores de riesgo comprenden dos aspectos fundamentales: intra laborales y extra laborales; esto nos indica que no solo las condiciones laborales, aquellas internas y propias de la organización interfieren como variables sino que existen factores de riesgo individuales y propias del sujeto y su entorno inmediato, que juegan un papel importante al momento de medir, evaluar y controlar los factores de riesgo psicosocial en un trabajador (Rivera-Porras, 2019).

Tomando en cuenta lo anteriormente planteado, el ser humano, se compone de tres esferas básicas para su funcionamiento (psicológica, social y biológica) haciéndolo un ser biopsicosocial, de tal forma, cuando alguna de ellas, se encuentra en ambivalencia genera dificultad en el desarrollo de las demás independientemente del contexto en donde se esté fomentando, por ende, cuando hacemos referencia a un contexto laboral es de vital importancia que el empleador o subordinado se encuentre estable en sus áreas de ajuste y sus esferas básicas, tomando en cuenta que

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

esto referirá el rendimiento que este generara y propagara sus funciones específicas de forma completa e íntegra, al tener una alteración o distorsión en los factores sociales que le rodean se puede ver afectada la persona y la institución debido al rendimiento inadecuado que se efectuar.

Seguidamente, se hace referencia que el síndrome de Burnout puede desarrollarse en diversos grupos de profesionales que incluyen desde directivos hasta amas de casa, desde trabajadores en los ámbitos sociales hasta voluntarios de organizaciones; y se acepta que el síndrome es el resultado de un proceso en el que el sujeto se ve expuesto a una situación de estrés crónico laboral y ante el que las estrategias de afrontamiento que utiliza no son eficaces. asimismo, se resalta que, en el ámbito individual, los sujetos, en su esfuerzo por adaptarse y responden eficazmente a las demandas y presiones laborales, llegando a sobreesforzarse de manera prolongada en el tiempo, lo que acarrea esa sensación que ellos describen como “estoy quemado”; mientras en el ámbito laboral, en que se producen la mayoría de los casos estudiados, haciendo que los empleadores desarrollen sentimientos de irritabilidad y frustración a sus roles laborales, para complementar Maslach y Jackson (1981, 1982) definen el Burnout como una manifestación comportamental del estrés laboral, y lo entienden como un síndrome tridimensional caracterizado por cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) en el trato con clientes y usuarios, y dificultad para el logro/realización personal (RP), generando una evaluación completa de las tres variables y mediante ello gestionando resultados concisos frente al porcentaje que lo desarrollo.

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

4.3 Conceptual

Estrés. “respuesta automática del organismo y/o individuo a cualquier cambio ambiental o de su entorno, externo o interno, mediante la cual se prepara para hacer frente (recursos de afrontamiento)” (Labrador, 1992).

Estrés laboral. problema creciente con un costo personal, social y económico notable, puede ser un factor o variable que desencadena o libera efectos tanto físicos (consecuencias físicas) como psicológicos (consecuencias psicosociales) en las personas. Adicional, puede llegar a generar cambios en: la percepción, las respuestas emocionales y afectivas, la apreciación primaria y secundaria, las respuestas de afrontamiento (Peiró, 2001)

Causas del estrés laboral. Percepción que tiene un individuo de un estresor, lo que habitualmente se define como las condiciones o eventos que resultan en tensión. (Kahn, Byosiere. 1992).

Consecuencias del estrés laboral. Teniendo en cuenta los autores Peiró y Salvador A. (1993), cada persona o individuo que sufre de estrés puede llegar a sufrirlo, está pagando un alto precio por su salud personal, pero también paga un alto costo la empresa para la cual trabaja trayendo como consecuencia: ausentismo, rotación o fluctuación del personal o disminución del rendimiento físico. (moreno & vaez, 2010).

Los factores psicosociales. Se pueden definir desde dos dimensiones, cuando son factores con probabilidad de afectar o impactar negativamente la salud y el bienestar del trabajador, se consideran o denominan factores de riesgo (Benavides et al. 2002), es decir, cuando actúan condiciones o situaciones actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral (Peiró, 1993).

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

Afectaciones a la salud mental. Los riesgos psicosociales, por su propia naturaleza, afectan de forma importante y global a los procesos de adaptación de la persona y su sistema de estabilidad y equilibrio mental. Los datos actuales indican que la ansiedad, la depresión además de otros indicadores de mala salud mental están asociados a la exposición a los riesgos psicosociales (moreno & vaez, 2010).

Síndrome de burnout. Respuesta que tiene una persona al estrés laboral crónico, caracterizado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como la percepción individual de encontrarse emocionalmente agotado, de tal forma, de esta misma forma, Shirom (1989)

4.4 Marco Legal

Colombia desde el año 2008, estableció la importancia que subyacía en la identificación, intervención y control de los factores de riesgo psicosocial en el territorio nacional y estableció responsabilidades tanto para empleadores como para sus empleados.

Resolución 2646 de 2008: Tiene por objeto dar los parámetros que permiten establecer o identificar las responsabilidades en cuanto a la exposición que pueden tener los trabajadores a factores de riesgo psicosocial como producto del estrés ocupacional, esto brinda el marco legal para la evaluación, prevención, estudio y manejo del riesgo psicosocial, así como se establecen las responsabilidad para la identificación, evaluación, prevención, intervención y el monitoreo permanente de la exposición al factor de riesgo en el trabajo, esto con el fin de poder determinar el origen de la patología causada por el estrés laboral (Díaz-Bambula & Retería-Perez, 2017).

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

Ley 1616 de 21 de enero del 2013; Artículo 5. Problema psicosocial. Un problema psicosocial o ambiental puede ser un acontecimiento vital negativo, una dificultad o deficiencia ambiental, una situación de estrés familiar o interpersonal, una insuficiencia en el apoyo social o los recursos personales, u otro problema relacionado con el contexto en que se han desarrollado alteraciones experimentadas por una persona.

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

Resolución 2404 del 2019. Ministerio del trabajo. Artículo 1. La presente Resolución tiene por objeto adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, los siguientes instrumentos de Evaluación y Guías de intervención:

11. Protocolo de prevención y actuación - Síndrome de agotamiento laboral.

5 Enfoque Metodológico

El enfoque metodológico que utilizaremos en el proyecto de investigación denominado “Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda”, es cualitativo, con carácter descriptivo, asimismo, se podrá conocer las actitudes, costumbres y conductas de la población, por medio de la aplicación del Test Maslach Burnout Inventory (MBI) en la institución coagronorte Ltda. ubicada en el Zulia - Norte de Santander.

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

5.1 Nivel de investigación

Con el enfoque cualitativo podemos conocer de forma detallada la problemática actual en relación a la identificación de la sintomatología asociada al Síndrome de Burnout que pueda existir en la organización Coagronorte Ltda., ubicada en el Km 8 vía al Zulia, Norte de Santander.

5.2 Tipo de investigación

Esta investigación es cualitativa con un enfoque descriptivo, el cual, según Van Dalen & Meyer (2011), afirman que:

“La investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.”

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, para el desarrollo de esta investigación se escogió el tipo de estudio investigativo descriptivo-proyectivo, debido a que este permite identificar los elementos y/o variables existentes para la situación u objeto del estudio y al mismo tiempo, permite reflejar la posibilidad de realizar indagaciones, cuestionamientos y acercamientos con fuentes de datos primarios y secundarios, con el fin de realizar una investigación objetivo y aterrizada, que permite la identificación de los elementos necesarios para la misma.

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

5.3 Población

En el presente estudio, la población objeto se constituye por los empleadores de la organización Coagronorte Ltda., ubicada en el municipio del Zulia - Norte de Santander; esta población está conformada por 170 trabajadores. A nivel de formación académica en su gran mayoría son técnico con un 60% y el 40% restante tiene formación profesional, el rango de edad esta entre los 18 y los 50 años.

5.4 Muestra

Este concepto puede definir según Hernández-Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista-Lucio (2014), como el subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población. Teniendo en cuenta el presente estudio, el tipo de muestra será *no probabilística*, donde la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador.

Criterios de inclusión para la elección de la muestra:

1. Nivel de estudio: Mínimo primaria.
2. Área: Administrativa.
3. Antigüedad en el cargo: Mínimo 1 mes de ejercer el cargo en la organización.

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

5.5 Recolección de información

Para el desarrollo del presente estudio cualitativo – descriptivo, se realizará una revisión previa de los resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada en el segundo semestre del 2018, logrando identificar precedentes a nivel de condiciones laborales y sintomatología de estrés fundamentadas como condiciones intralaborales, definidas como estresores o factores protectores, de acuerdo a su nivel de riesgo identificado en la población de colaboradores.

5.6 Instrumentos

En el presente trabajo se aplicará una encuesta de identificación de variables sociodemográficas, que buscan recopilar información básica de género, estado civil, edad entre otros en los colaboradores. Así mismo, se dará la aplicación del Test Maslach Burnout Inventory (MBI), está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional.

Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

- Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.) Puntuación máxima 54.
- Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.
- Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de auto eficiencia y

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48.

5.7 Procedimiento.

Como primera instancia se solicita un permiso al administrador de la institución mediante un oficio para la aplicación del proyecto “Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda. Seguidamente se programa la aplicación del instrumento con una previa socialización y firma del consentimiento informado, posteriormente se realiza la aplicación de la encuesta de variables socio demográficas y por último se socializa de forma general el Test Maslach Burnout Inventory (MBI), donde se explica en un ambiente controlado y monitoreado por directivas de la organización y los profesionales del estudio su correcta y objetiva aplicación., cumpliendo las normas de bioseguridad y controlando el aforo en el sitio designado.

5.8 Alcance.

En esta investigación, los alcances están direccionados hacia un carácter descriptivos, donde se busca establecer definir y medir el fenómeno que en la investigación cualitativa son los peligros asociados a los factores psicosociales que generan estrés laboral o el síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

5.9 Métodos de análisis.

Se aplicará el instrumento evaluador denominado “triada investigativa”, donde el objetivo es verificar los resultados obtenidos del test Maslach Burnout Inventory (MBI), donde se contrastarán con una teoría y con ello se verificará el resultado, con el fin de facilitar un manual o ciertas estrategias al personal de Coagronorte Ltda.

Tabla 1. Triada investigativa.

Resultados.	Teoría.	Análisis.
-------------	---------	-----------

Fuente. *Elaboración propia*

5.10 Consideraciones éticas.

Como primera instancia se expuso por medio de un oficio a la institución Coagronorte Ltda. Ubicada en la Zulia – Norte de Santander, el proyecto de investigación que se deseaba aplicar “existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.”, de tal manera, se socializan los instrumentos que se utilizaran y el aporte agregado que se dejara por medio de la aplicación tomando en cuenta los resultados finales

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

5.11 Autorización de aplicación

El día 9 de octubre del presente año se genera el oficio dirigido al señor Guillermo Alexander Infante Santos, Gerente General de la organización Coagronorte Ltda, en la cual se solicita la autorización de la autorización de la aplicación del estudio investigativo denominado “Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.”, con el fin de verificar la hipótesis presentada frente a la posible existencia de sintomatología asociada al síndrome de burnout, y así mismo generar un plan de manejo para su disminución o prevención.

6 Resultados

En el siguiente ítem se abordarán los resultados obtenidos por medio de los instrumentos aplicados, de esta manera se recopilará la información con el objetivo de realizar un diagnóstico actual de la situación de la organización Coagronorte Ltda. Acerca de la existencia de síntomas relacionados al síndrome de burnout y sus variables.

6.1 Caracterización de la muestra participante:

El día 28 de octubre se llevó a cabo la aplicación del perfil sociodemográfico donde se evidenció la participación por parte de la población objeto y se logró recopilar la información necesaria para el inicio de la investigación programada.

A continuación, se muestra el análisis del instrumento aplicado a los trabajadores del área administrativa de la empresa Coagronorte Ltda.

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

Tabla 2. Caracterización en rango de edad de los colaboradores.

Edad	Menor de 18	Entre 18 y 28 años	Entre 29 y 38 años	Entre 39 y 50 años	Entre 51 a 70 años
	0	10	16	9	4

Fuente. *Elaboración propia*

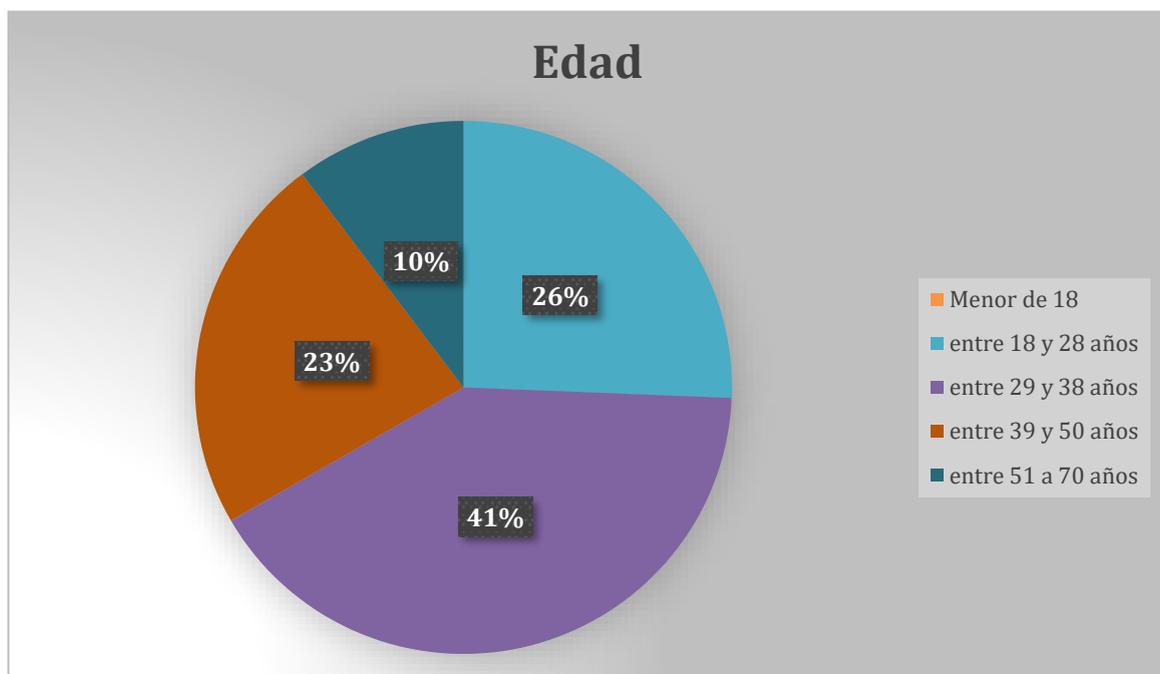


Gráfico 1. *Distribución por edad de los colaboradores participantes.*

Fuente. *Elaboración propia*

Se logró una muestra de 39 participantes dentro de los criterios de inclusión determinados, teniendo en cuenta el contrato de trabajo y los rangos de edad. El 41% de los trabajadores encuestados están en el rango de 29 a 38 años, 26% de los trabajadores encuentran en el rango 18 y 28 años, en el 23 % de los trabajadores encuestados están en el

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

rango 39 y 50 años, en el 10 % de los trabajadores encuestados están en el rango de 51 y 70 años, en el rango 0% esta los trabajadores encuestados de menores de 18 años. Evidenciando una mayor cantidad de colaboradores en un rango de edad de etapa de desarrollo de adultez media.

Tabla 3. Caracterización estado civil de los colaboradores

Estado Civil	soltero	casado	Unión libre	separado	viudo
	18	12	10	2	0

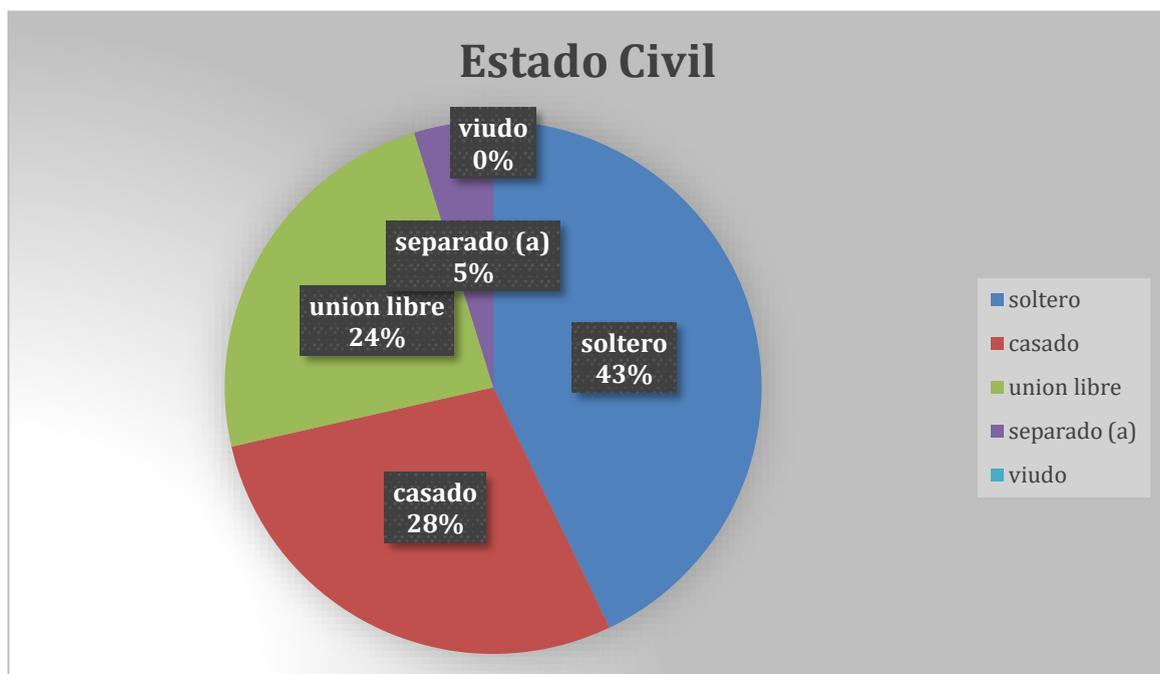


Gráfico 2. Distribución por estado civil de los colaboradores participantes.

Fuente. Elaboración propia.

Se logra evidenciar en referencia al estado civil de los colaboradores participantes, que el 43% de los trabajadores encuestados se encuentran solteros, el 28% de los trabajadores encuentran casados, el 24 % de los trabajadores están en unión libre y solo el 5 % de los

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

trabajadores son separados. Se resalta que en la muestra no se evidencian colaboradores viudos.

Tabla 4. Caracterización número de hijos de los colaboradores

Número de	1	2	Más de 2	No tiene
Hijos	6	8	7	19

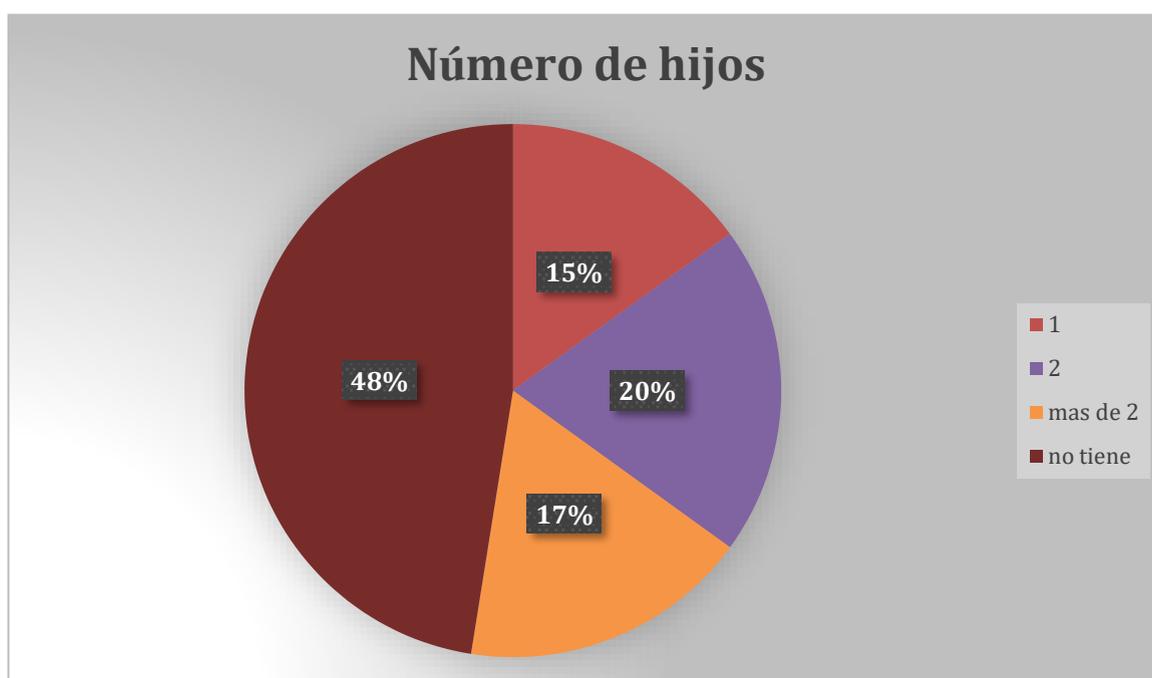


Gráfico 3. Distribución por número de hijos que tienen los colaboradores participantes.

Fuente. Elaboración propia.

Teniendo en cuenta lo evidenciado, se resalta que, en un gran porcentaje el 48% de los trabajadores encuestados no tiene hijos, así mismo, el 20% de los trabajadores tienen 2 hijos, siguiente del 17 % de los trabajadores tienen más de 2 hijos y solo el 15 % de los

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

trabajadores tienen un 1 hijo. En este sentido, vemos que más del 50% de la población de trabajadores participantes no tienen o solo tienen 1 hijo.

Tabla 5. Caracterización sobre el nivel de formación de los colaboradores.

Nivel de Formación	Primaria	Secundaria	Técnico - tecnológico	Universitario	Especialización
	1	1	20	14	3

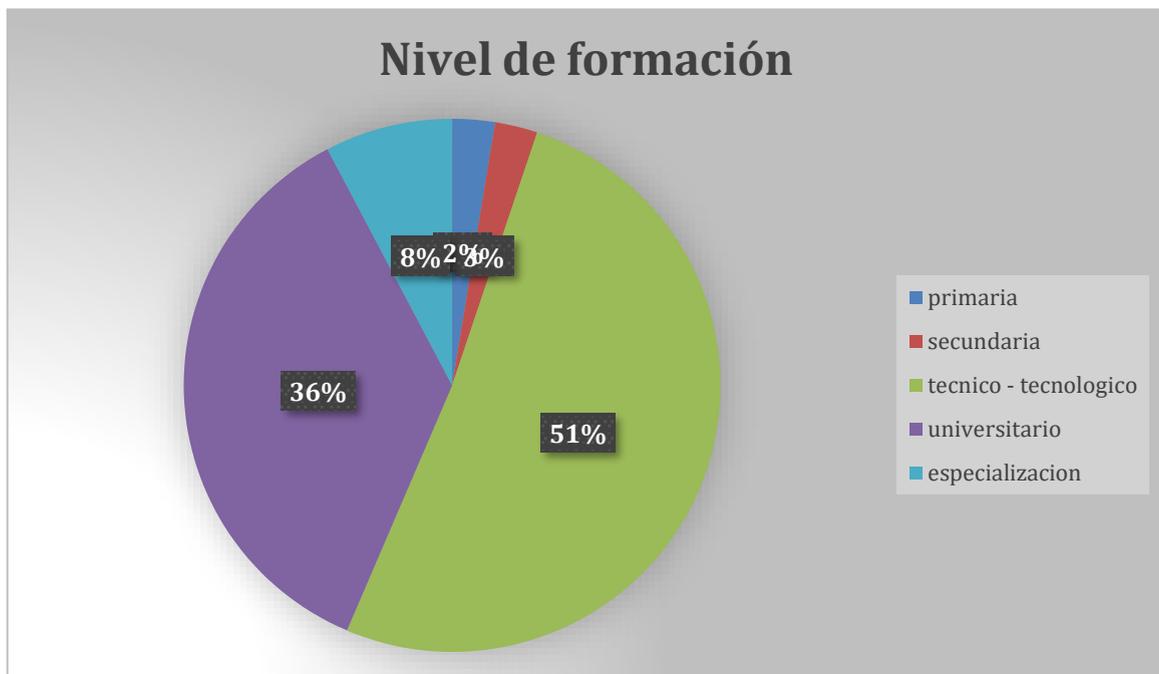


Gráfico 4. Distribución por nivel de formación académica que tienen los colaboradores participantes.

Fuente. Elaboración propia.

En relación al nivel de formación o preparación académica, se logra evidenciar que en un gran porcentaje (51%) los colaboradores se encuentran preparados como técnicos o tecnólogos. El 36% de los trabajadores se han desarrollado a nivel profesional y/o

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

universitario, así mismo solo un 8 % de los trabajadores cuentan con especialización o posgrado. Es importante resaltar que en un menor porcentaje (5%), los colaboradores se encuentran en un nivel básico como primaria y secundaria, es importante destacar que estos niveles de educación obedecen a perfiles básicos dentro de la organización, desempeñándose en cargos de Auxiliar de servicios generales.

Tabla 6. Caracterización promedio mensual de los colaboradores

Promedio mensual	Mínimo vigente SLM	1 y 3 SLM	3 y 4 SLM	4 y 5 SLM	5 y 6 SLM
	18	21	1	0	1

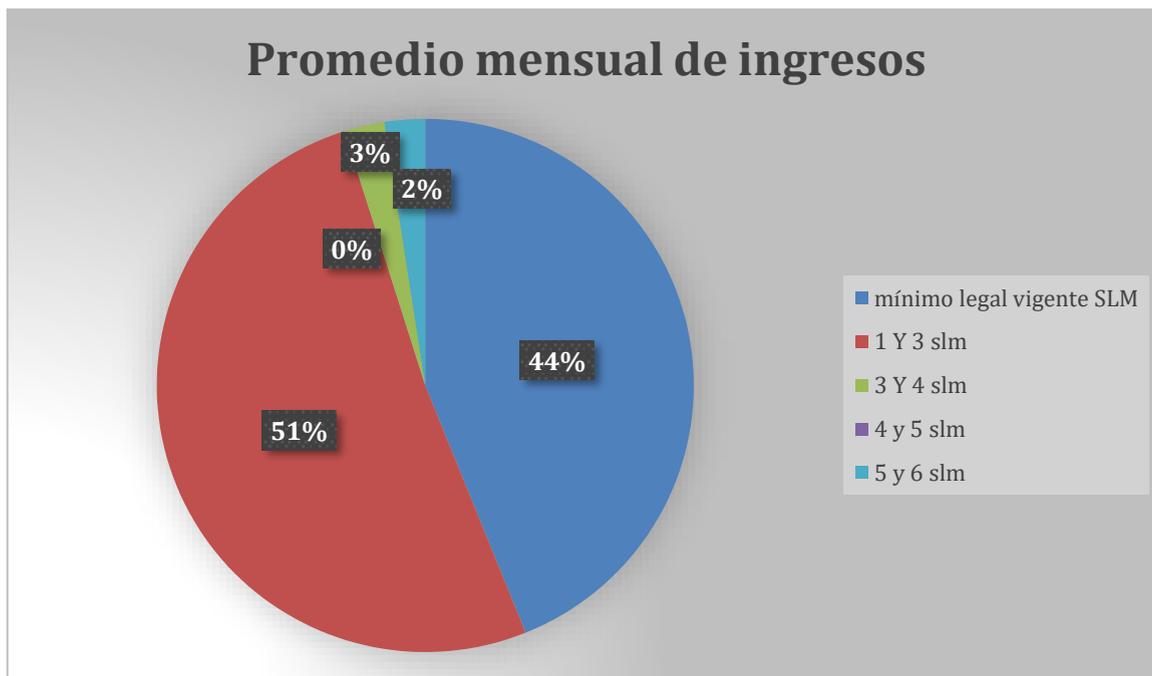


Grafico 5. Distribución por nivel de salario (promedio mensual) que tienen los colaboradores participantes.

Fuente. Elaboración propia.

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

En relación al nivel salarial medidos por SMMLV, se evidencio que más de la mitad de los colaboradores recibe entre 1 y 3 SMMLV, sin embargo, es importante resaltar que el 44%, un número muy representativo se encuentra en 1 SMMLV y solo un 5% se encuentra entre 3 y 6 SMMLV. Logramos evidenciar que este 5% se representa en cargos directivos y la mayor concentración (44%) son colaboradores en un nivel auxiliar administrativo.

Tabla 7. Caracterización de genero

Genero	Masculino	Femenino
	15	24

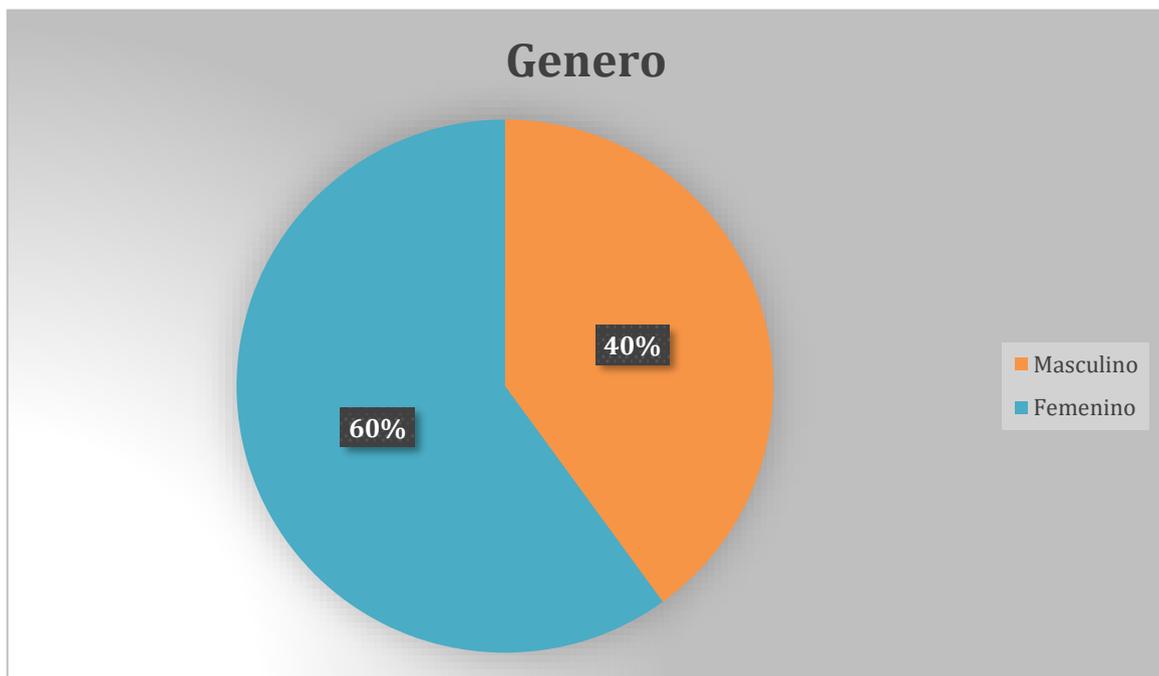


Gráfico 6. Distribución por género que tienen los colaboradores participantes.

Fuente. Elaboración propia.

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

Se logra evidenciar que el 60% de los participantes son mujeres y solo el 40% son hombres, lo que evidencia una predominancia femenina en el área administrativa de la organización.

Tabla 8. Caracterización de estrato

Estrato	Bajo - bajo	bajo	Medio bajo	medio	alto
	4	23	9	3	0

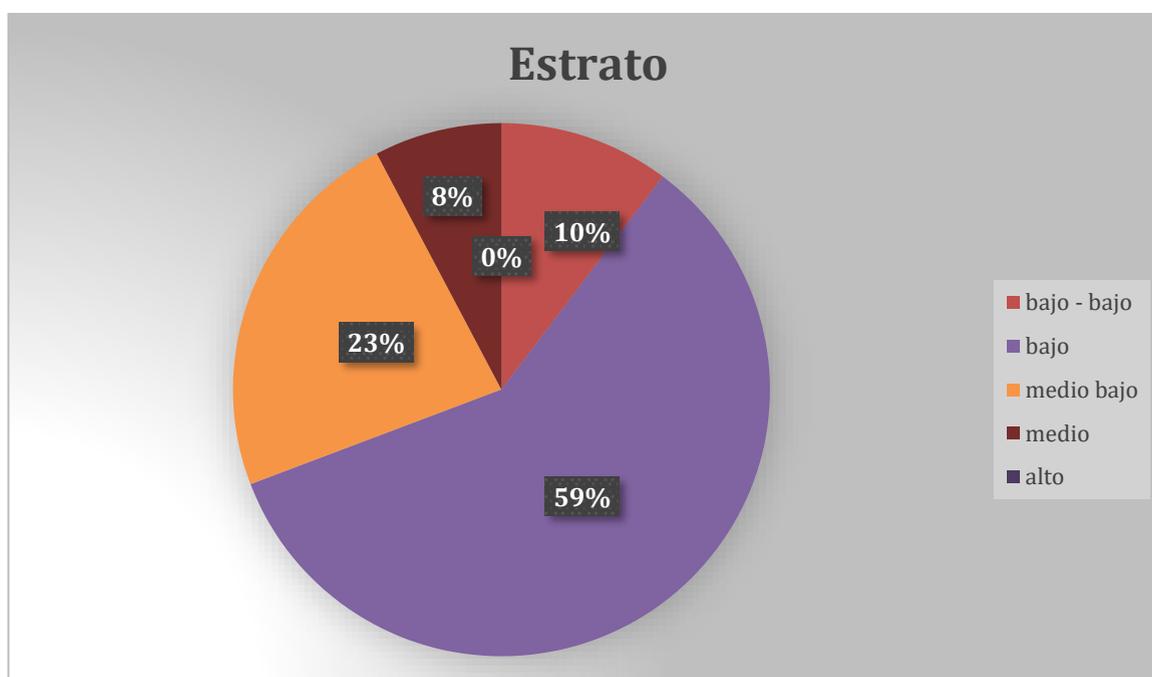


Gráfico 7. Distribución por estrato socioeconómico que tienen los colaboradores participantes.

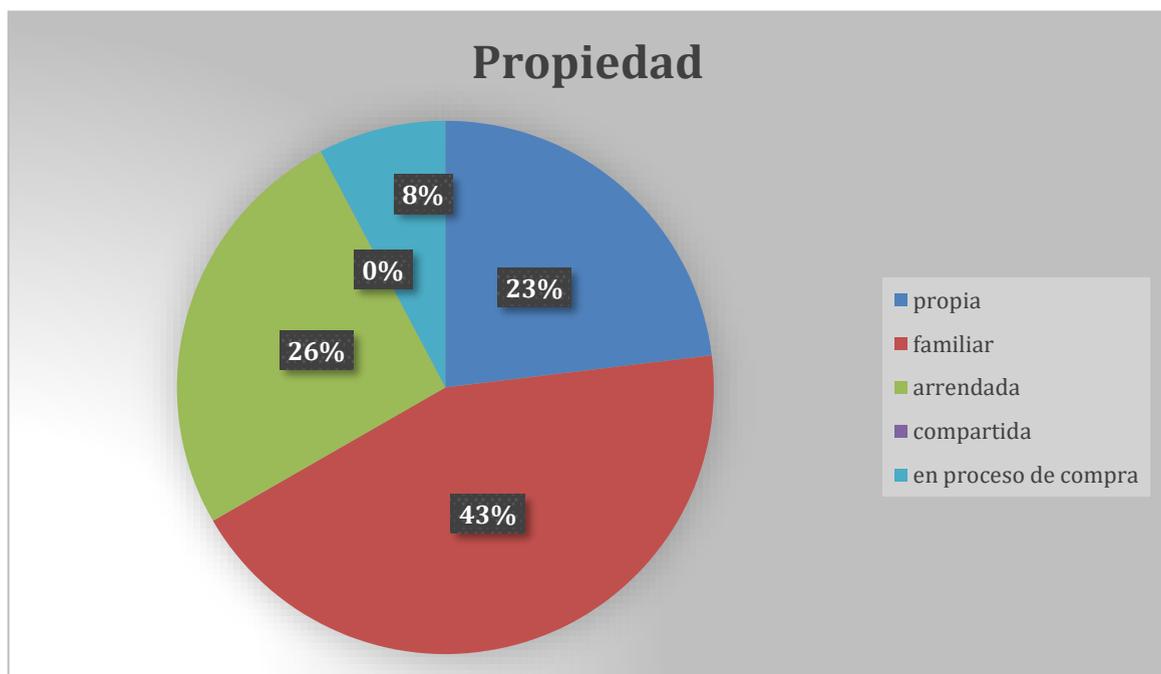
Fuente. Elaboración propia.

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

Frente a la distribución por estrato socioeconómico de los participantes, se logra evidenciar que más de la mitad (59%) se encuentra en estrato socio económico bajo, siguiendo con un 23% ubicados en un estrato medio bajo (2), así mismo un 10% de los trabajadores están en el rango estrato bajo – bajo (no estratificado), y por último, el 8 % de los trabajadores están en el rango estrato medio (3-4), y no se evidencia colaboradores en estratos altos. Teniendo en cuenta lo anterior, podemos asociar descriptivamente la relación entre los altos porcentajes entre los colaboradores que ganan 1 SMMLV y los que actualmente viven en un estrato socio-económico bajo.

Tabla 9. Caracterización de propiedad.

Propiedad	Propia	Familiar	Arrendada	Compartida	En proceso de compra
	9	17	10	0	3



Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

Grafico 8. *Distribución por tipo de vivienda que tienen los colaboradores participantes.*

Fuente. *Elaboración propia.*

Se logra evidenciar que el 43% de los conviven en vivienda de tipo familiar, 26% de los trabajadores viven arrendados, y solo el 23% tiene vivienda propia. Sin embargo, se evidencia que un número de colaboradores en un rango del 8 % en proceso de compra.

Tabla 10. Caracterización de antigüedad de la empresa

Antigüedad de la empresa	Menos de 1 año	De 1 a 3 años	De 3 a 4 años	Mas de 4 años
	5	10	10	14

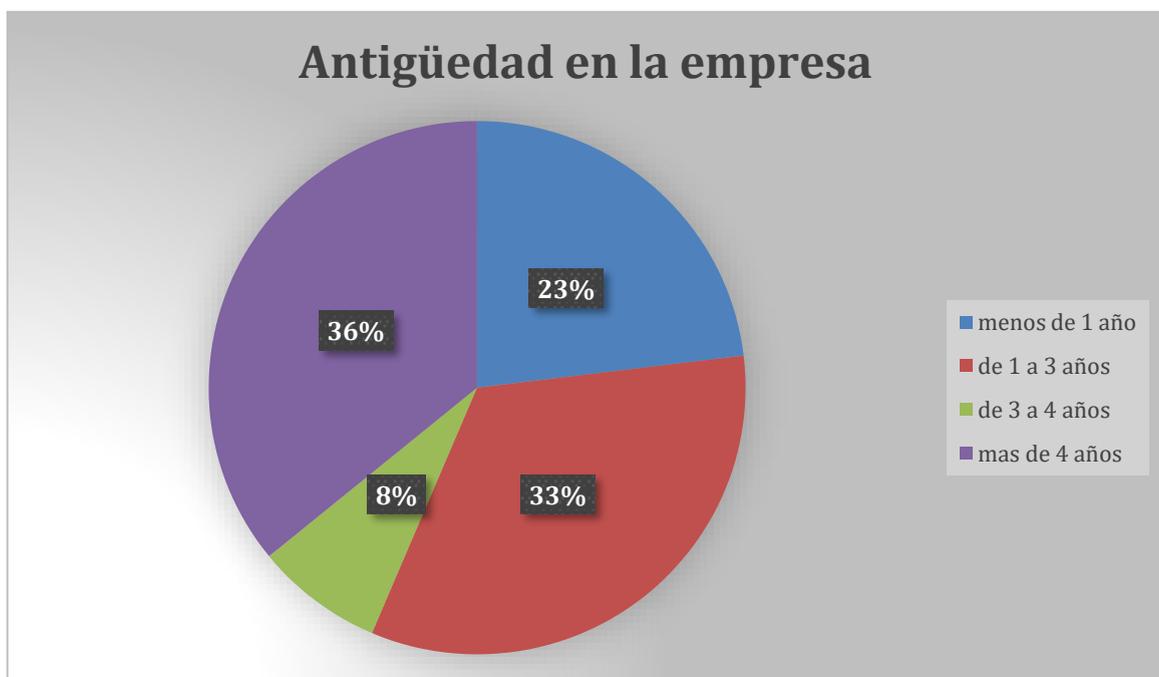


Grafico 9. *Distribución por antigüedad en la organización y cargo que tienen los colaboradores participantes.*

Fuente. *Elaboración propia.*

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

En relación a la antigüedad tanto en la organización como en el cargo, podemos observar que el 33% tiene entre 1 y 3 años en la empresa, sin embargo, un 36% tiene más de 4 años, lo que evidencia estabilidad laboral. Así mismo logramos comprobar, que se abren opciones a nuevo talento, observando un 23% que tiene menos de 1 año en la organización y aún se encuentran en proceso de adaptación y conocimiento de la dinámica de la empresa.

Tabla 11. Caracterización de uso de tiempo libre

Uso de tiempo libre	Otro trabajo	Labores domésticas	Recreación y deporte	Estudio
	3	19	8	9

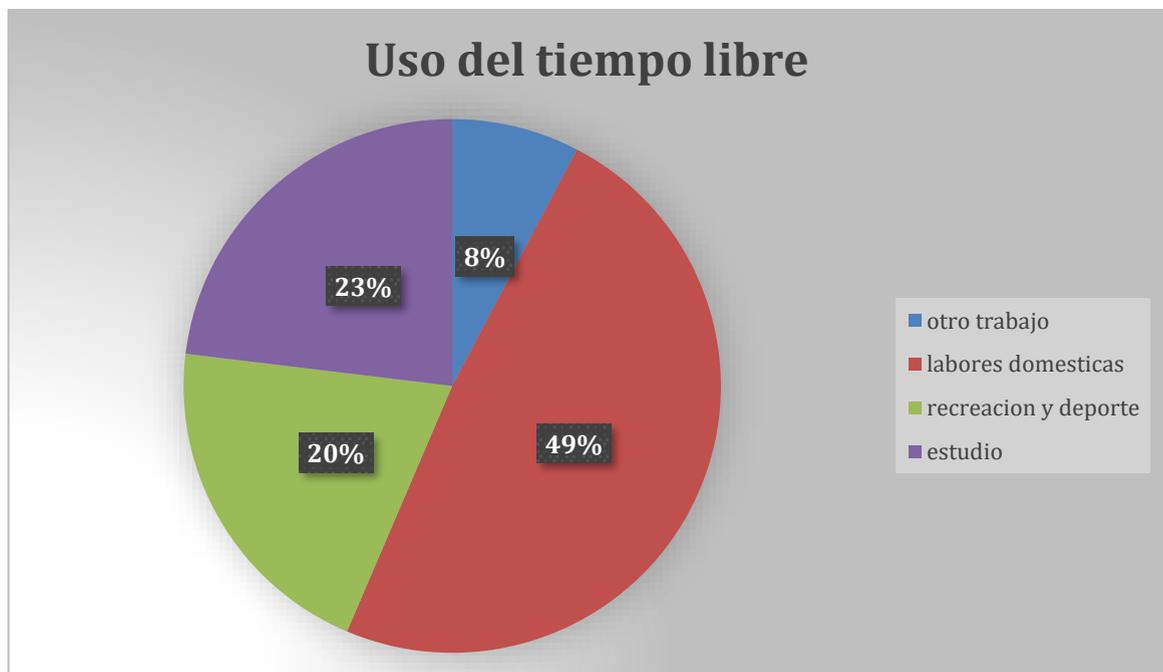


Gráfico 10. Distribución por uso del tiempo libre que tienen los colaboradores participantes.

Fuente. Elaboración propia.

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

Se logra evidenciar que los participantes en un gran porcentaje (49%) dedican su tiempo libre a realizar actividades netamente domésticas. Así mismo solo un 20% se toma el tiempo de recreacional y realizar algún deporte. Por ultimo observamos una tendencia de trabajo y estudio del 31%, lo que implica un sobre esfuerzo mental y cognitivo adicional a las demandas de trabajo ya asignadas.

Tabla 12. Caracterización de consumo de bebidas alcohólicas

Consumo de	SI	NO
bebidas	10	29
alcohólicas		



Gráfico 11. Distribución por uso del consumo de bebidas alcohólicas que tienen los colaboradores participantes.

Fuente. Elaboración propia.

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

Podemos observar que en un gran porcentaje (74%) los participantes no consumen bebidas alcohólicas y solo un 26% tiene un consumo activo de las mismas.

Tabla 13. Caracterización de tiempo libre.

Prácticas	SI	NO	SEMANTAL	QUINCENAL
algún deporte	15	24	12	1

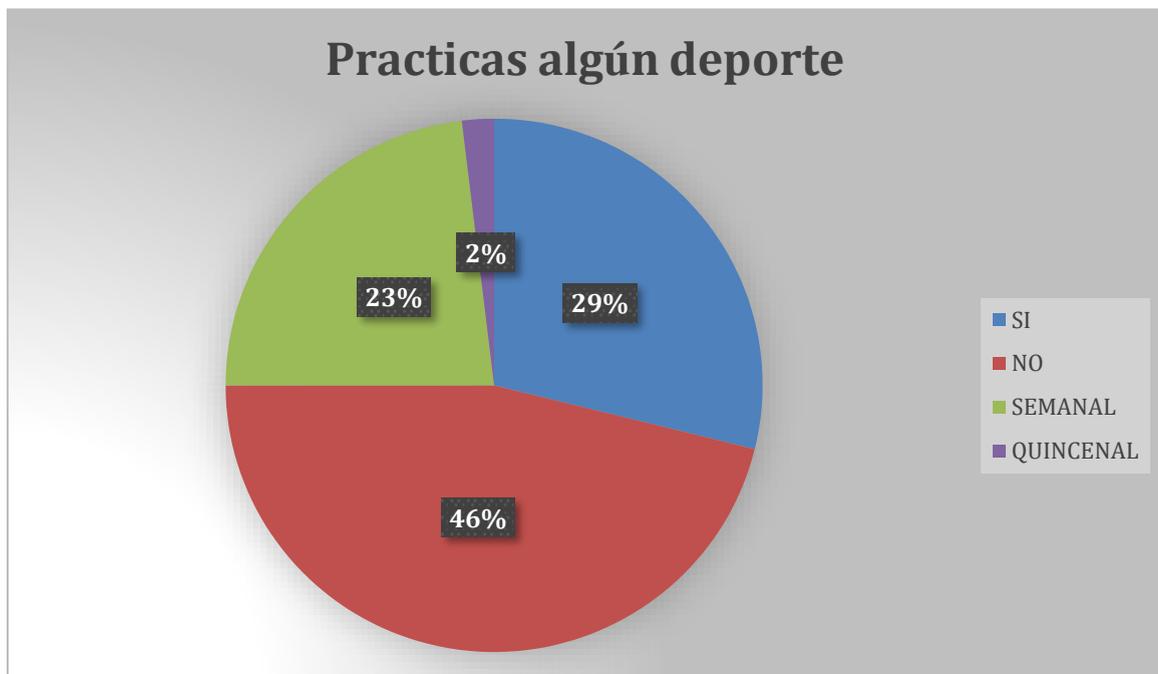


Gráfico 12. Distribución por practica de deporte que tienen los colaboradores participantes.

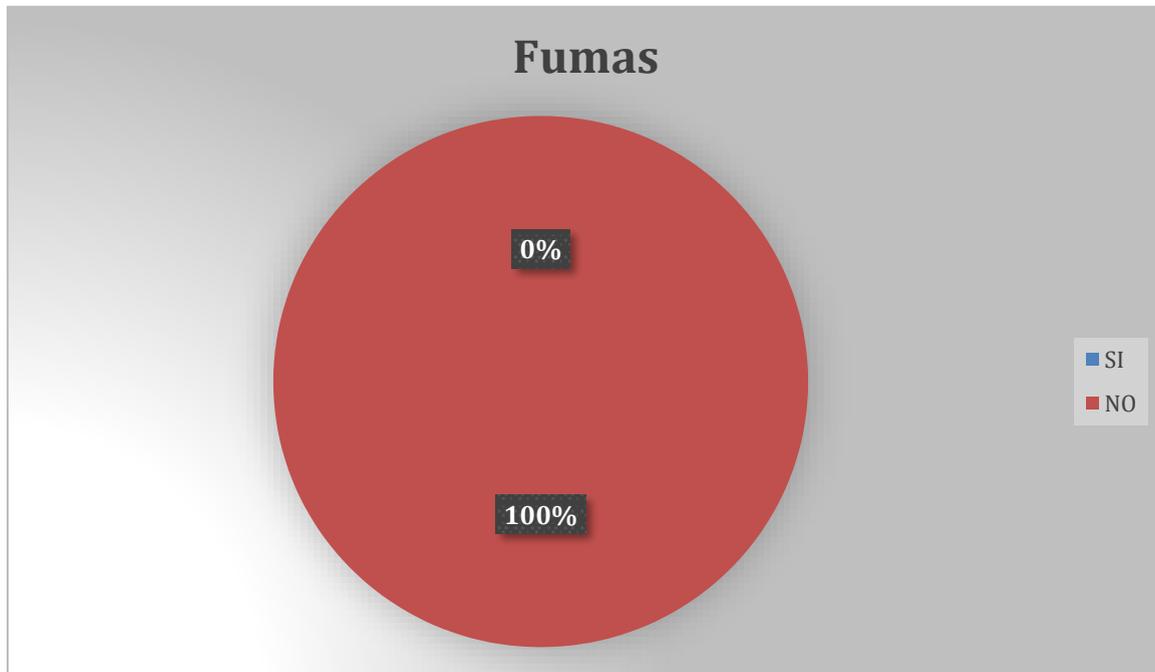
Fuente. Elaboración propia.

Ampliando la práctica de deporte evidenciada en la gráfica 10., observamos que un 29% practica deporte y los porcentajes en periodicidad son semanal y quincenal, siendo semanal la opción preferida de los colaboradores.

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

Tabla 14. Caracterización de conducta (fumar)

Fumas	SI	NO
	0	39



En la presente grafica se observa que el 100% de la población lo cual es un total de 39 colaboradores de la empresa coagronorte, refieren que no presentan conductas relacionadas a fumar.

6.2 Tabulación y resultados Test Maslach Burnout Inventory (MBI)

A continuación, se presentarán los resultados obtenidos de la aplicación del Test Maslach Burnout Inventory (MBI) en una muestra de 39 colaboradores del área administrativa de la organización Coagronorte Ltda.:

El Test Maslach Burnout Inventory se compone de un total de 22 ítems, direccionados al estudio de sintomatología de 3 variables o dimensiones de investigación: 1. Agotamiento o

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

cansancio emocional, 2. Despersonalización y 3. Realización personal (significativamente baja), por lo cual se establecen los siguientes rangos de mediciones de acuerdo a las puntuaciones directas obtenidas en la siguiente distribución de ítems por escala:

Tabla 15. *Valores de referencia por escalas del Test Maslach Burnout Inventory.*

Escala o Variable	Ítems a evaluar	Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto
Cansancio o Agotamiento Emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	0-18	19-26	27-54
Despersonalización	5-10-11-15-22	0-5	6-9	10-30
Realización Personal (baja)	4-7-9-12-17-18-19-21	0-33	34-39	40-56

Fuente. *Tomado de Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986).*

Establecidos y presentados los valores de referencia se presenta en la siguiente Tabla 4., la escala de Agotamiento o Cansancio Emocional, con una prevalencia del 25.6% en un nivel alto, con un total de 10 trabajadores.

Tabla 16. *Escala o variable de Agotamiento o Cansancio Emocional.*

NIVEL DE PREVALENCIA	AGOTAMIENTO O CANSANCIO EMOCIONAL	
ALTO	10	25,6%
MEDIO	8	20,5%
BAJO	21	53,8%
TOTAL	39	100%

Fuente. *Elaboración propia.*

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

Para la escala de Despersonalización, se evidenció que el nivel alto estuvo presente en un total de 4 colaboradores, quienes representan un 10.3%, sin embargo, se resalta que un total de 29 colaboradores perciben esta dimensión en un nivel bajo, lo que evidencia un factor protector.

Tabla 17. *Escala o variable de Despersonalización.*

NIVEL DE PREVALENCIA	DESPERSONALIZACION	
ALTO	4	10,3%
MEDIO	6	15,4%
BAJO	29	74,4%
TOTAL	39	100%

Fuente. *Elaboración propia.*

Por último, en relación a la escala de Realización Personal, se encontró que en comparación a la escala de Despersonalización, un total de 10 personas, representadas en un 25.6%, percibe una baja realización personal desde su cargo y desde la organización.

Tabla 18. *Escala o variable de Realización Personal.*

NIVEL DE PREVALENCIA	REALIZACION	
ALTO	22	56,4%
MEDIO	7	17,9%
BAJO	10	25,6%
TOTAL	39	100%

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

Fuente. *Elaboración propia.*

7 Discusión

Para la presente investigación se realizó una herramienta de análisis como estrategia de discusión, donde se buscó contrarrestar de forma específica las variables medidas con la teoría propuesta desde el Síndrome de Burnout y su conceptualización. Por tal razón, a continuación, se muestra la comparación de las respuestas con guía teórica para contrastar la información obtenida, utilizando de base los resultados obtenidos:

Tabla 19. *Análisis Triada Investigativa.*

Variable	Ítem de la variable	Respuesta	Autor	Aporte al proyecto investigativo
Cansancio emocional	1.Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	Alto: 10 trabajadores Medio: 8 trabajadores	Maslach y Jackson (1981, 1982) como una manifestación comportamental del estrés laboral, y lo entienden como un síndrome tridimensional caracterizado por cansancio emocional (CE),	Retomando lo anteriormente aplicado del test Maslach Burnout Inventory (MBI) se verifica que los trabajadores de la empresa coagronorte Ltda. Presentan un 25,6 % de probabilidad de cansancio
	2.Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	Bajo: 21 trabajadores		
	3.Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo			

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

	<p>me siento fatigado.</p> <p>6. Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.</p> <p>8. Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo</p> <p>13. Me siento frustrado/a en mi trabajo.</p> <p>14. Creo que trabajo demasiado.</p> <p>16. Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.</p> <p>20. Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.</p>	<p>Alto: 4 empleados</p>	<p>Burke (1987), explica que el síndrome de Burnout es un</p>	<p>despersonalización emocional debido (DP) en el trato al estrés laboral con clientes y usuarios, y que actualmente se genera en la función de logro/realización desempeñada. personal (RP).</p> <p>Asimismo, se denota que en algunos empleados de la institución</p>
--	---	--------------------------	---	---

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

	mi como si fuesen objetos impersonales 10. siento que me he hecho más duro con la gente	Medio: 6 empleados	proceso de adaptación del estrés laboral, que se caracteriza por la desorientación profesional, desgaste, sentimientos de culpa por falta de éxito profesional, frialdad o distanciamiento emocional y aislamiento.	Coagronorte Ltda. han logrado desarrollar algunos niveles de despersonalización creando una sintomatología parcial que al no ser tratada puede convertirse a largo plazo en un diagnostico pleno.
	11. me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente 15. siento que realmente no me importa lo que ocurra a las personas que tengo que atender profesionalmente 22.me parece que los beneficiaros de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas	Bajo: 29 empleados		
Realización personal	4. siento que puedo entender fácilmente a la persona que tengo que atender 9. siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras	Alto: 22 trabajadores	Maslach y Jackson (1981, 1982) refieren que la falta de realización personal se caracteriza por la autoevaluación negativa del propio trabajo. Esta falta de	Retomando lo anteriormente expuesto se evidencia que algunos trabajadores de la institución coagronorte presenta dificultades en el

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

personas a través de mi trabajo	Bajo: 10 trabajadores	"logro personal", se refiere al sentimiento que tiene la persona cuando se siente menos competente en la resolución de su trabajo.	área de realización personal mostrando un 56% de la población establecida con un alto índice, creando una expectativa al desarrollo a largo plazo de sintomatología asociada al síndrome de burnout.
12. me siento muy enérgico en mi trabajo.			
17. siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo			
18. me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender			
19. creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo			
21. siento que en mi trabajo emocionalmente los problemas son tratados de forma adecuada.			

Fuente. *Elaboración propia.*

Retomando lo anteriormente expuesto en el análisis cualitativo mediante la herramienta de la triada, se hace referencia que los trabajadores de la institución denominada

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

Coagronorte Ltda. Presentan un bajo índice en la variable de cansancio emocional, un bajo índice en variable de despersonalización y un alto índice en realización personal, generando un resultado posible al desarrollo del síndrome de burnout por el motivo a que se está viendo afectada una de las variables que lo conforman, de tal forma, se genera un plan de acción con el objetivo de minimizar y prevenir su desarrollo.

8 Plan de acción e intervención

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos y la evidencia de los niveles de afectación de acuerdo a las 3 variables estudiadas a través del Test Maslach Burnout Inventory, se diseña y construye un plan de prevención y promoción para minimizar sintomatología asociada al síndrome de burnout en la población de colaboradores previamente identificada, con el fin de mejorar la salud mental de los trabajadores de Coagronorte Ltda.

Tabla 20. *Propuesta de promoción y prevención de riesgo para Síndrome Burnout.*

Variable	Tema	Descripción de la capacitación	Perfil del profesional	Objetivo	Materiales
Cansancio emocional	Técnicas para generar control emocional	Por medio de la técnica de psi coeducación se busca crear un aprendizaje significativo en cuanto a las herramientas o estrategias que puede generar cada colaborador para desarrollar un buen manejo de sus emociones	Psicólogo Especialista en seguridad y riesgos laborales.	Generar aprendizaje significativo mediante la herramienta de psi coeducación referente a técnicas que minimicen el desequilibrio emocional.	Video beam Sonido Guías de manejo Hojas Lapiceros Ponente.

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

	y mediante ello crear un equilibrio el cual favorecerá el rendimiento o desempeño laboral.			
Motivación intrínseca	Se generará un Taller psico didáctico donde el trabajador tendrá un espacio de libre expresión donde deberá referir sus cualidades positivas y las habilidades que actualmente presenta, teniendo claridad de las metas a corto y a largo plazo que se estructuran al inicio de cada mes.	Psicólogo Especialista en seguridad y riesgos laborales.	Incentivar la motivación intrínseca en cada colaborador de la institución coagronorte Ltda. Mediante el reconocimiento de sus habilidades y características previas, enlazando las proyecciones que presenta en la actualidad dependiendo del cargo.	Ponente Mesa redonda Sonido.
Importancia de las pausas activas.	Se realiza un Taller psico dinámico con los trabajadores de la institución donde se hace referencia acerca de la importancia de la realización de pausas activas y los beneficios que ocasiona a nivel psicológico, físico y social.	Profesional en SG -SST Psicólogo Especialista en seguridad y riesgos laborales.	Generar conciencia acerca de la realización de pausas activas en la jornada laboral, con el fin de mejorar área psicológica, física y social.	Video beam Sonido Guías de manejo Hojas Lapiceros Ponente.

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

Despersonalización	Psi coeducación sobre la caracterización de la personalidad.	Se genera proceso de psi coeducación donde se catalogan las características de la personalidad (autoestima, autoconcepto, autoconfianza, autocontrol) y mediante ello se fortalece cada aspecto para generar una apropiación de la misma.	Psicólogo Especialista en seguridad y riesgos laborales.	Fortalecer la personalidad mediante talleres psicoeducativos y de introspección.	Video beam Sonido Guías de manejo Hojas Lapiceros Ponente.
	Estrategia para mejora de hábitos sociales en el entorno laboral	Se genera juego de roles entre los trabajadores de la empresa coagronorte Ltda. Con el objetivo de posicionar a cada colaborador en la función del otro y mediante ello desarrollar características empáticas y fortalecer proceso de habilidades sociales creando un clima laboral agradable y propicio.	Psicólogo Especialista en seguridad y riesgos laborales.	Mejorar proceso de habilidades sociales por medio de taller psico didácticos, con el fin de fortalecer el clima laboral en la institución coagronorte Ltda.	Video beam Sonido Guías de manejo Hojas Lapiceros Ponente.
Realización personal	Organización y planificación de actividades en el ámbito laboral.	Creación de cronograma especificado de actividades,	Psicólogo Especialista en seguridad y	Estructurar mediante un esquema, las funciones	Video beam Sonido Guías de manejo

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

	retomando sus espacios de realización de pausas activas.	riesgos laborales.	específicas que debe realizar en su horario laboral.	Hojas Lapiceros Ponente.
Proyección organizacional.	Verificación de metas a corto y a largo plazo del personal que labora actualmente en la empresa coagronorte Ltda. Ubicada en la zulía norte de Santander.	Psicólogo Especialista en seguridad y riesgos laborales.	Crear un esquema de proyección a corto, mediano y largo plazo, con especificación de cumplimiento semanal.	Video beam Sonido Guías de manejo Hojas Lapiceros Ponente.
Desarrollo profesional del colaborador en la empresa.	Apoyo vocacional mediante ponencias motivacionales sobre la realización y cumplimiento de metas laborales.	Psicólogo Especialista en seguridad y riesgos laborales.	Incentivar al trabajador de la empresa coagronorte Ltda. A fortalecer sus estudios y ascender a nivel laboral teniendo en cuenta el conocimiento de las funcionalidades que ejecuta.	Ponente. Video beam Hojas sonido

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

Conclusiones

Retomando el primer objetivo Mediante la presente investigación se busca crear una caracterización de los trabajadores de la empresa coagronorte que aplicaron para el proyecto investigativo , dónde mediante un porcentaje se define cada ítem, asimismo, se observa que en el rango de edad el 41% de los trabajadores encuestados se encuentran ubicados entre 29 a 38 años , de esta manera en el aspecto de estado civil el 43 % de los trabajadores se encuentran solteros, en el ítem de número de hijos el 48% de los trabajadores encuestados no tiene , en el ítem de preparación académica con gran porcentaje de 51 % se encuentran ubicados en la base académica de técnicos o tecnólogos , por otro lado se verifica su nivel salarial dónde el 51% reciben entre 1 y 3 SMMLV , por tal motivo se engloba su tabulación en cuanto al ítem de genero dónde el 60 % de los trabajadores en el área administrativa de la empresa coagronorte son mujeres, Con el ítem de caracterización de estrato se logra evidenciar 59% se encuentra en estrato socio económico bajo , con ítem caracterización de propiedad se logra evidenciar que el 43 % de los conviven en vivienda de tipo familiar, con el ítem caracterización de antigüedad de la empresa en relación a la antigüedad tanto en la organización como en el cargo del 33 % tiene entre 1 y 3 años en la empresa, con ítem caracterización de uso de tiempo libre se logró evidenciar que los participantes en un gran porcentaje 49 % dedican su tiempo libre a realizar actividades netamente doméstica, con ítem caracterización de consumo de bebidas alcohólicas podemos observar que en un porcentaje 74% los participantes no consumen bebidas alcohólicas, con ítem caracterización de tiempo libre ampliado la participación deportiva se evidencia 46 % no practica algún deporte, con ítem de caracterización de conducta en el presente se observa 100% no presenta conductas relacionadas a fumar

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.

Los resultados arrojados por la aplicación del test Maslach Burnout Inventory (MBI). Se clasifican en sus tres variables las cuales son (cansancio emocional, despersonalización y realización personal), indicando un porcentaje global de los 39 colaboradores que participaron en la aplicación, donde el 25,6 % muestra sintomatología de cansancio emocional, el 10.3 % un nivel de despersonalización y para culminar el 56,4 % un alto déficit de realización personal, llegando al término que existe un bajo desarrollo de sintomatología asociada al síndrome de burnout denotando que una de sus variable muestra un porcentaje significativo, asimismo, se resalta que el ser humano es un componente biopsicosocial y al momento de estar alterada alguna de estas esferas empieza a fallar el bienestar en su totalidad creando alteraciones tanto psicológicas como físicas.

En el último objetivo se busca minimizar la sintomatología asociada al síndrome de burnout mediante un plan de manejo de prevención y promoción hacia una buena salud mental, especificando por medio de cada variable las características por fortalecer, de tal forma, se estipulan diversas actividades psicoeducativas, psicodinámicas y reflexivas donde se busca crear nuevos conocimientos y mediante ello crear estrategias de afrontamiento ante las situaciones que pueden desencadenar sintomatología asociada al síndrome de burnout.

Referencias bibliográficas

Díaz-Bambula, F., & Retería-Perez, E. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. *Revista Socio jurídicos*, 1129-155.

Gómez-Bustamante, E. M., Rodríguez-Méndez, A. S., Ordosgoitia-Montero, K. J., Rojas-López, M. C., & Severiche-Sierra, C. A. (2017). Riesgos psicosociales en personal de asistencia de una clínica de tercer nivel de la ciudad de Cartagena de Indias en 2016. *NOVA*, 77-89.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, M. (2013).

Metodología de la Investigación. Madrid: McGraw - Hill / Interamericana

Editores S.A de C.V. Jiménez, M. (2010). OIT. UAM.

Merino, M. J., Carrera, F. J., Arribas, N., Martínez, A., Vázquez, P., Vargas, A., & Fikri, N. (2018). Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. *cadernos de saúde pública*, 34(11), 1-18. Obtenido de <https://doi.org/10.1590/0102-311X00189217>

Moreno, B., & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales*. Madrid: Editorial INSHT.

Luperdi, X. E. (2021). Burnout y calidad de vida laboral en empresas públicas y privadas. *Repositorio Universidad de Lima*, 1-37.

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda

GIL MONTE, P. (2002): "Validez Factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory- General Survey". Salud Pública de México, vol. 44, nº 1, enero febrero.

LEITER, M.P. (1988): "Burnout as a function of communication patterns. A study of multidisciplinary mental health team". Group & organization studies, vol.13, pp. 111-128.

MASLACH, C. (1982): MBI. Maslach Burnout Inventory. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press

MASLACH, C. (1976): "Burn-out". Human behaviour, vol.5, nº 9, pp.16-22.

MASLACH, C. y JACKSON, S.E. (1982): "Burnout in health professions: A social psychological analysis", en SANDERS, G. y SULS, J. (Eds.). Social psychology of health and illness. Hillsdale, NJ: Erlbaum

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). Maslach Burnout Manual. Palo Alto, CA.: Consulting Psychologists Press.

Anexos

Anexo 1. Oficio de solicitud de aplicación de proyecto de investigación.

Tunja, 9 de octubre de 2021.

Señores
COOPERATIVA AGROPECURIA DE NORTE DE SANTANDER
Atn. Guillermo Alexander Infante Santos
Gerente General
Coagronorte Ltda.
San José de Cúcuta

Ref. Solicitud autorización aplicación de estudio e investigación en la organización.

Cordial saludo

Nos es grato agradecer la oportunidad de presentarnos en primera instancia como estudiantes profesionales del programa de Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. De la misma forma exponemos nuestro proyecto de investigación denominado *Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda*, construido con los siguientes objetivos (generales y específicos):

- Identificar los factores de riesgo que generan el síndrome de burnout en el personal de la institución Coagronorte Ltda., ubicada en el Zulia - norte de Santander a través de la aplicación Test Maslach Burnout Inventory (MBI)

Específicos:

- Contextualizar los factores de riesgo psicosocial presentes en la organización que inciden en la sintomatología en el síndrome de burnout.
- Determinar la existencia de la sintomatología o conductas relacionadas al síndrome de burnout.
- Diseñar una propuesta de intervención para minimizar los factores de riesgo psicosociales relacionados al síndrome de burnout.

Para llevar a cabo con éxito la presente propuesta de investigación, es necesario contar con una muestra considerable de colaboradores voluntarios para la aplicación del instrumento Test Maslach Burnout Inventory (MBI), por lo cual es imprescindible contar con su amable participación y colaboración como organización.

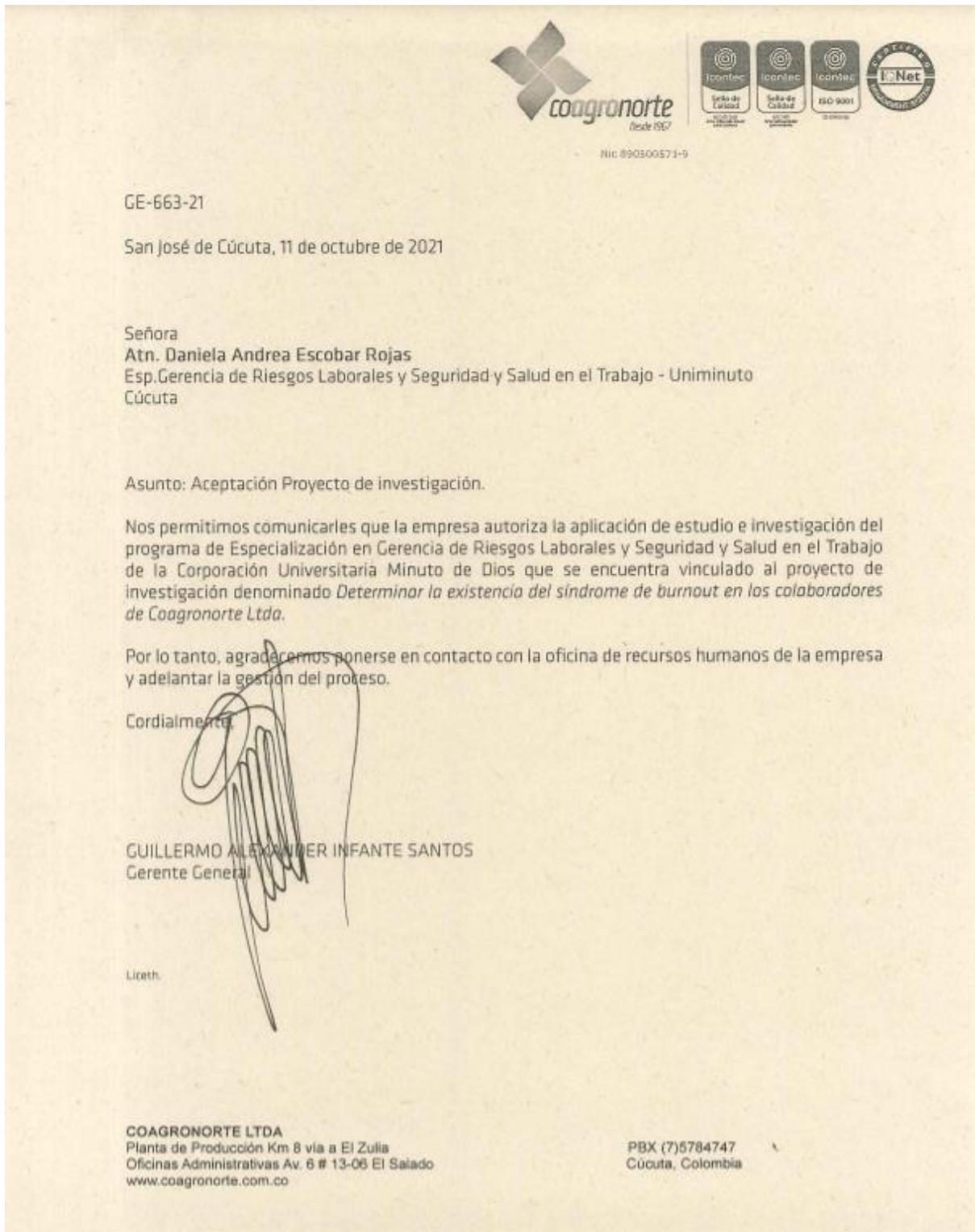
Agradecemos la oportunidad de presentación de nuestra oportunidad investigativa y esperamos contar con su apoyo en dicho estudio.

Cordialmente

Daniela Andrea Escobar Rojas
Psicóloga
Esp. Gerencia de Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo – Uniminuto.

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda

Anexo 2. Oficio de respuesta a solicitud de aplicación de proyecto de investigación.



(Luperdi, 2021)

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda

Tabla 21. Cronograma de aplicación

Cronograma de aplicación			
Fecha	Instrumentos	Participantes	aplicadores
28 de octubre del 2021	Encuesta descriptiva sociodemográfica Test Maslach Burnout Inventory (MBI)	30 a 40 empleadores de la institución coagronorte LTDA.	Liseth Alvarez Daniela Escobar Gabriel Amorocho

Anexo 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Corporación Universitaria Minuto de Dios – Sede Cúcuta Especialización en gerencia de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo Proyecto de investigación “Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.”

Yo _____ mayor de edad, identificado con CC. N° _____ de _____ autorizo a los profesionales en formación del programa de Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo: Daniela Andrea Escobar Rojas (Psicóloga) identificada con cedula de ciudadanía No. 1.090.477.664 – Gabriel Eduardo Amorocho Jaime (Terapeuta Ocupacional) identificado con cedula de ciudadanía No. 1.090.394.308 y Liseth Johana Alvares Galvis (Psicóloga) identificado con cedula de ciudadanía No. 1127062427, para llevar a cabo el proyecto de investigación, en el cual se busca *Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda.* La ejecución de dicho proyecto se llevara a cabo bajo la supervisión científica Yolanda Viviana Castellanos Romero.

Al firmar este documento reconozco que lo he leído y que comprendo su contenido dando mi consentimiento para la participación y realización de la observación, toma de fotos y videos. Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en papel y medio electrónico. El archivo del estudio de investigación se guardará en la Universidad Uniminuto bajo la responsabilidad del investigador.

FIRMA DEL TRABAJADOR

C.C: _____

FECHA: _____

Anexo 4. Test Maslach Burnout Inventory (MBI).

ENCUESTA PERSONAL (ESPAÑOL)

DATOS GENERALES

Nombre: _____ Edad: _____ Sexo: (M) (F)
 Estado Civil: _____
 Situación laboral: Nombrado () Contratado ()
 Tiempo de trabajo: _____ Turno de Trabajo: Fijo () Rotatorio ()

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente.

No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verdídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas.

Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

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

ITEM	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.							
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.							
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.							
4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.							
5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.							
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.							
10. Siento que me he hecho más duro con la gente.							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me siento muy enérgico en mi trabajo.							
13. Me siento frustrado por el trabajo.							
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.							
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.							
18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.							
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas							

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda

Anexo 5. Encuesta perfil socio demográfico

Universidad minuto de Dios – Sede Cúcuta
Especialización en gerencia de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo
Proyecto de investigación
“Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte
Ltda.”

Fecha de diligenciamiento: Dia ____ Mes ____ Año ____ Fecha de ingreso a la empresa: Dia ____ Mes ____ Año ____

Información básica	
Nombre (s):	Apellido (s):
Documento de identidad:	fecha y lugar de nacimiento:
Edad:	Teléfono:
Dirección- barrio:	Grupo sanguíneo:
EPS:	ARL:
Cargo:	correo electrónico:

Variables demográficas

Edad	Estado civil	Número de hijos
Menor de 18 años	Soltero (a)	1
Entre 18 y 28 años	Casado (a)	2
Entre 29 y 38 años	Unión libre	Mas de 2
Entre 39 y 50 años	Separado (a)	No tiene
Entre 51 a 70 años	Viudo (a)	

Nivel de formación académica	Genero
Primaria	Femenino
Secundaria	Masculino
Técnico – tecnológico	
Universitario	
Especialización	

Variables socioeconómicas

Promedio de ingreso mensual	estrato	Propiedad de vivienda
Mínimo legal vigente SLM	1 BAJO – BAJO	Propia
Entre 1 y 3 SLM	2 BAJO	Familiar
Entre 3 Y 4 SLM	3 MEDIO BAJO	Arrendada
Entre 4 Y 5 SLM	4 MEDIO	En proceso de compra
Entre 5 Y 6 SLM	5 MEDIO - ALTO	Compartida entre otras familias

Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte Ltda

Universidad minuto de Dios – Sede Cúcuta
Especialización en gerencia de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo
Proyecto de investigación
“Determinar la existencia del síndrome de burnout en los colaboradores de Coagronorte
Ltda.”

Antigüedad en la empresa	
Menos de 1 año	
De 1 a 3 años	
De 3 a 4 años	
Mas de 4 años	

Antigüedad del cargo	
Menos de 1 año	
De 1 a 3 años	
De 3 a 4 años	
Mas de 4 años	

A cargo	
Ninguna	
De 1 a 3 personas	
De 4 a 6 personas	
Mas de 6 personas	

Variables culturales y hábitos

Uso del tiempo libre	
Otro trabajo	
Labores domesticas	
Recreación y deporte	
estudio	

Consumo de bebidas alcohólicas	
Si	
No	

Practica algún deporte	
Si	
No	
Semanal	
quincenal	

Fuma	
Si	
No	