



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL
ESCUELA DE POSGRADOS "ESPOG"

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020-CES

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

Título del proyecto:

Estrategias de prevención del síndrome de Burnout para el personal de la Florícola "Agrosanalfonso"

Línea de Investigación:

Gestión del Talento Humano

Campo amplio de conocimiento:

Gestión del Talento Humano

Autor/a:

Falcón Veliz Victoria Tannys

Tutor Técnico:

Mg. Héctor Sebastián Pérez Manosalvas

Tutor Metodológico:

PhD. Alejo Betty Pastora

Quito – Ecuador

2025

APROBACIÓN DEL TUTOR TÉCNICO



Yo, Héctor Sebastián Pérez Manosalvas con C.I: 172152918-6 en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: Estrategias de prevención del síndrome de Burnout para el personal de la Florícola “Agrosanalfonso”

Elaborado por: Falcón Veliz Victoria Tannys, de C.I: 172702634-4, estudiante de la Maestría: Gestión del Talento Humano, mención: Talento Humano de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., miércoles 26 de marzo de 2025



Firma

APROBACIÓN DEL TUTOR METODOLÓGICO



Yo, Alejo Betty Pastora con C.I: 175936433-2 en mi calidad de Tutor metodológico del proyecto de investigación titulado: **Estrategias de prevención del síndrome de Burnout para el personal de la Florícola “Agrosanalfonso”**.

Elaborado por: Falcón Veliz Victoria Tannys, de C.I: 172702634-4, estudiante de la Maestría: Gestión del Talento Humano, mención: Talento Humano de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., miércoles 26 de marzo de 2025

**BETTY
PASTORA
ALEJO**

Firmado digitalmente
por BETTY PASTORA
ALEJO
Fecha: 2025.04.09
17:31:29 -05'00'

Firma

DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, Falcón Veliz Victoria Tannys con C.I 172702634-4, autor/a del proyecto de titulación denominado: Estrategias de prevención del síndrome de Burnout para el personal de la Florícola “Agrosanalfonso”. Previo a la obtención del título de Magister en Gestión del Talento Humano, mención Talento Humano.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar el respectivo trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Tecnológica Israel los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor@ del trabajo de titulación, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital como parte del acervo bibliográfico de la Universidad Tecnológica Israel.
3. Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de prosperidad intelectual vigentes.

Quito D.M., miércoles 26 de marzo de 2025

Firma

Tabla de contenidos

APROBACIÓN DEL TUTOR TÉCNICO	2
APROBACIÓN DEL TUTOR METODOLÓGICO	3
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE	4
INFORMACIÓN GENERAL	1
Contextualización del tema.	1
Problema de investigación	3
Objetivo general	4
Objetivos específicos	4
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:	5
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	6
1.1 Contextualización general del estado del arte	6
1.2. Proceso investigativo metodológico	13
Técnicas e instrumentos	15
Maslach Burnout Inventory (MBI)	15
1.3. Análisis de resultados	15
1.1. Fundamentos teóricos aplicados	44
1.2. Descripción de la propuesta	47
1.3. Validación de la propuesta	64
1.4. Matriz de articulación de la propuesta	65
CONCLUSIONES	67
RECOMENDACIONES	68
BIBLIOGRAFÍA	69
ANEXOS	74

Índice de tablas

	15
Tabla 1. Factores de riesgo	53
Tabla 2. Metas	54
Tabla 3. Objetivo General 1 Determinar el nivel de estrés de los trabajadores	54
Tabla 4. Objetivo General 2 “Fomentar un equilibrio entre vida laboral y personal”	55
Tabla 5. Objetivo General 3 “Mejorar el ambiente laboral, aumentando la participación activa de los empleados en cooperación para este fin”	55
Tabla 6. Objetivo General 4 “Promover la correcta gestión del tiempo”	55
Tabla 7. Objetivo Táctico 1 “Determinar el nivel de estrés de los trabajadores”	55
Tabla 8. Objetivo Táctico 2 “Fomentar un equilibrio entre vida laboral y personal”	56
Tabla 9. Objetivo Táctico 3 “Mejorar el ambiente laboral, aumentando la participación activa de los empleados en cooperación para este fin”	56
Tabla 10. Objetivo Táctico 4 “Promover la correcta gestión del tiempo”	57
Tabla 11. Presupuesto Plan estratégico	57
Tabla 12. Estrategias de prevención para el área operativa	59
Tabla 13. Estrategias de prevención para el área administrativa	59
Tabla 14. Actividades por área responsable	61
Tabla 15. Ítems de la Escala de satisfacción laboral de Cook y Wall”	63
Tabla 16. Matriz de validación de expertos	64
Tabla 17. Matriz de articulación	66

Índice de figuras

Figura 1	16
Figura 2	17
Figura 3:	18
Figura 4:	19
Figura 5:	20
Figura 6:	21
Figura 7:	22
Figura 8:	23
Figura 9:	24
Figura 10:	25
Figura 11:	26
Figura 12:	28
Figura 13:	29
Figura 14:	30
Figura 15:	31
Figura 16:	32
Figura 17:	34
Figura 18:	35
Figura 19:	36
Figura 20:	37
Figura 21:	38
Figura 22:	39
Figura 23:	40
Figura 24:	41
Figura 25:	42
Figura 26.	48
Figura 27	49
Figura 28	52
Figura 29	60

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) plantea que el Burnout es un problema que resulta de situaciones crónicas de estrés laboral, caracterizado por falta de energía, sentimientos de negativismo y reducción de la eficacia, además corresponde un factor de riesgo laboral debido a su capacidad de afectación, siendo este una forma inadecuada de afrontar situaciones estresantes que llevan al agotamiento emocional, bajo rendimiento en actividades y problemas emocionales, cuestiones que podrían restringir sus niveles de satisfacción.

En Latinoamérica según un estudio realizado por Statista y Bumeran (2023) afecta aproximadamente al 48 % de la población, por lo que se puede interpretar que prácticamente la mitad de trabajadores pueden llegar a verse afectados. En base a estos planteamientos se puede observar un aumento de personas afectadas por el síndrome a nivel de Latinoamérica, evidenciando un problema subyacente que requiere de atención, que a su vez podría estar asegurando un mal manejo de estrategias de prevención dentro de las organizaciones.

A nivel nacional existen varios autores que han realizado estudios sobre el síndrome como, por ejemplo, el estudio sobre Burnout a nivel de Ecuador encuentra que "el 35% de los trabajadores de florícolas en Cayambe presentan síntomas significativos de burnout" (Miranda, 2020).

Por otra parte, la investigación realizada por Franco y Espinoza (2022) en empresas de agroindustrias, ecuatorianas se ha obtenido que el 60% de encuestados presentaban serios niveles de Burnout, entre los factores influyentes más se encontraban largas jornadas laborales y falta de apoyo organizacional.

Se puede evidenciar que las cifras nacionales son distintas a los porcentajes obtenidos a nivel internacional, se puede demostrar que existe una problemática del síndrome dentro del Ecuador, cuestión que amerita ser investigada con la finalidad de indagar nuevas estrategias de prevención e intervención del “Síndrome de Burnout”, sobre todo en contextos del sector florícola o agrícola, para de este modo sustentar nuevos estudios sobre el tema, que brinden resultados nuevos y fiables dentro de este segmento que ha sido poco estudiado.

“En el sector florícola, las exigencias laborales son significativas, especialmente en temporadas altas como lo es San Valentín y día de las madres. En Ecuador, las plantaciones representan un pilar fundamental en la economía, generando empleos para el área operativa” (ProEcuador, 2021). El área operativa, se encarga del cultivo, corte, clasificación de flor nacional, exportable, empaque y distribución de rosas.

Por otro lado, el personal administrativo debe combatir con la presión de la gestión logística, comercial, financiera y talento humano, en un entorno donde la eficiencia, y la predisposición hacia el trabajo son clave para la competitividad empresarial.

Aunque es un sector demandante, se han identificado algunas áreas de oportunidad para mejorar el bienestar laboral, algunas condiciones como plazos ajustados y alta demanda en cuanto a la calidad en producción y exportación pueden representar desafíos, sin embargo, la empresa se encuentra comprometida en la optimización continua del entorno laboral para apoyar en el desarrollo de sus colaboradores y asegurar su bienestar tanto en el ámbito interno como en el ámbito externo.

En la plantación se presentan retos como los estándares nacionales de calidad, lo que puede desencadenar riesgos psicosociales en los colaboradores, tales como cansancio emocional, compromiso excesivo en temporadas altas que produce tensión por el cumplimiento de rendimientos, enfoque en excelencia en los estándares de calidad y búsqueda de reconocimiento.

Prevenir este síndrome es primordial tanto para el beneficio de los empleados como para la empresa, las estrategias planteadas dentro del proyecto se centraron justamente, en procesos de capacitación, orientación y acompañamiento a los trabajadores para que se pueda evitar el apareamiento del mismo.

Entre los beneficios de la prevención del síndrome se encuentran: mejora en la gestión del tiempo con relación a la vida personal y laboral, adquisición de habilidades de control del estrés, mejora en la estabilidad psicológica, además de implementación de herramientas de seguridad laboral, para promover el bienestar de los empleados.

Problema de investigación

La Florícola Agrosanalfonso S.A fue creada en 1995, se encuentran en un lugar privilegiado por la naturaleza proporcionan las condiciones ideales para las rosas más bellas del mundo, está ubicado en el cantón Mejía, específicamente en el sector de Machachi, en la Panamericana Sur Km 16, en el carretero principal del ingreso al barrio San Alfonso, la posición geográfica permite ofrecer colores intensos y brillantes así como rosas de tallo largo y tamaño de cabeza grande para satisfacer a los mercados más exigentes.

La compañía posee un sólido sistema de administración, producción y postcosecha. El departamento administrativo está encargado de la planificación, gestión, control de los procesos operativos y financieros de la empresa. Su función es garantizar un buen trabajo, a través de la supervisión de recursos, administración financiera, gestión logística y cumplimiento de las normativas del sector florícola.

El personal operativo, está encargado de las actividades físicas y técnicas relacionadas con el cultivo, cosecha, clasificación, embonche, empaque y distribución de las flores. El grupo operativo desempeña un papel fundamental en la producción diaria de la compañía, ejecutando funciones que requieren un alto grado de destreza, esfuerzo físico y atención para garantizar

que los productos cumplan con los estándares de calidad exigidos tanto a nivel nacional e internacional.

Por lo cual la pregunta que surge es: ¿Qué estrategias se pueden utilizar para prevenir el Síndrome Burnout de los trabajadores de la compañía?, en este proyecto se ejecutó un diseño de estrategias en su prevención con el fin de minimizar los impactos que ocasionan esta problemática que pudiera mejorar el rendimiento del colaborador.

Cabe destacar que, unas de las causas más frecuentes del síndrome suelen ser altos niveles de compromiso y dedicación, pasión por los desafíos, un nivel alto de auto exigencia, fuerte orientación a resultados, exposición a condiciones climáticas variables. Es pertinente dentro del ámbito organizacional elaborar un plan que permita prevenir el apareamiento del Burnout con la finalidad de resguardar el bienestar de su personal y de la empresa en general.

Objetivo general

Diseñar estrategias de prevención del síndrome de Burnout aplicadas al personal de la Florícola “Agrosanalfonso”, recabando información pertinente dentro de la empresa, para el fomento del bienestar laboral de los trabajadores en un futuro.

Objetivos específicos

- Contextualizar los factores que intervienen en el desarrollo del síndrome de Burnout dentro de la empresa.
- Diagnosticar el nivel de estrés laboral que presentan los trabajadores.
- Desarrollar estrategias adecuadas de intervención en cuanto a prevención de Burnout.
- Valorar según criterio de especialistas las estrategias más eficientes en cuanto a prevención de Burnout dentro de la empresa.

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:

En cuanto al ámbito laboral la presente investigación tuvo por beneficiarios directos a los trabajadores de la empresa “Agrosanalfonso” ya que son con quienes principalmente se aplicaron las propuestas para mejorar su calidad de vida dentro de la empresa, como beneficiario indirecto se tuvo a la empresa “Agrosanalfonso”, debido a que al proponer y aplicar estrategias de prevención contra el Burnout se mejoró la cultura laboral dentro de la empresa.

Con respecto al ámbito social se mejoró la calidad de vida de los trabajadores y se fomentó un ambiente laboral saludable, el aporte teórico de la investigación radica en el planteamiento de estrategias efectivas contra el síndrome de Burnout, la investigación se realizó dentro de la empresa únicamente con los colaboradores mostró receptividad, puede mejorar el bienestar de los trabajadores.

Delimitación de la investigación.

El proyecto se llevó a cabo en la empresa “Agrosanalfonso” con los trabajadores del área operativa y administrativa, inició en el mes de Enero del 2025 y su culminación será en Julio del presente año, el estudio está enfocado en encontrar factores de riesgo psicosocial, evaluación del estado de salud mental de los trabajadores, en el estudio no se encuentran incluidos los trabajadores del área de gerencia ni se pretende incluir a otras empresas, los hallazgos podrían servir de guía para otras florícolas de características similares dentro de la región.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1 Contextualización general del estado del arte

Antecedentes referenciales

Según Maslach y Jackson (1981) el Burnout corresponde a un estado de estrés crónico relacionado con el trabajo, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y una disminución del sentido de logro personal.

Maslach desarrolló un inventario denominado “Maslach Burnout Inventory” que está destinado a medir las variables que ocasionan este síndrome como en este caso son: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal reducida.

La autora menciona que jornadas laborales pesadas, en conjunto con cargas laborales excesivas se perfilan como causas principales que influyen en el apareamiento del problema, siendo la intervención temprana pieza fundamental.

El síndrome de Burnout se encuentra inmerso dentro de la sociedad, las estrategias planificadas deben estar encaminadas a la prevención del apareamiento de los posibles síntomas que se encuentran relacionados con la problemática con el fin de mermar su apareamiento.

Por lo tanto, corresponde a un problema que sin prevención e intervención puede llevar a consecuencias tanto a nivel personal como organización. Las cifras de afectación por el Síndrome de Burnout se mantienen, un elemento influyente dentro de la prevención contra el síndrome es la satisfacción laboral, la motivación y una correcta distribución de tareas.

Antecedentes de Investigación

Con relación al presente proyecto se pretende tomar en cuenta los planteamientos de varios autores que han tratado el tema dentro de sectores similares con el objetivo de tener una guía clara del proceso a seguir. A continuación, se plantean propuestas adecuadas de las cuales se tomarán varios aportes dentro del proyecto.

1. **Título:** Identificación y evaluación de los riesgos laborales y su plan de mejora en el área operativa de la florícola Rosahen.

Autor: Canchala César

Tipo de documento: Tesis

Objetivo general de la investigación: Identificar y evaluar los riesgos laborales presentes en el área operativa de la florícola Rosahen, con el fin de desarrollar un plan de mejora que minimice dichos riesgos y promueva un entorno de trabajo seguro para los empleados (Ganchala, 2023).

Metodología aplicada: Se llevó a cabo una evaluación inicial de riesgos en todos los puestos de trabajo, considerando las condiciones existentes y previstas. Se analizaron factores como las tareas realizadas, los lugares de trabajo, las herramientas y equipos utilizados, y las sustancias manejadas. La identificación de peligros se basó en la existencia de fuentes de daño potenciales y la determinación de los trabajadores que podrían estar expuestos a dichos riesgos (Ganchala, 2023).

Principales conclusiones y hallazgos: Se reflejó la presencia de riesgos ergonómicos debido a posturas repetitivas y manejo manual de cargas, así como riesgos químicos por la exposición a productos utilizados en el cultivo de flores. Se recomendó la implementación de programas de capacitación en manejo del estrés, promoción de pausas activas durante la jornada laboral y establecimiento de canales de comunicación efectivos para reportar situaciones de riesgo psicosocial.

Aporte a la presente investigación: Este proyecto aporta claridad en cuanto a la aplicación de técnicas que consisten en adecuar los materiales de trabajo para la mejora de su calidad de trabajo y seguridad, por lo que en relación al plan de intervención este puede enfocarse en la modificación de espacios a la vez que se pueden realizar capacitaciones adecuadas en cuanto a manejo de estrés, aumento de incentivos, modificación de tiempos de descanso, etc.

2. **Título:** Síndrome de Burnout en el personal correspondiente a las áreas de talento humano, administrativo y financiero del Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica, y elaboración de un plan preventivo de este riesgo.

Autor: Irina Mora

Tipo de documento: Tesis

Objetivo general de la investigación: Analizar la presencia del síndrome de burnout en el personal de las áreas mencionadas y desarrollar un plan preventivo para mitigar este riesgo laboral (Mora, 2024).

Metodología aplicada: Se llevó a cabo una investigación descriptiva y transversal, utilizando encuestas y entrevistas para evaluar los niveles de burnout entre los empleados. Los datos recopilados se analizaron estadísticamente para identificar factores de riesgo y áreas críticas que requieren intervención (Mora, 2024).

Principales conclusiones y hallazgos: El estudio reveló una prevalencia significativa de burnout en el personal evaluado, atribuida a factores como la sobrecarga laboral, falta de reconocimiento y escasa comunicación interna. Como resultado, se propuso un plan preventivo que incluye estrategias como la implementación de programas de bienestar laboral, talleres de manejo del estrés, promoción de actividades recreativas y establecimiento de canales de comunicación efectivos para fomentar un ambiente de trabajo saludable (Mora, 2024).

Aporte a la presente investigación: El plan antes mencionado pretende trabajar con educación en el manejo de estrés, aumento de actividades recreativas, establecimiento de nuevos canales de comunicación, esto puede ser de utilidad ya que como se ha mencionado con anterioridad la falta de comunicación corresponde a un problema subyacente en la empresa, por lo que brindar canales adecuados puede ser una posible solución, se pretende trabajar en tres esferas principales, con el fin de prevenir el síndrome yendo de lo particular a lo general, cuestión que puede ser efectiva si se aplican los procesos adecuados, por lo que puede servir de guía para focalizar las estrategias para cada ámbito específico.

3. **Título:** Diseño de un plan de control de riesgo del síndrome de burnout para la organización "BAMAS"

Autor: Bryan Alexander Samaniego Mena

Tipo de documento: Tesis

Objetivo general de la investigación: Diseñar un plan de control de riesgos del síndrome de burnout para la organización BAMAS (Samaniego, 2024).

Metodología aplicada: Proyecto de investigación de tipo descriptivo, ya que analiza las distintas características implicadas en el Síndrome, transversal ya que los individuos cuentan con las mismas variables en un tiempo lineal, no experimental, se valora la exposición al riesgo ya existente, sincrónica, se hace en un momento, tiempo determinado y de campo.

Principales conclusiones y hallazgos: Samaniego (2024) menciona un plan de estrategias efectivas para prevenir el síndrome de Burnout y son las siguientes:

- Evaluación de riesgo
- Valoración del entorno del trabajador
- Análisis de operatividad de los trabajadores
- Exploración de intereses profesionales
- Análisis de cooperación y dinámica grupal
- Sostenimiento de operatividad
- Reducción de estresantes
- Control de cargas laborales
- Apoyo psicológico
- Reducir o controlar la dimensión de despersonalización

Dichas técnicas están basadas en un modelo de “Counseling” mismo que busca brindar una orientación al personal, con el objetivo de mejorar su bienestar, autoconocimiento, aceptación y crecimiento personal.

Aporte a la presente investigación: Dentro de “Agrosanalfonso” se ha aplicado un Modelo de Counseling y de equipos, puesto que de esta manera se promueve el desarrollo de la organización dentro de la empresa gracias a la asignación de tareas específicas a cada área en conjunto con la intervención psicológica adecuada al personal administrativo y operativo.

El proyecto se centró en elementos fundamentales para la prevención del síndrome de Burnout planteando, cuestiones que se deben trabajar dentro de la empresa para lograr una correcta sinergia empresarial, para lo cual se basó en los elementos mencionados por Chiavenato (2009) que es el estrés, la motivación y satisfacción laboral como predominantes. A continuación, se detallan dichos elementos:

Fundamentos teóricos

Factores intervinientes en el Síndrome de Burnout

Estrés Laboral

Cherry (2022) define al estrés como una respuesta tanto psicológica como fisiológica a demandas internas y externas del individuo, provocando un estado de insatisfacción y afectando al bienestar en general. Por lo que resulta importante que el personal aprenda cómo gestionar este factor para lograr una mejora en su rendimiento, ya que este jugará un rol importante dentro de la empresa.

Motivación

“Fomentar un ambiente de trabajo positivo y motivador, donde los empleados se sientan valorados y reconocidos, es esencial para reducir el riesgo de burnout. La motivación está intrínsecamente ligada al éxito laboral” (Maslach, 2022).

Por lo que se puede identificar que la motivación juega un papel fundamental dentro de la eficiencia de cada uno de los colaboradores, debido a que, encuentran propósito en lo que realizan, fomentado así el compromiso con la compañía.

Satisfacción laboral

Según Chiavenato (2009) va a influir directamente en el agotamiento y despersonalización laboral, este punto tiene que ver con la alineación del trabajador con los objetivos empresariales y específicamente con la cultura organizacional. El autor menciona, que un diseño de trabajo bien equilibrado puede llegar a ser clave de éxito empresarial, este término hace alusión específicamente a un equilibrio entre demandas y recursos disponibles dentro de la empresa.

"El rediseño de tareas puede mejorar el desempeño y reducir el estrés laboral al proporcionar a los empleados mayor autonomía y control sobre su trabajo" (Chiavenato, 2009).

Otros autores mencionan que "Implementar programas de bienestar en el lugar de trabajo, que incluyan actividades físicas, mindfulness y apoyo psicológico, puede reducir significativamente los niveles de burnout entre los empleados" (Marquardt, 2022).

"Fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y proporcionar formación en habilidades de gestión del tiempo son estrategias clave para prevenir el burnout en los empleados" (Richards, 2022).

En base a lo mencionado con anterioridad se puede indicar que el manejo correcto de los elementos influyentes dentro de variables como satisfacción, motivación, ambiente laboral, entre otros influye en la correcta prevención del Síndrome de Burnout.

Herramientas importantes

Prevención

Para Maslach (1997) la prevención mediante la identificación y modificación de factores organizacionales que contribuyen al burnout, como la sobrecarga de trabajo, falta de control, resulta efectiva en la fase temprana del proceso de intervención relacionado con el mismo.

En base a lo planteado con anterioridad se destaca la necesidad de aplicar medidas tempranas dentro de la empresa con el objetivo de prevenir el síndrome acoplando la organización y administración de tareas de manera adecuada, a su vez trabajando de la mano con el trabajador brindando estrategias psicológicas efectivas.

Estrategias de prevención

Antiguamente autores como Maslach y Leiter (1997) propusieron estrategias que enfatizan principalmente en la necesidad de rediseñar el trabajo, mejorar la comunidad laboral, establecer valores compartidos y proporcionar apoyo en conjunto con acompañamiento adecuado a los empleados.

Personal Operativo

En el presente proyecto se pretende aplicar estrategias como: Fomento de apoyo social, trabajo en equipo e implementación de técnicas de manejo de estrés acordes a las investigaciones de los autores antes mencionados, con el objetivo de brindar herramientas que permitan afrontar de manera funcional las dificultades que se presentan con relación a las cargas laborales y las exigencias organizacionales.

Kondo y Sonenshein (2020), mencionan que una estrategia útil de prevención puede ser un espacio de trabajo organizado y un enfoque minimalista del trabajo, ya que esto puede prevenir el agotamiento.

Personal administrativo

El rediseño de tareas y roles laborales puede fomentar el mejoramiento del sistema, disminuyendo cargas excesivas, mejorando el rendimiento y la predisposición hacia el cumplimiento de tareas de los trabajadores pertenecientes a la empresa.

Por otro lado, la autora Davis (2021) que plantea algunas estrategias efectivas en cuanto a la prevención del Burnout, quien se centra en la resiliencia dentro de la cultura empresarial, liderazgo empático, en los recursos de desarrollo e implementación de evaluaciones de bienestar.

El progreso de las condiciones laborales pretende centrarse en la adecuación de recursos que se encuentren afectando el bienestar de los empleados, a su vez brindando una mejor estructura de trabajo con el fin de obtener una mejor organización en las actividades y tareas diarias.

1.2. Proceso investigativo metodológico

Enfoque

El enfoque del presente estudio fue de tipo cuantitativo, ya que se aplicó un instrumento para medir la cantidad de implicados que padecen del síndrome, en este caso se aplicó el Maslach Burnout Inventory o (MBI) a los trabajadores de la empresa “Agrosanalfonso” para conocer su estado de motivación y satisfacción laboral.

Tipo de alcance

El estudio tuvo un alcance descriptivo, debido a que se detallan las variables que influyen dentro del síndrome de burnout en los trabajadores de la florícola “En este tipo de estudios se observan, describen y fundamentan varios aspectos relacionados con el fenómeno” (González y Gallardo, 2021, p. 70).

Diseño

El presente estudio siguió un diseño de campo, transversal y no experimental. Es un estudio de campo porque “una investigación de campo se lleva a cabo en el lugar y tiempo exacto donde ocurre el fenómeno” (Arias, 2021, p. 67). En este caso la investigación se llevó a cabo con el personal de la Florícola “Agrosanalfonso”.

Es transversal, ya que se llevó a cabo en un tiempo específico, respetando las actividades de los implicados, con el objetivo de recopilar datos y analizar la correlación entre las variables propuestas. “Estos estudios permiten evaluar la prevalencia de una condición y son ideales para analizar la asociación entre dos o más variables” (Vega, Maguiña, Soto, Lama y Correa, 2021).

Es no experimental porque no se sometió a los participantes a condiciones experimentales; en su lugar, los trabajadores fueron evaluados en su contexto natural, sin alteraciones de ningún tipo, con la finalidad de obtener información certera y adecuada a los objetivos de investigación. Lo que permitió diseñar estrategias de prevención que ayuden al bienestar de los colaboradores de la florícola.

Población y Censo

La empresa “Agrosanalfonso” consta de 200 colaboradores de los cuales la muestra seleccionada para el presente estudio fue de 21 trabajadores del área administrativa y 179 del área operativa, donde se aplicó el instrumento en un período de 2 semanas.

Técnicas e instrumentos

Maslach Burnout Inventory (MBI)

Es un instrumento que se encarga de medir el nivel de desgaste profesional además de la frecuencia e intensidad con la que interviene, este consta de 22 ítems, con preguntas cortas

y fáciles de responder, que van desde un rango de puntuación de 0 que corresponde a Nunca, hasta 6 que corresponde a todos los días, este cuestionario mide las siguientes variables:

- Cansancio emocional
- Despersonalización
- Realización personal

1.3. Análisis de resultados

En el presente proyecto se aplicó el instrumento “**Maslach Burnout Inventory (MBI)**” a trabajadores de la florícola “Agrosanalfonso”, este es uno de los instrumentos más aplicados para medir el padecimiento de síndrome de Burnout.

A continuación, se detallan las variables por número de preguntas correspondientes:

-**Agotamiento emocional (AE)**: Del ítem 1 al 9.

-**Despersonalización (DP)**: Del ítem 10 al 14.

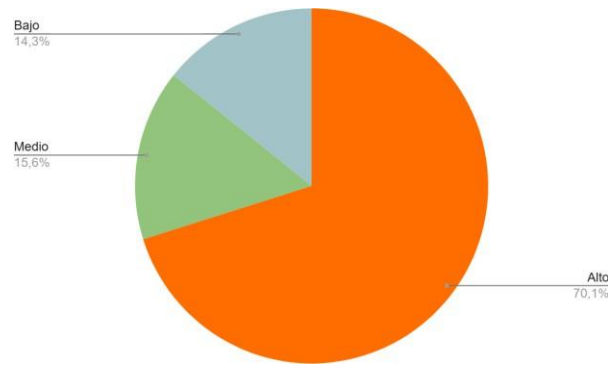
-**Realización Personal (RP)**: Del ítem 14 al 22.

El análisis está enfocado en los resultados obtenidos por variable con un rango de alto, medio o bajo para cada ítem, si en estas se presenta algún tipo de irregularidad o disfunción pudiera dar paso al padecimiento de Síndrome de Burnout. A continuación, se detallan las preguntas por cada variable:

Agotamiento emocional

Figura 1

Pregunta: ¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo?



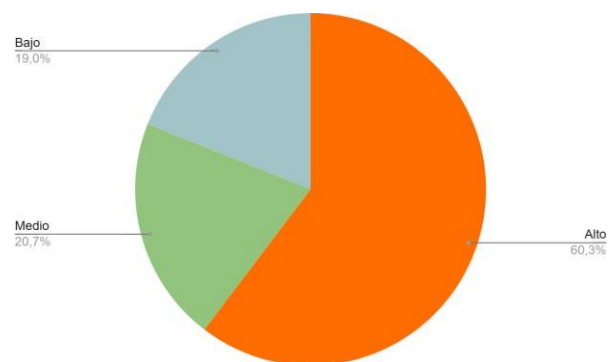
Nota. “Maslach Burnout Inventory (MBI)”

Análisis e Interpretación

En base a los resultados obtenidos se puede dilucidar que un alto porcentaje de los trabajadores se sienten agotados emocionalmente por su trabajo, mientras que un porcentaje medio y bajo no. Esto se debe a los factores internos y externos que son propios de un desempeño.

Figura 2

Pregunta: ¿Cuándo termino mi jornada de trabajo me siento vacío?



Nota. “Maslach Burnout Inventory (MBI)”

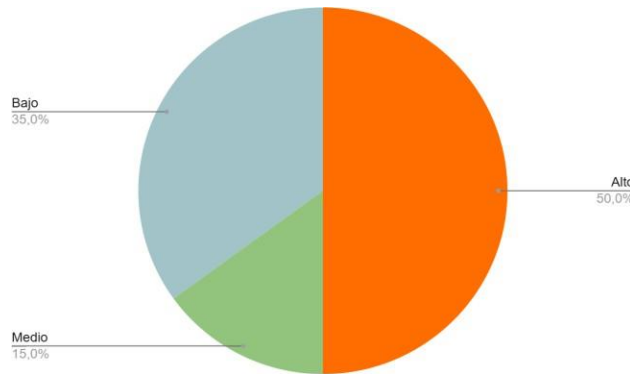
Análisis e Interpretación

En base al gráfico anterior se puede observar que un alto porcentaje de los trabajadores sienten agotamiento al finalizar su jornada de trabajo, mientras que la otra

mitad manifiesta no sentirse del mismo modo, por lo que esta es una variable determinante con relación a la fatiga que pueden llegar a acumular los implicados.

Figura 3:

Pregunta: ¿Cuándo me levanto por la mañana me siento fatigado?



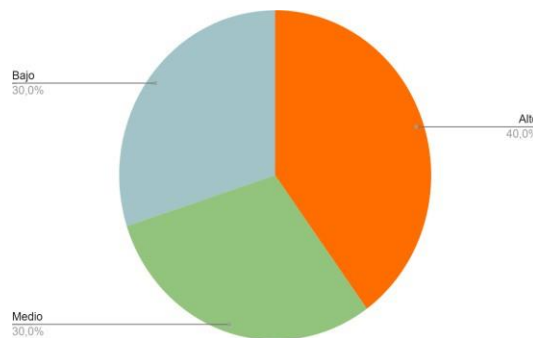
Nota. “Maslach Burnout Inventory (MBI)”

Análisis e Interpretación

En base a la pregunta planteada con anterioridad se tiene que la mitad de los trabajadores se siente fatigado, seguido por un nivel bajo e intermedio de fatiga, lo que podría intensificarse en jornadas altas de trabajo donde la demanda suele ser mayor.

Figura 4:

Pregunta: ¿Comprendo fácilmente cómo se sienten mis clientes?



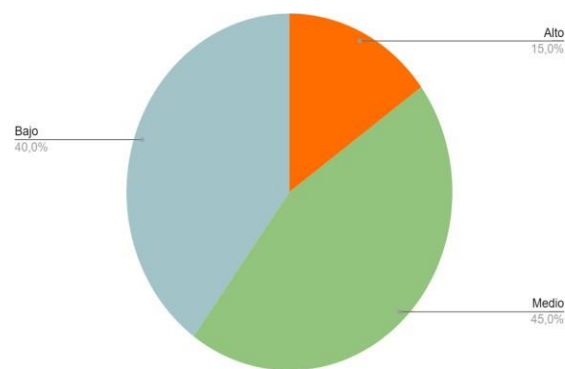
Nota. “Maslach Burnout Inventory (MBI)”

Análisis e Interpretación

En base al gráfico anterior se puede dilucidar que un porcentaje de la población estudiada, que en este caso corresponde menos de la mitad de los trabajadores comprende las necesidades de sus clientes, mientras que un porcentaje similar para ambos ítems medio y bajo no logra este nivel de comprensión

Figura 5:

Pregunta: *¿Siento que trato a algunos clientes como objetos impersonales?*



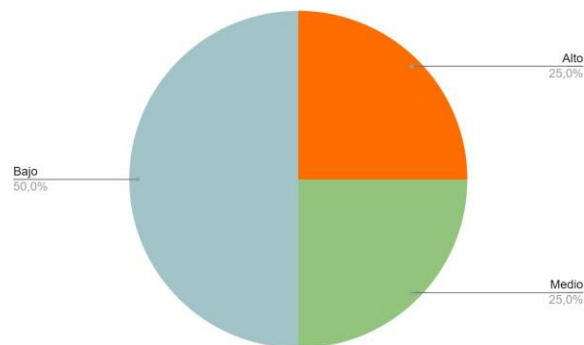
Nota. “Maslach Burnout Inventory (MBI)”

Análisis e Interpretación

En base al gráfico anterior se puede observar que destaca el nivel medio, seguido por un nivel bajo y finalmente el nivel alto, lo que permite dilucidar que este no corresponde a un problema con alto grado de incidencia, por lo que en general la mayoría no presenta problemas para tratar de manera adecuada con clientes y sienten empatía con ellos.

Figura 6:

Pregunta: *¿Trabajar todo el día con gente me cansa?*



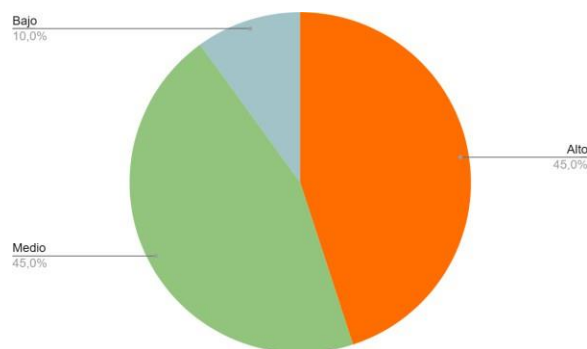
Nota. “Maslach Burnout Inventory (MBI)”

Análisis e Interpretación

Como se puede observar en el gráfico anterior se tiene que la mitad de la población estudiada no presenta problemas con trabajar con otras personas todo el día, mientras que la otra mitad corresponde a un nivel medio y bajo de molestia, por lo que no se considera un conflicto considerable, ya que el porcentaje de personas que realmente presentan molestias es mínimo.

Figura 7:

Pregunta: *¿Trato muy eficazmente con los problemas de los clientes?*



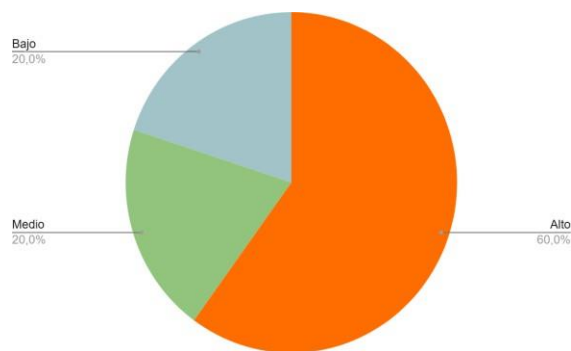
Nota. “Maslach Burnout Inventory (MBI)”

Análisis e Interpretación

En cuanto al ítem presente, se puede observar que gran parte de los trabajadores sabe tratar con problemas de sus clientes, otro porcentaje significativo se encuentra en un nivel medio y finalmente un ínfimo porcentaje se encuentra en un nivel bajo, por lo que se puede dilucidar que no es una variable que represente un gran problema.

Figura 8:

Pregunta: ¿Me siento quemado por mi trabajo?



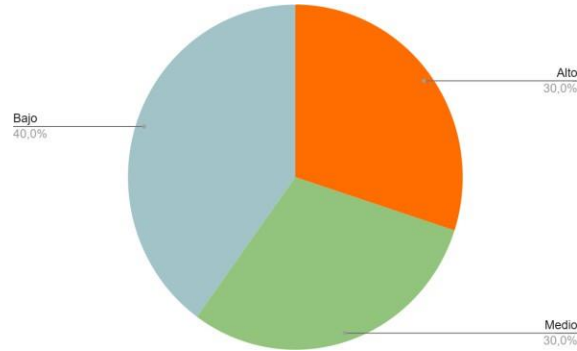
Nota. “Maslach Burnout Inventory (MBI)”

Análisis e Interpretación

Se puede observar que para este ítem la mayoría de los colaboradores menciona sentirse quemado por su trabajo y se presenta además un porcentaje similar para los niveles medio y bajo, por lo que se puede concluir que existe un mayor índice de trabajadores que presentan inconvenientes con relación a este ítem puede deberse a distintos factores causales.

Figura 9:

Pregunta: *¿Con mi trabajo influyo positivamente en la vida de las personas?*



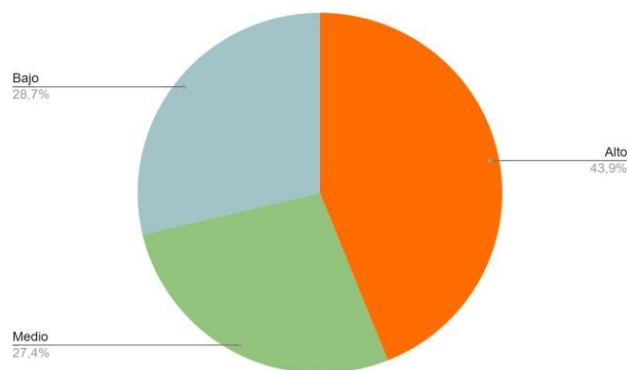
Nota. "Maslach Burnout Inventory (MBI)"

Análisis e Interpretación

En cuanto al ítem mencionado con anterioridad se tiene que predominar un nivel bajo, mientras que el nivel medio y alto se encuentran en un mismo rango, lo que nos permite concluir que los trabajadores no sienten influir positivamente en la vida de las personas con su trabajo, esto puede tener relación a estrés constante o desmotivación.

Figura 10:

Resultados finales por ítem



Nota. "Maslach Burnout Inventory (MBI)"

Análisis e Interpretación

En base a los resultados presentados con anterioridad se puede dilucidar que en cuanto al ítem "Agotamiento emocional" se tiene que gran parte de los encuestados presenta serios problemas relacionados con el mismo situándose en un rango alto de agotamiento, seguido por un nivel medio y finalmente un nivel bajo, que representa a los trabajadores que no presentan problemas con relación a este ítem.

Demerouti y Bakker (2021) mencionan que el agotamiento emocional se hace presente cuando las demandas laborales sobrepasan las capacidades del individuo o de la organización, por lo que la intervención debe centrarse en reducir este sesgo con la finalidad de mejorar el bienestar de los empleados.

Como se mencionó con anterioridad el agotamiento emocional puede interferir en la vida laboral de quien lo padece y puede deberse a demandas laborales altas o autoexigencias relacionadas con el cumplimiento de tareas con efectividad, esto acarrea una serie de síntomas que pueden deberse a distintos factores causales y que a su vez podrían afectar el renacimiento de los trabajadores.

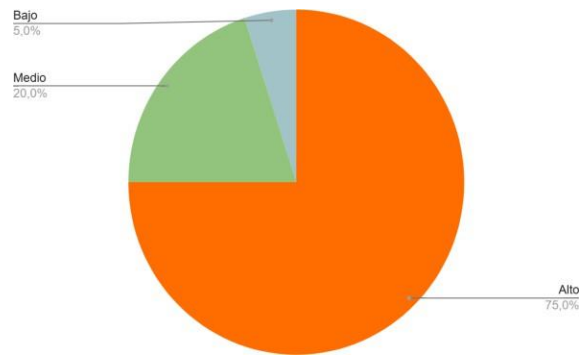
Zhao y Yu (2021) argumentan que las emociones negativas como frustración e ira pueden acumularse en un ambiente laboral estresante, lo que puede ocasionar agotamiento emocional y desarrollo de burnout en empleados, afectando de este modo su desempeño dentro de la organización.

Existe la posibilidad de que el agotamiento emocional dentro de la empresa se deba a emociones negativas acumuladas por distintas causas entre las cuales se hace presente la inestabilidad entre vida laboral y vida personal, demanda en temporadas altas, y posibles errores en la comunicación entre colaboradores para el cumplimiento de las actividades establecidas.

Despersonalización.

Figura 11:

Pregunta: *¿Siento que me he vuelto duro con la gente?*



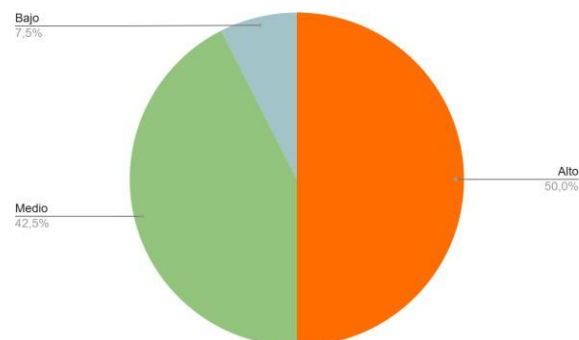
Nota. "Maslach Burnout Inventory (MBI)"

Análisis e Interpretación

En base a lo presentado con anterioridad se puede dilucidar que un alto porcentaje de trabajadores siente haberse vuelto duro con la gente desde que trabaja en la empresa, mientras que tan solo un pequeño porcentaje menciona no sentir este cambio, cuestión que permite concluir que efectivamente existe un grave grado de afectación con respecto a este ítem.

Figura 12:

Pregunta: *¿Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente?*



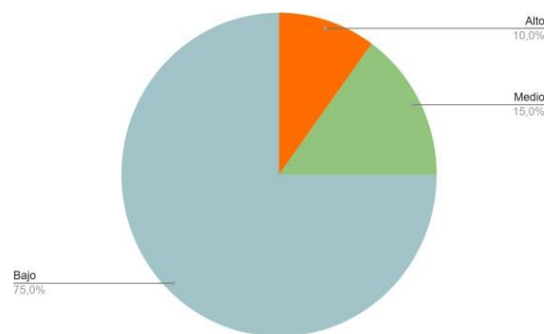
Nota. "Maslach Burnout Inventory (MBI)"

Análisis e Interpretación

En base a lo planteado con anterioridad se puede dilucidar que la mitad de la población estudiada menciona sentirse endurecida emocionalmente, mientras que el gran parte de la otra mitad de los trabajadores menciona que se ve afectada en un nivel medio y tan solo un pequeño porcentaje destaca no padecer afectación, lo que podría afectar sus relaciones sociales.

Figura 13:

Pregunta: *¿Me siento muy enérgico en mi trabajo?*



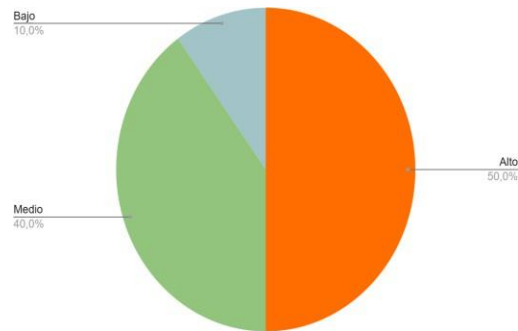
Nota. "Maslach Burnout Inventory (MBI)"

Análisis e Interpretación

En cuanto a esta pregunta se tiene que la mayoría de las personas encuestadas mencionan no sentirse enérgicos en su trabajo mientras que un mínimo porcentaje se encuentra en un nivel medio y bajo, lo que podría afectar el cumplimiento de actividades o su estado de ánimo y predisposición para comenzar las tareas diarias.

Figura 14:

Pregunta: ¿Me siento frustrado en mi trabajo?



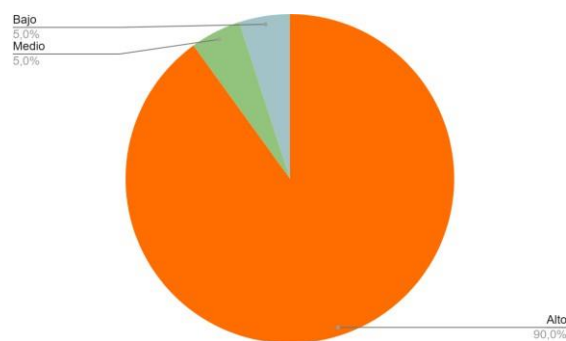
Nota. “Maslach Burnout Inventory (MBI)”

Análisis e Interpretación

En base al gráfico anterior la mitad de los trabajadores presenta frustración en su trabajo, un alto porcentaje de presenta un nivel medio de frustración y un pequeño porcentaje no presenta frustración dentro de su trabajo, lo que permite determinar que es una variable que se encuentra bastante pareja.

Figura 15:

Pregunta: ¿Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo?



Nota. “Maslach Burnout Inventory (MBI)”

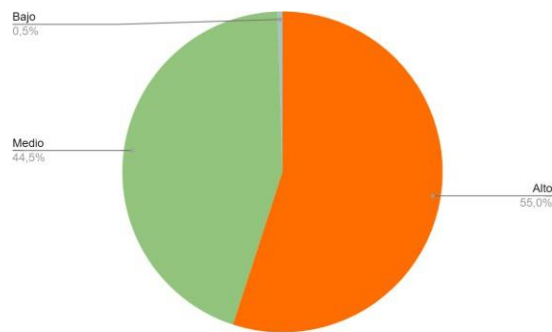
Análisis e Interpretación

Se puede dilucidar que en este caso casi toda la población piensa que pasa mucho tiempo en su trabajo mientras que una ínfima cantidad de concuerda en que no pasa mucho tiempo allí, esto demuestra una seria inconformidad en cuanto a este ítem, esto podría estar relacionado con demandas por temporadas altas y cambios climáticos que pudiesen afectar la producción.

Resultados finales por ítem

Figura 16:

Resultados finales Despersonalización



Nota. “Maslach Burnout Inventory (MBI)”

Análisis e Interpretación

En cuanto a la variable de despersonalización se tiene que más de la mitad de los encuestados se sitúan en un riesgo alto con respecto a la misma, gran parte del porcentaje restante presentan un nivel medio de afectación en el ítem y tan solo un pequeño porcentaje presenta bajos niveles de afectación, lo que permite concluir que la relación de empatía con los demás trabajadores se ha visto afectada, generándose sentimientos de frustración y de inconformidad.

Kara y Gok (2021) sugieren que la despersonalización puede afectar la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados, además mencionan que un manejo inadecuado del estrés organizacional puede aumentar este tipo de respuesta por lo que resulta en inconvenientes para quien lo padece.

La despersonalización puede afectar negativamente el bienestar de los empleados, a su vez esto disminuiría la eficiencia organizacional ya que principalmente se presenta desmotivación para completar las tareas diarias y trabajar en equipo, por lo que el apoyo social en este caso resulta fundamental para atravesar este problema.

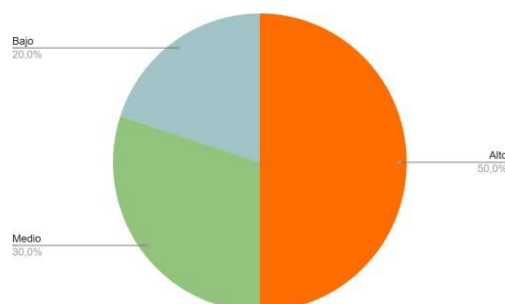
Cohen y Shapira (2020) examinaron cómo la despersonalización se desarrolla en distintos sectores, determinando que esta se encuentra directamente relacionada con insuficiente apoyo social y presión en cuanto a la interacción social, lo que genera desconexión emocional.

Cabe destacar la importancia de la implantación de estrategias que fomenten el apoyo social dentro de la organización, con el objetivo de que los trabajadores puedan tener un desfogue emocional de las cargas que pudiesen estar afectando su estabilidad psicológica a nivel personal y laboral.

Realización personal

Figura 17:

Pregunta: ¿Siento que realmente no me importa lo que ocurra con mis clientes?



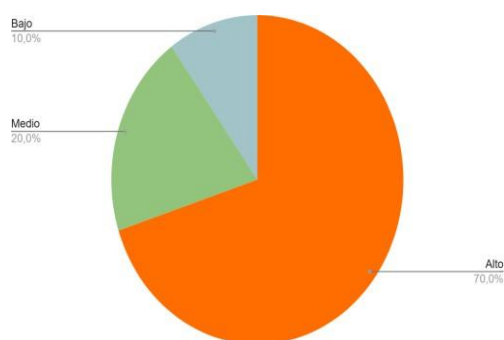
Nota. “Maslach Burnout Inventory (MBI)”

Análisis e Interpretación

Con relación a esta pregunta se puede observar que la mayoría de los trabajadores no presentan interés por sus clientes esto se refleja, seguido por un interés medio y finalmente interés alto, esto refleja posible desmotivación que puede deberse a factores internos o externos a los que se ve expuesto el trabajador.

Figura 18:

Pregunta: ¿Trabajar me produce estrés?



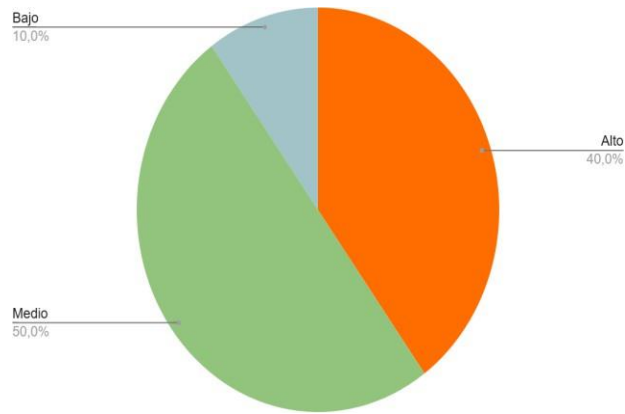
Nota. “Maslach Burnout Inventory (MBI)”

Análisis e Interpretación

Un nivel alto de la población presenta estrés en su trabajo, seguido por un nivel medio y un nivel bajo, por lo que se puede dilucidar que el estrés es una problemática muy presente dentro de los colaboradores de la empresa, este se desencadena por distintos factores entre la inestabilidad entre vida laboral y personal.

Figura 19:

Pregunta: ¿Siento que puedo crear con facilidad un clima laboral agradable en mi trabajo?



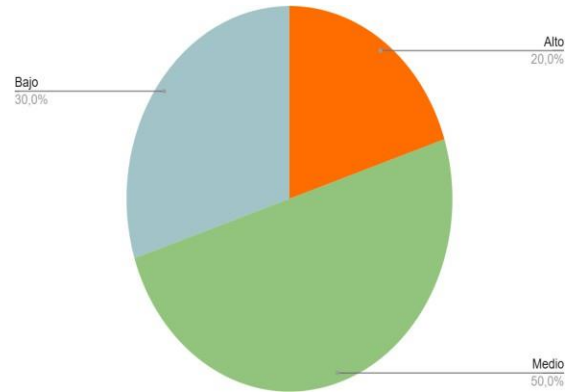
Nota. “Maslach Burnout Inventory (MBI)”

Análisis e Interpretación

En cuanto a la presente pregunta se tiene que la mitad de los encuestados piensan poder fomentar un clima laboral agradable, seguido por un nivel medio que piensan poseer estas habilidades al margen crear un clima agradable, finalmente se presenta un pequeño porcentaje con incapacidad para generar un clima laboral adecuado, por lo que se puede destacar que existen habilidades para el manejo de posibles situaciones estresantes.

Figura 20:

Pregunta: *¿Me siento contento después de trabajar y estar en contacto con personas?*



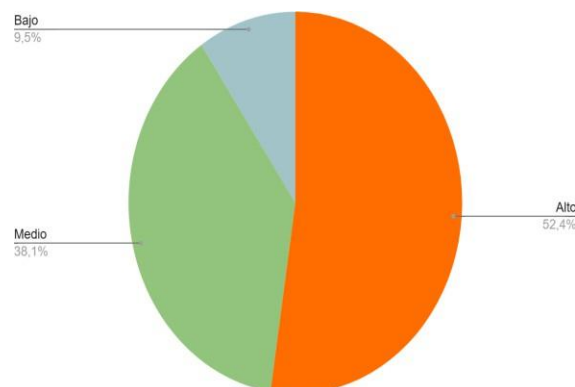
Nota. "Maslach Burnout Inventory (MBI)"

Análisis e Interpretación

En base al ítem presentado con anterioridad, predomina un nivel medio, seguido por un nivel bajo y finalmente un nivel alto, esto permite dilucidar que la mitad de la población afirma sentirse contento luego del trabajo y de relacionarse con personas mientras que la otra mitad afirma lo contrario.

Figura 21:

Pregunta: *¿Creo que hago muchas cosas valiosas en este trabajo?*



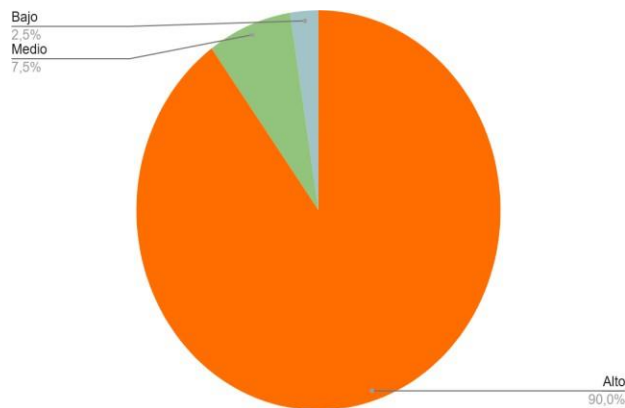
Nota. "Maslach Burnout Inventory (MBI)"

Análisis e Interpretación

Se puede observar en el ítem que la mitad de la población siente que aporta un trabajo valioso a la organización, seguido por un nivel medio y finalmente un nivel bajo, lo que permite concluir que gran parte de los trabajadores sienten realizar un trabajo valioso, independientemente de los factores motivacionales analizados con anterioridad.

Figura 22:

Pregunta: ¿Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades?



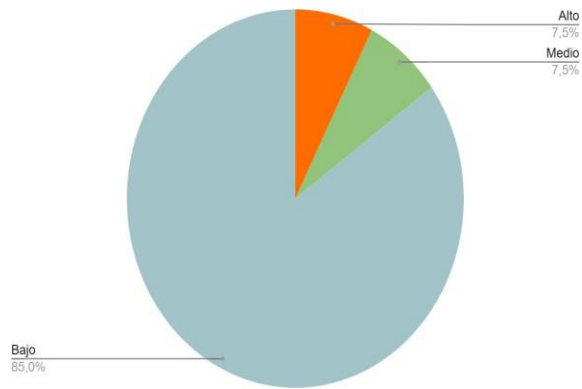
Nota. "Maslach Burnout Inventory (MBI)"

Análisis e Interpretación

En base a los resultados presentados con anterioridad se puede dilucidar que casi todos los trabajadores sienten como si estuviesen trabajando al límite de sus posibilidades, una ínfima cantidad de encuestados se encuentra en el nivel bajo con respecto a este ítem, lo que puede sugerir agotamiento severo.

Figura 23:

Pregunta: *¿Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de manera adecuada?*



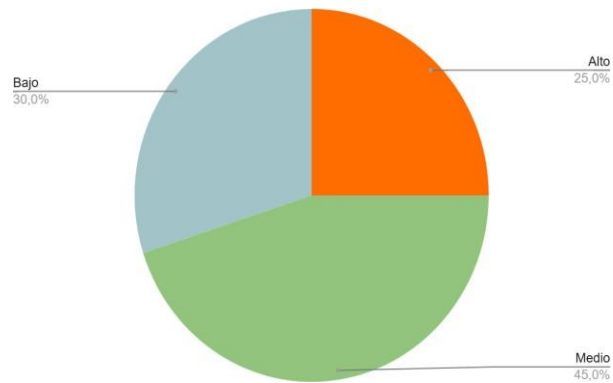
Nota. "Maslach Burnout Inventory (MBI)"

Análisis e Interpretación

En base a lo planteado con anterioridad se puede dilucidar que la gran mayoría de encuestados se encuentra en un nivel bajo, seguido por un nivel medio y alto correspondientes a un igual puntaje, por lo que se puede concluir que la mayor parte de trabajadores no sienten que los problemas emocionales se tratan adecuadamente.

Figura 24:

Pregunta: *¿Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan por algunos de sus problemas?*



Nota. "Maslach Burnout Inventory (MBI)"

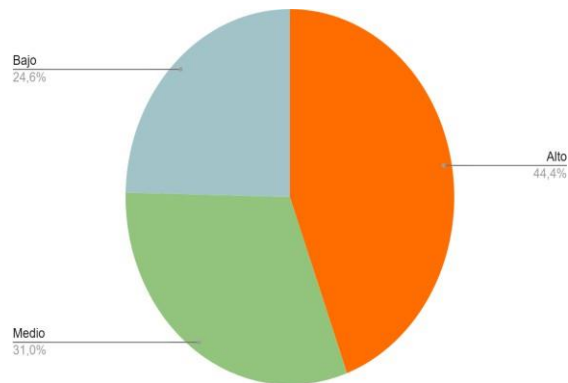
Análisis e Interpretación

Según los resultados obtenidos se tiene que menos de la mitad de los trabajadores se encuentra en un nivel medio de conformidad con la pregunta planteada, seguido por un nivel bajo y finalmente un nivel alto, lo que permite dilucidar que gran parte de los colaboradores se encuentran conformes en un nivel medio con la pregunta planteada.

Resultados finales por ítem

Figura 25:

Resultados finales de realización personal.



Nota. "Maslach Burnout Inventory (MBI)"

Análisis e Interpretación

Con relación a la variable "Realización personal", se tiene que el gran parte de los encuestados presenta afectaciones medias, seguido por un porcentaje que presenta afectaciones graves y tan solo un pequeño porcentaje presenta un leve nivel de afectación, lo que implica que el área de realización personal presenta afectaciones moderadas.

Sonnentang y Fritz (2020) argumentan que la realización personal dentro del trabajo se asocia con el bienestar y es un factor importante dentro de la aparición del Burnout, por lo que un buen nivel de realización personal se asocia positivamente con el bienestar, las personas que tienen un propósito dentro de su trabajo son menos predispuestas al desarrollo de Burnout.

Las personas con un elevado sentido de satisfacción con su situación o realización personal suelen ser predisponentes a obtener mayor bienestar con el cumplimiento de actividades y metas laborales, además de que puede manifestarse un menor agotamiento

emocional ya que su contribución es concebida como valiosa para la empresa, además como un hito para sí mismos.

Jiang y Lu (2020) explican que los empleados que poseen un mayor grado de realización personal tienen un mayor sentido de competencia y autoconfianza, esto actuaría como un amortiguador contra el síndrome de Burnout, ya que mejora el sentido de propósito y de satisfacción de los empleados.

De este modo se tiene que los empleados con un propósito y altos niveles de autoconfianza van a trabajar de manera más prolija y con niveles más altos de motivación, debido a que desarrollan resiliencia a las situaciones adversas que posiblemente podrían presentarse y son capaces de atravesarlas generando recursos adecuados.

En base a los resultados generales arrojados se puede concluir que la variable que presenta mayor afectación es la despersonalización, seguido por la realización personal y finalmente aparece la variable de agotamiento emocional, como se puede observar la mitad de los colaboradores exponen afectaciones importantes dentro de las variables que posiblemente ocasionarían el padecimiento.

CAPÍTULO II: PROPUESTA

1.1. Fundamentos teóricos aplicados

Técnica de sistemas de información-formación

Según Cevallos y Dueñas (2018) comentan que un sistema de información corresponde a un conjunto de procesos encaminados a la recopilación, elaboración y distribución de recursos necesarios para la puesta en marcha de la misma, esta es suministrada a las diferentes áreas del sistema, además resulta fundamental elaborar una retroalimentación de la misma con el fin de valorar su comprensión

Dentro del plan de prevención es muy útil brindar información necesaria en cuanto a prevención hacia los colaboradores de “Agrosanalfonso” con la finalidad de mejorar su bienestar.

Modelo de Counseling

Herreras (2004) comenta que este se centra en la acción directa sobre el individuo o sobre la problemática a remediar para eliminar posibles situaciones de déficits, efectuando una acción directa sobre los mismos.

Este se basa en la capacitación de los empleados, para ser una guía sobre cómo actuar de manera correcta hacia sus demás colaboradores, para que este adquiriera un sentido de responsabilidad y tome mejores decisiones.

Plan de Mejora

El plan de mejora aborda el análisis de áreas que se buscan mejorar, definiendo claramente las problemáticas y en función de esto realizar una estructuración de un plan de acción formado por objetivos, actividades, e indicadores que permitan la evaluación constante, este proceso se lleva a cabo en un tiempo determinado y se incluye:

- **Análisis causal:** Dentro de este ítem se identifican las causas y procesos que deben mejorarse, con relación al cumplimiento de objetivos empresariales, se realiza el análisis causa-efecto y el árbol de problemas.
- **Propuesta y planificación:** Debe ser una planificación viable que permita el cumplimiento de los objetivos en plazos específicos, aquí se plantea la lluvia de ideas, diagrama de flujo y matriz de comportamiento.
- **Implementación:** Se da un seguimiento oportuno al proceso, aquí se realiza una matriz de valoración del plan.
- **Evaluación:** En este último paso se realiza una verificación de cumplimiento del plan, para ello se ejecuta el plan de evaluación.

Estrategias aplicadas

Personal Administrativo y Operativo

Rediseño de Tareas y Roles Laborales

Según Prieto (2007) este ítem hace alusión al ajuste de tareas y responsabilidades de los trabajadores para evitar la sobrecarga laboral y promover un equilibrio adecuado entre las demandas del trabajo y las capacidades del empleado. Esto puede incluir la rotación de tareas para reducir la monotonía y la implementación de pausas regulares durante la jornada laboral.

En función a lo mencionado con anterioridad se pretende realizar pausas regulares de aproximadamente 10 minutos para que los trabajadores puedan tomar un descanso adecuado para volver a sus actividades posterior a una descarga, se pretende rotar las tareas dentro del personal administrativo para que puedan descansar, equitativamente entre tareas fáciles y difíciles fomentando en trabajo en equipo.

Personal Administrativo

Programas de Formación y Desarrollo de Competencias

Esto se refiere a implementar programas de formación continua que desarrollen competencias personales, emocionales y profesionales. Esto incluye habilidades de comunicación efectiva, trabajo en equipo, manejo de emociones, creatividad e innovación (Álvarez, 2005).

Dentro del proyecto se pretende la implementación de talleres enfocados al área emocional, manejo de estrés, herramientas de respuesta frente a adversidades y entrenamiento en habilidades de comunicación, con el fin de brindar herramientas adecuadas a los colaboradores.

Personal Administrativo y Operativo

Fomento del Apoyo Social, Acompañamiento y Trabajo en Equipo

Prieto y Soria (2007) plantean que esta estrategia se enfoca en crear un entorno laboral que promueva el apoyo mutuo entre compañeros y superiores. Esto puede lograrse mediante actividades de integración, reuniones periódicas para compartir experiencias y la creación de redes de apoyo dentro de la empresa.

En este caso se puede implementar cada cierto tiempo actividades recreativas para los colaboradores del sector operativo como incentivo, se puede brindar una herramienta y capacitación de primeros auxilios psicológicos para el personal de esta área con el objetivo de mejorar su respuesta a posibles adversidades, además es fundamental el acompañamiento psicológico durante el proceso.

Personal Operativo y administrativo

Implementación de Técnicas de Manejo del Estrés

Esta técnica hace alusión a la implementación de talleres y actividades que fomenten el manejo del estrés en este caso se pueden incluir áreas de descanso con bebidas o comida, además de que se puede brindar un entrenamiento en técnicas de mindfulness.

Personal administrativo y operativo

Mejora de las Condiciones Laborales

Para Prieto y Soria (2007) es importante asegurarse de que las condiciones físicas del lugar de trabajo sean óptimas, incluyendo una adecuada ventilación, iluminación y ergonomía. Además, establecer horarios de trabajo razonables y políticas que permitan un equilibrio entre la vida laboral y personal.

En este proyecto se pretende modificar los recursos materiales y físicos que pudiesen estar afectando el bienestar de los empleados como por ejemplo sillas en mal estado, falta de materiales, o modificaciones en el vestuario del área operativa con el fin de precautelar la seguridad de los empleados.

1.2. Descripción de la propuesta

Para la explicación de la propuesta se tiene que se encuentra fundamentada desde un análisis de la situación actual en donde se realiza un análisis FODA con la finalidad de identificar los puntos fuertes y debilidades situacionales dentro de la organización para la aplicación certera del plan, identificación de factores de riesgo por área para poder elaborar un plan que se ajuste a la solución de determinados problemas que se pudiesen presentar, aplicación de estrategias de prevención, en donde se explica de qué manera se va a intervenir con cada problema e implementación y seguimiento del plan en donde se establecen cronogramas e indicadores de evaluación.

a. Estructura general

Análisis de la propuesta

Figura 26

Estructura general de la propuesta



Nota. Elaboración propia

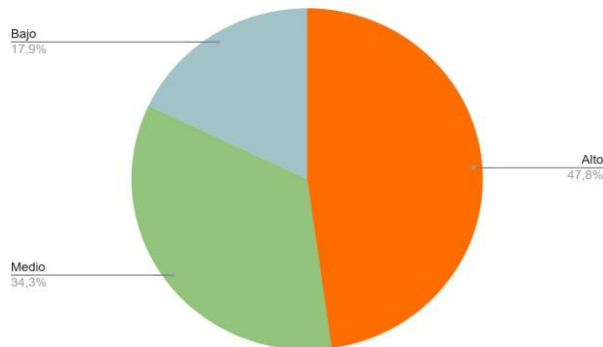
b. Explicación del aporte

-Evaluación del estado actual

A continuación, se detallan los resultados generales del riesgo de padecimiento de Síndrome de Burnout tras la aplicación de la escala “Maslach Burnout Inventory”, en los empleados:

Riesgo de Burnout

Figura 27



Nota. “Maslach Burnout Inventory (MBI)”

Análisis e Interpretación

En cuanto al riesgo de Burnout en general se puede dilucidar que la mayor parte de los encuestados presentan un grave riesgo de Burnout, seguido por un nivel medio y finalmente un menor porcentaje para el nivel bajo. Los resultados totales en base a un cálculo del promedio general de todas las variables arrojan que el 82,1% de encuestados tienen un riesgo que va de un rango medio a grave de padecer Burnout por lo que el planteamiento de estrategias preventivas convenientes resulta de vital importancia.

En cuanto a la gestión de trabajo de la empresa “Agrosanalfonso” existen varios factores que intervienen en el apareamiento del síndrome de Burnout tras la aplicación del “Maslach Burnout Inventory” se pudo identificar las causas que afectan tres áreas:

- **Causas**

- Factores económicos: Estrés financiero, crisis económica del país.

- Alta demanda en temporadas pico.

- Competencia internacional que exige mayores estándares de producción y eficiencia.

- Factores sociales y familiares.

-Dificultades para conciliar la vida personal y laboral.

-Falta de redes de apoyo para manejar el estrés.

-Factores ambientales, cambios climáticos lo que genera presión sobre los empleados.

Estas causas pueden producir:

- Despersonalización:

- Trato frío o indiferente hacia sus compañeros.

- Falta de empatía con relación a problemas laborales.

- Irritabilidad constante.

- Desconexión con el equipo de trabajo.

- Actitud pesimista frente al trabajo.

- Realización personal:

- Baja autoestima laboral.

- Sensación de inutilidad en el trabajo.

- Pérdida de interés en el crecimiento personal.

- Sentimiento de esfuerzo sin recompensa.

- Agotamiento emocional:

- Fatiga constante.

- Desgano para iniciar o continuar con actividades.

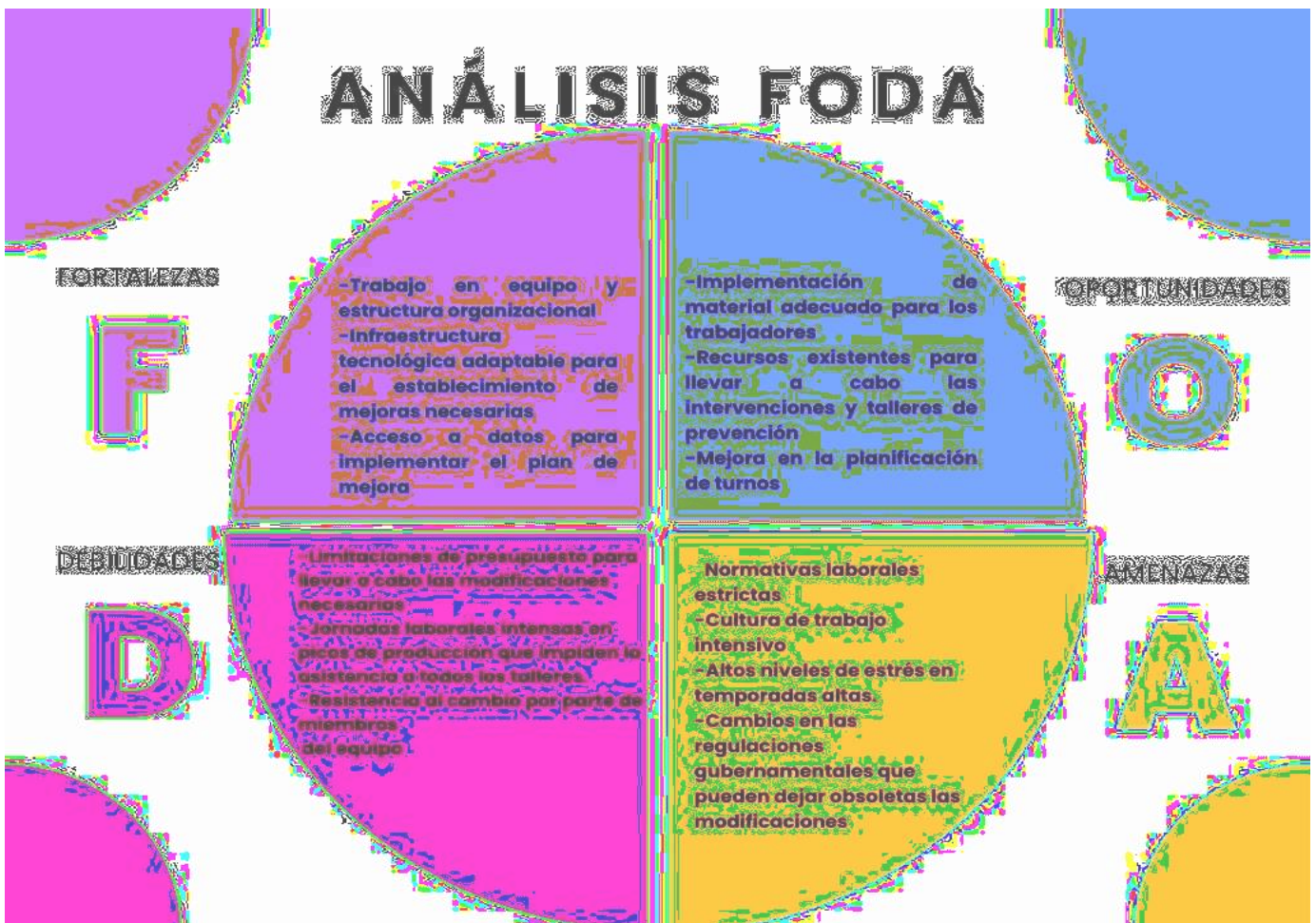
- Dolores físicos.

En base a lo antes mencionado, se tiene que por consiguiente las estrategias se deben centrar en contribuir en las principales causas que requieren de atención dentro de la empresa, para de este modo mejorar la predisposición hacia el trabajo dentro de la misma. En la organización existen varias cuestiones a tomar en cuenta al momento de intervenir en estas variables, ya que se relacionan con factores internos o de procesos que requieren de atención. A continuación, se presenta un análisis FODA que va a servir de guía en la intervención de estas variables.

- Análisis de condiciones laborales que puedan favorecer el Burnout (FODA)

Figura 28

Análisis FODA “Agrosanalfonso”



Nota. Elaboración propia

Con respecto al gráfico presentado anteriormente se puede observar que entre las principales limitaciones para la aplicación del plan de prevención se encuentran la limitación de

presupuesto, las temporadas altas de trabajo y la predisposición de los empleados por aplicar las estrategias propuestas.

c. Estrategias y/o técnicas

3.2. Identificación de factores de riesgo

Resulta importante el análisis a profundidad de los principales factores de riesgo que pudiesen estar presentes dentro de la empresa “Agrosanalfonso”, con el fin de intervenir de manera adecuada, por lo que a continuación se presentan los factores de riesgo.

En base a la matriz presentada en el apartado de Anexos (Ver Anexo 2) se tiene que los principales riesgos para los grupos en los que se centró el estudio son:

Tabla 1

Factores de riesgo

Factores de riesgo del área operativa	Factores de riesgo del área administrativa
Ruido	Exposición a factores psicosociales
Exposición a químicos	Postura Forzada Estática
Exposición a factores psicosociales	Puesto de trabajo con pantalla/ Visualización constante de datos
Caídas de personas al mismo nivel	Ambiente de trabajo tenso
Cortes y Punzamientos	
Movimiento repetitivo	
Exposición a temperaturas extremas	

Según la tabla presentada se puede dilucidar que es importante intervenir en 3 áreas clave que son: procesos, recursos físicos e intervención psicológica para entrenamiento del manejo de conflictos y estrés, las estrategias deberán estar encaminadas a las mismas.

4. Planificación estratégica

4.1. Objetivos estratégicos

Tabla 2

Metas

Meta	Descripción
Mejorar el bienestar emocional de los trabajadores	Implementar programas de apoyo psicológico y emocional para los empleados del área operativa y administrativa con sesiones personales a quienes más lo necesiten o talleres generales sobre manejo de estrés
Fomentar el equilibrio entre vida personal y laboral	Promover políticas de flexibilidad laboral que permitan a los empleados equilibrar sus responsabilidades.
Fomentar la participación activa de los empleados en la mejora del ambiente laboral	Establecer canales de comunicación abiertos en donde los empleados puedan expresar sus preocupaciones y sugerencias
Promover la gestión del tiempo y promover el uso de técnicas de relajación	Implementar talleres y capacitar al personal operativo y administrativo sobre organización de tareas, priorizar actividades y aplicar técnicas de relajación como ejercicios de respiración y pausas activas.

4.2 Objetivos generales y específicos.

Tabla 3

Objetivo General 1 Determinar el nivel de estrés de los trabajadores

Objetivo Específico	Descripción
Disminuir la tasa de estrés de los trabajadores a través de la ejecución de talleres	Mediante la puesta en marcha de talleres y estrategias en manejo de estrés se pretende bajar el estrés de un 70% a un 30%
Modificar procesos, recursos físicos y brindar apoyo psicológico	Establecer estrategias que permitan mejorar las tres áreas que presentan problema con el

	objetivo de mejorar el bienestar psicológico de los empleados
--	---

Tabla 4

Objetivo General 2 “Fomentar un equilibrio entre vida laboral y personal”

Objetivo Específico	Descripción
Fomentar el uso estratégico del tiempo	Mediante la implementación de horarios específicos acordes al trabajo y el hogar
Promover la jerarquización de tareas	Crear listas de tareas en donde se califique la importancia de estas desde un nivel 1 al 10

Tabla 5

Objetivo General 3 “Mejorar el ambiente laboral, aumentando la participación activa de los empleados en cooperación para este fin”

Objetivo Específico	Descripción
Implementar un canal mediante el cual se pueda fomentar la comunicación de los empleados	Mejorar los canales de comunicación digitales y físicos
Implementar incentivos por ,metas logradas	Proponer un plan de incentivos para las metas logradas cada cierto tiempo determinado

Tabla 6

Objetivo General 4 “Promover la correcta gestión del tiempo”

Objetivo Específico	Descripción
Fomentar el uso estratégico del tiempo	Mediante la implementación de horarios específicos acordes al trabajo y el hogar
Establecer técnicas de gestión de tiempo	Capacitar a los empleados en técnicas para la gestión del tiempo

4.3 Objetivos Tácticos

Tabla 7

Objetivo Táctico 1 "Determinar el nivel de estrés de los trabajadores"

Objetivo Especifico	Descripción de pasos específicos
Disminuir la tasa de estrés de los trabajadores a través de la ejecución de talleres	<ul style="list-style-type: none"> -Desarrollar material lúdico: pancartas, folletos, guías, videos interactivos sobre el tema -Planificar sesiones de capacitación -Separar por grupos las capacitaciones específicas por área de ser necesario.
Modificar procesos, recursos físicos y brindar apoyo psicológico	<ul style="list-style-type: none"> -Elaborar una matriz que permita separar los tres ítems para identificar por área las necesidades de cada grupo -Elaborar un presupuesto sobre los recursos físicos necesarios -Agregar espacios de descanso para los trabajadores

Tabla 8

Objetivo Táctico 2 "Fomentar un equilibrio entre vida laboral y personal"

Objetivo Especifico	Descripción de pasos específicos
Promover políticas de flexibilidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> -Identificar las necesidades latentes de los trabajadores - Agregar modalidades de trabajo parcial ofreciendo la posibilidad de cada cierto tiempo reducir un poco el tiempo de trabajo -Ofrecer semanas laborales comprimidas en donde se trabaje más tiempo en un día con el objetivo de implementar más días libres.
Promover la jerarquización de tareas	<ul style="list-style-type: none"> -Entregar hojas con tareas específicas -Jerarquizar las tareas por orden de importancia -Flexibilidad en tareas menos importantes.

Tabla 9

Objetivo Táctico 3 “Mejorar el ambiente laboral, aumentando la participación activa de los empleados en cooperación para este fin”

Objetivo Específico	Descripción de pasos específicos
Implementar un canal mediante el cual se pueda fomentar la comunicación de los empleados	-Establecimiento de canales de comunicación digitales para quejas o dudas -Agregar buzones de sugerencias tanto para el personal operativo como administrativo
Implementar incentivos por ,metas logradas	-Establecer los incentivos específicos -Presentar un plan de incentivos por metas específicas logradas por área.

Tabla 10

Objetivo Táctico 4 “Promover la correcta gestión del tiempo”

Objetivo Específico	Descripción de pasos específicos
Fomentar el uso estratégico del tiempo	-Establecimiento de rutinas dentro del trabajo a través de la promoción de horarios de actividades -Definición de objetivos diarios, semanales y mensuales según la producción y temporada. -Coordinar el uso de maquinaria y herramientas para reducir esperas.
Establecer técnicas de gestión de tiempo	-Priorización de tareas, clasificando tareas urgentes e importantes -Implementación de herramientas y metodologías de gestión de tiempo como checklists y manuales operativos -Establecimiento de cronogramas semanales de trabajo -Evaluación y mejora continua

4.4. Presupuesto

Tabla 11

Presupuesto Plan estratégico

Actividad	Descripción	Cantidad	Costo Unitario	Costo total
Disminuir la tasa de estrés de los trabajadores a través de la ejecución de talleres	Infocus	1	132 \$	1012 \$
	Papelógrafos	20	18 \$	
	Marcadores	20	26 \$	
Modificar procesos, recursos físicos y brindar apoyo psicológico	-Overoles	179 por implementos	Combo de 37 \$ por paquete	9560 \$
	-Botas			
	-Antideslizantes			
	-Gafas de seguridad			
	-Mascarillas respiratorias			
	-Tijeras de podar			
	-Espacios de descanso:			
Sillas	1	535 \$		
Sofás	10	107 \$		
Mesas	6	197 \$		
Bebidas	6	197 \$		
	200	0.75 \$		
Promover la jerarquización de tareas	<i>Folletos</i>	3	23\$	23 \$
Implementar un canal mediante el cual se pueda fomentar la comunicación de los empleados	<i>Buzones</i>	2	55\$	1160 \$
	Herramienta de comunicación digital	1	1050\$	
Implementar incentivos por ,metas logradas	Bono de 100\$	10	100\$	1000 \$

Promover políticas de flexibilidad laboral	Folletos	100	150 \$	150\$
Fomentar el uso estratégico del tiempo	Paleógrafos Marcadores	4 2	2 \$ 3 \$	5 \$
Establecer técnicas de gestión de tiempo	Relojes digitales por áreas	3	57 \$	171\$
Total				13081 \$

5. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

A continuación, se detallan las estrategias llevadas a cabo por área en función de los riesgos identificados con anterioridad:

Área Operativa

Tabla 12

Estrategias de prevención para el área operativa

Procesos	Recursos Físicos	Área psicológica
Distribución equitativa de tareas	Implementación de zonas de descanso con refrigerios	Talleres en psicoeducación sobre Burnout
Rotación de tareas	Modificación de equipamiento antiguo, e implementación de herramientas como tijeras ergonómicas, bandas transportadoras	Implementar un buzón de comunicación en donde los trabajadores puedan expresar posibles inquietudes.
Implementación de tiempos de descanso	Suministro de ropa y equipamiento de protección adecuados.	Talleres en manejo de estrés y motivación laboral
Implementación de protocolos de seguridad	Mejoras en la iluminación y ventilación	Incentivos laborales por cumplimiento de objetivos
Capacitaciones sobre ergonomía y manejo de cargas con la finalidad de reducir y		Implementación de actividades recreativas y actividades de integración

evitar posibles lesiones		
--------------------------	--	--

Área administrativa

Tabla 13

Estrategias de prevención para el área administrativa

Procesos	Recursos físicos	Área psicológica
Distribución equitativa de tareas	Mejora de equipamiento para trabajo ergonómico como sillas cómodas, mejor iluminación	Talleres de manejo del estrés, mindfulness
Automatización de procesos repetitivos	Sala de descanso con áreas de relajación	Intervenciones individualizadas para personas que más lo requieran
Flexibilización de horarios en temporadas que requieran de un alta demanda	Implementación de áreas recreativas	Buzón de comunicación e implementación de incentivos por cumplimiento de objetivos.
Fomento del trabajo en equipo para reducir cargas laborales		Espacios de coaching emocional grupal.
		Promoción de equilibrio entre trabajo y hogar con una organización de tiempos, desconexión de aparatos electrónicos.

Con la aplicación de las estrategias antes mencionadas se espera que se pueda reducir el desgaste laboral dentro de la florícola fomentando mejores procesos de realización personal para los empleados.

5. IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

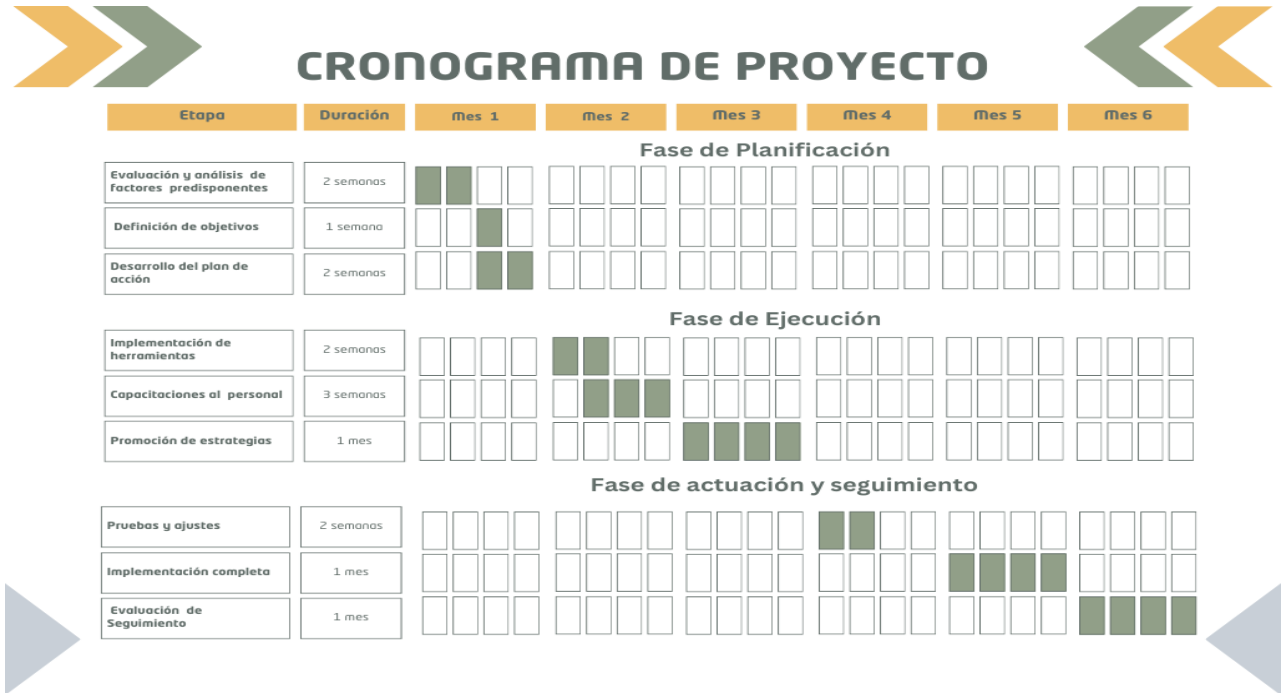
5.1. Plan de acción

- Diseño de un cronograma de ejecución de estrategias.

Con la finalidad de generar un panorama claro acerca de las actividades planteadas con anterioridad se ha realizado un cronograma que pretende cumplirse en un plazo de 6 meses implementando las estrategias pertinentes. A continuación, se detalla dicho cronograma:

Figura 29

Cronograma de ejecución de tareas



5.1.2 Matriz de actividades por responsable.

Tabla 14

Actividades por área responsable

Actividad Clave	Responsable	Tiempo de entrega
Disminuir la tasa de estrés de los trabajadores a través de la ejecución de talleres	Talento Humano	6 meses
Modificar procesos, recursos físicos y brindar apoyo psicológico	Jefe de gestión de talento humano	2 meses
Promover la jerarquización de tareas	Asistente de procesos	1 mes
Implementar un canal mediante el cual se pueda	Supervisores	1 mes

fomentar la comunicación de los empleados		
Implementar incentivos por ,metas logradas	Asistente de procesos	3 meses
Promover políticas de flexibilidad laboral	Asistente de procesos	2 meses
Fomentar el uso estratégico del tiempo	Gestión del talento humano	2 meses
Establecer técnicas de gestión de tiempo	Gestión del talento humano	2 meses

5.1.3 Ejecución del plan

El propósito del plan de mejora es la identificación de factores de riesgo que pudiesen influir en el apareamiento del síndrome de Burnout en los trabajadores pertenecientes a la empresa “Agrosanalfonso”, con el fin de obtener información clave para la puesta en marcha de estrategias necesarias para la intervención en temas de prevención del síndrome, con este proceso se espera un desarrollo adecuado del plan por etapas y por área. A continuación, se presenta una descripción del desarrollo de este plan:

1. Como un primer punto se llevó a cabo un acercamiento directo con el área de dirección para la obtención de permisos necesarios para llevar a cabo el plan de prevención, se explicó el tema y se llegó a un acuerdo sobre el establecimiento de nuevas estrategias de prevención debido a que los procesos anteriormente aplicados no estaban actualizados desde hace ya mucho tiempo, por lo que se estableció como una medida favorecedora.
2. En la fase siguiente se llevó a cabo un acercamiento a los trabajadores para visualizar posibles problemas presentados, recopilando información a través del inventario MBI para determinar las variables que requieran de mayor atención.
3. Una vez obtenida la información necesaria se consultó con el área de dirección presupuestos necesarios para llevar a cabo el plan de prevención y se identificaron los procesos por área que se llevaban a cabo dentro de la empresa.
4. Posteriormente se gestionaron los resultados para tener conocimiento de las áreas con mayor afectación con la finalidad de generar estrategias que se centren en dichas variables.

5. Finalmente se realiza un análisis FODA, se desarrollan las estrategias de prevención y se lleva a cabo un proceso de implementación y seguimiento con la finalidad de cumplir con los objetivos antes planteados dentro del proyecto.

La elaboración de este proyecto se centró en la ejecución de estrategias de prevención por área, centradas en la intervención tanto física de recursos como en procesos ajustados a cada necesidad que sean factibles de llevar a cabo dentro de la empresa con el fin de mejorar la calidad de vida de los empleados y el rendimiento de la empresa.

5.2. Indicadores de Evaluación

Una vez se ha puesto en práctica el plan establecido resulta necesario la implantación de indicadores que permitan medir el progreso concerniente a las estrategias aplicadas por lo que en este caso se pretende aplicar la “Escala de satisfacción laboral de Cook y Wall” (1979).

Esta escala consta de 10 ítems y 1 pregunta abierta, esta escala mide niveles de satisfacción del 1 al 5, como se muestra a continuación:

1: Muy satisfecho

2: Insatisfecho

3: Neutral

4: Satisfecho

5: Muy satisfecho

Tabla 15. Ítems de la Escala de satisfacción laboral de Cook y Wall”

Ítem evaluado	1	2	3	4	5
Ambiente de trabajo					
Relaciones de trabajo					
Autonomía en el trabajo					
Oportunidades de desarrollo					
Reconocimiento					

nto en el trabajo					
Salario y beneficios recibidos					
Equilibrio entre vida personal y laboral					
Seguridad					
Liderazgo y apoyo del supervisor					
Sentido de logro					

Nota. Basado en Cook y Wall (1979)

Posteriormente se pretende aplicar nuevamente el “Maslach Burnout Inventory” posterior al período de aplicación del plan para observar si las variables afectadas presentan disminución en su incidencia.

1.3. Validación de la propuesta

Para la presente propuesta se han seleccionado a especialistas que tienen amplio conocimiento y experticia, cuya formación académica se encuentra relacionada con la gestión administrativa y operativa, además de formación en cuanto a estrategias de prevención del Burnout. A continuación, se detalla la información específica y en el anexo 4, se encuentran detallada la evaluación por cada uno de los expertos.

Tabla 16

Matriz de validación de expertos

Nombres y apellidos	Años de experiencia	Títulos	Cargo
---------------------	---------------------	---------	-------

Vinicio Rodrigo Rojas Granizo	13 años	Ingeniero en recursos humanos	Jefe de gestión de talento humano de la florícola "Agrosanalfonso"
Viviana Yenuari Torres Vivas	21 años	Ingeniera en administración	Gerente general de la florícola "Agrosanalfonso"
Erika Guadalupe Parra Chávez	3 años	Médico general Magister en salud ocupacional y riesgos psicosociales	Médico ocupacional de la florícola "Agrosanalfonso"

Los propósitos que se pretenden alcanzar con el proceso de validación son los siguientes:

- Evaluar el plan de prevención de Burnout aplicado al área operativa y administrativa de la empresa.
- Respaldar los resultados obtenidos.
- Aplicación de posibles sugerencias por parte de los expertos con respecto a la propuesta presentada.
- Evaluar la viabilidad del proyecto.

1.4. Matriz de articulación de la propuesta

En la presente matriz se sintetiza la articulación del producto realizado con los sustentos teóricos, metodológicos, estratégicos-técnicos y tecnológicos empleados.

Tabla 17

Matriz de articulación

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS / TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTOS APLICADOS
Capítulo I	<p>-Modelo de Counseling</p> <p>-Modelo de equipos</p> <p>-Indicadores</p> <p>-Estrategias</p>	<p>El método empleado fue cuantitativo ya que se aplicó un instrumento de medición de Burnout.</p> <p>Presenta una investigación de tipo descriptivo, transversal y no experimental.</p>	<p>Se aplica el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI)</p>	<p>El instrumento refleja que más de la mitad de la población presenta síntomas de Burnout siendo la despersonalización la variable con mayor incidencia.</p>	<p>Maslach Burnout Inventory (MBI):</p> <p>Consta de 22 preguntas que miden Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal del trabajador.</p>
Capítulo II	Plan de mejora continua	<p>Se estableció un plan de mejora por etapas: Evaluación de</p>	<p>Análisis de factores de riesgo, Análisis FODA</p>	<p>El plan planteó un análisis situacional,</p>	<p>Escala de satisfacción laboral de Cook y Wall</p> <p>Validación de expertos</p>

estado actual, identificación de factores de riesgo, estrategias de prevención, implementación y seguimiento	Estrategias de prevención Estrategias de implementación y seguimiento	estrategias preventivas y de seguimiento
--	---	---

CONCLUSIONES

- El diseño de estrategias de prevención Burnout ha contado con recopilación de información a través del instrumento MBI esto permitió que se identifique de manera acertada las variables que posiblemente pudiesen llevar al padecimiento de este síndrome en los trabajadores de la florícola.
- Los factores con mayor prevalencia dentro de la empresa Agrosanalfonso fueron en un primer lugar la despersonalización con un 55 %, seguido por realización personal 44,4%, y finalmente agotamiento emocional con 43,9 %, por lo que se puede determinar que actitudes como trato frío o indiferente hacia sus compañeros, falta de empatía con relación a problemas laborales, irritabilidad constante, desconexión con el equipo de trabajo y actitud pesimista frente al trabajo se encuentran presentes.
- Se ha podido determinar que el 75% de los colaboradores de la empresa presentan riesgo de padecimiento de Burnout, por lo que la generación de estrategias preventivas resultó fundamental.
- Las estrategias planteadas estuvieron divididas por áreas en este caso aplicables al personal operativo y administrativo, han estado encaminadas a menguar los síntomas a través de talleres, modificaciones en procesos y recursos físicos, además de implementación de incentivos y espacios de recreación.
- La validación de expertos resultó fundamental para la aplicación de sugerencias al proyecto y para el respaldo de los resultados obtenidos.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere formación continua en cuanto al tema de prevención de Burnout para los trabajadores de la empresa, además es pertinente evaluar cada 6 meses los factores de riesgo destacados con anterioridad, para de este modo realizar modificaciones oportunas en el plan.
- Es recomendable la implementación de espacios de apoyo social, además se puede aplicar un manual de primeros auxilios psicológicos para los trabajadores, de este modo se espera reducir el riesgo de despersonalización, agotamiento emocional y promover la realización personal.
- La mejora continua del plan puede ayudar con el pasado de cierto tiempo, existen variables que pueden cambiar por lo que es importante ajustar el plan a nuevas variables que pudiesen hacerse presentes.
- Se sugiere el establecimiento de un trabajo multidisciplinario que integre varios especialistas para la modificación además de la verificación del plan de seguimiento y evaluación continua ya que esto asegura un trabajo adecuado enfocado a las distintas necesidades existentes.
- La revisión cada cierto tiempo de recursos físicos es fundamental ya que en cuanto al personal operativo el equipamiento suele desgastarse con facilidad por lo que es algo que amerita atención.

BIBLIOGRAFÍA

Melo, M. F. (2024, 8 de noviembre). *Agotamiento laboral*. Statista. Recuperado de: <https://es.statista.com/grafico/31217/empleados-que-sintieron-agotamiento-laboral-por-pais-y-causas-posibles/>

Guanotuña Quingatuña, J.L. (2021). *Diseño De Un Plan Integral De Prevención De Riesgos Laborales En La Unidad De Salud Odofarmed Ubicada En Quito* [Tesis de Maestría, Universidad Israel]. <http://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/2874>

Acosta, Jiménez, P.E. (2023). *Diseñar un plan de control de riesgos del síndrome de burnout para el personal del Centro de Salud de primer nivel de atención tipo B del Cantón Salcedo* [Tesis de Maestría, Universidad Israel]. <http://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/3552>

Samaniego, Mena, B. A. (2024). *Diseño de un plan de control de riesgo del síndrome de burnout para el centro de especialidades "BAMAS"* [Tesis de Maestría, Universidad Israel]. <http://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/4035>

Alderete Rodríguez, M., Vázquez Becerra, L., Aranda Beltrán, C., Contreras Estrada, M., & Oramss Viera, A. (2024). Factores psicosociales laborales y síndrome de burnout en profesores de preparatoria de Guadalajara, Jalisco, México. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 13(1), 19-26. Recuperado de <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/614/626>

Saborío Morales, Lachiner, & Hidalgo Murillo, Luis Fernando. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. Jossey-Bass.

Maslach, C. (1982). *Burnout: The Cost of Caring*. Prentice-Hall.

- Gallup (2013). *State of the Global Workplace: Employee Engagement Insights for Business Leaders Worldwide*. Gallup Press.
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Addison-Wesley.
- Sanabria, G. C. (2017). *Prevalencia del síndrome de burnout en médicos residentes del Hospital de Especialidades Eugenio Espejo*. Universidad Central del Ecuador.
- Guerra, M. F. (2018). *Síndrome de burnout en docentes universitarios de Quito: Un estudio exploratorio*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*. Harvard Business Review Press.
- Creswell, J. W. (2015). *A Concise Introduction to Mixed Methods Research*. SAGE Publications.
- Arias Gonzáles, J. L., y Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. *Enfoques Consulting EIRL*, 1, 66-78.
- Kvale, S. (2007). *Doing Interviews*. SAGE Publications.
- Koller, D. (2020). *The Future of Work: How AI and Remote Work Are Changing the Workplace*. MIT Press.
- Kondo, M., & Sonenshein, S. (2020). *Joy at Work: Organizing Your Professional Life*. Little, Brown Spark.

Malesic, J. (2022). *The End of Burnout: Why Work Drains Us and How to Build Better Lives*. University of California Press

Davis, P. (2021). *Beating Burnout at Work: Why Teams Hold the Secret to Well-Being and Resilience*. Wharton School Press.

Pérez, J., & García, L. (2020). Burnout and Stress in the Tech Industry: A Case Study from Argentina. *Technology and Work*, 45(3), 220-235

Organización Mundial de la Salud. (2020). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. Recuperado de <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

González, L., & Sánchez, P. (2020). Burnout en el sector de negocios: Un estudio a empleados en Quito y Guayaquil, Ecuador. *Business and Management Journal*, 42(2), 180-195.

Deloitte. (2022). *Workplace burnout survey*. Tomado de. Deloitte US

Bouskill, K. E., Danz, M., Meredith, L. S., Chen, C., Chang, J., Baxi, S. M., Huynh, D., Al-Ibrahim, H., Motala, A., & Larkin, J. (2022). Burnout: Definition, Prevalence, Risk Factors, Prevention, and Interventions Literature Reviews. RAND

American Psychological Association. (2023). *Workplace Burnout*. Disponible en: APA

Cherry, K. (2022). *Stress*. American Psychological Association. Disponible en APA

Maslach, C. (2022). Creating a Motivational Work Environment to Combat Burnout: Strategies and Best Practices. *Journal of Applied Psychology*, 107(3), 221-234.

Amabile, T. M. (2022). Intrinsic Motivation and Work Engagement: Protecting Against Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 43(1), 45-60.

Marquardt, L. P. (2022). Wellness Programs and Burnout Prevention: An Integrated Approach. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(1), 34-48.

González, A. H., Portillo, J. J., & Zangara, M. A. (2024). La inteligencia artificial generativa en la enseñanza media: propuesta de formación de docentes. *TE & ET*

Moreno-Cevallos, J. R., & Dueñas-Holguín, B. L. (2018). Sistemas de información empresarial: la información como recurso estratégico. *Dominio de las Ciencias*, 4(1), 141-154.

Herreras, E. B. (2024). Modelos de orientación e intervención psicopedagógica: modelo de intervención por servicios. *Revista iberoamericana de educación*, 34(1), 1-12.

Villavicencio, D. X. P., Soler, V. G., & Bernabeu, E. P. (2017). Metodología para elaborar un plan de mejora continua. *3c Empresa: investigación y pensamiento crítico*, (1), 50-56

Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129-148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>

Canchala, César. (2023). Identificación y evaluación de los riesgos laborales y su plan de mejora en el área operativa de la florícola Rosahen (Tesis de pregrado). Universidad Politécnica Salesiana, Quito, Ecuador.

Mora Vélez, Irina. (2024). Síndrome de Burnout en el personal correspondiente a las áreas de talento humano, administrativo y financiero del Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica, y elaboración de un plan preventivo de este riesgo (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, Quito, Ecuador.

Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2021). The Job Demands-Resources model: State of the art. In C. L. Cooper & R. J. Burke (Eds.), *Theories of organizational stress* (2nd ed., pp. 111-144). Oxford University Press.

Zhao, X., & Xu, Y. (2021). The role of emotional labor in burnout: The mediating effect of negative emotions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 3099. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063099>

Cohen, A., & Shapira, Z. (2020). The development of depersonalization in high-interaction jobs: The role of emotional exhaustion and work environment. *Journal of Occupational Health*, 62(5), 295-303. <https://doi.org/10.1539/joh.20-0033>

Kara, M., & Gök, S. (2021). The effects of job stress on depersonalization and job satisfaction: A cross-sectional study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(2), 92-103. <https://doi.org/10.1037/ocp0000278>

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2020). Recovery from work and the role of personal accomplishment in burnout: A longitudinal study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(3), 223-233. <https://doi.org/10.1037/ocp0000173>

Jiang, L., & Lu, Z. (2020). Personal accomplishment and burnout in the workplace: The role of intrinsic motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 41(2), 140-154. <https://doi.org/10.1002/job.2415>

ANEXOS

ANEXO 1

MASLACH BURNOUT INVENTORY (1981)



MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

NOMBRES Y APELLIDOS: _____

FECHA: _____ CARGO: _____

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 verídicamente su propia existencia.

1	NUNCA
2	ALGUNAS VECES AL AÑO
3	ALGUNAS VECES AL MES
4	ALGUNAS VECES A LA SEMANA
5	DIARIAMENTE

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

ANEXO 2 MATRIZ DE RIESGOS

CARGO: Técnico de Seguridad y Salud Ocupacional

ACTUALIZACIÓN: Cada año o cuando ocurra algún cambio en el proceso o materia prima o se minimice o controle algún factor de riesgo

AREA	PUESTO DE TRABAJO	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINA RIA	N° de expuestos				RIESGO/PELIGRO			CONTROLES EXISTENTES					MEDIDAS DE INTERVENCIÓN										
					Hombres	Mujeres	Discos pacificados	TOTAL	DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN	EFFECTOS POSIBLES EN LA SALUD	FUENTE	MEDIO	RECEPTOR	Nivel de deficiencia	Nivel de exposición	Nivel de probabilidad	Nivel de consecuencia	Nivel de Riesgo	Interpretación de nivel de riesgo	Acceptabilidad del riesgo	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, ADVERTENCIA	EQUIPOS / ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	
GERENTE GENERAL	GERENCIA	Supervisión y ejecución de las actividades en el área. Distribuir tráfico de frecuencias. Contacto con proveedores.	SI	0	1	0	1	EXPOSICIÓN VIRUS SARS COV-2	BIOLÓGICO	Enfermedad grave	N.E.	Protocolo de Covid-19, limpieza, señalización	Higiene personal, uso de EPP (mascarilla)	2	2	4	20	80	Mejorar si es posible	Acceptable	NA	NA	Desinfección de instalaciones rutinarias	Control exhaustivo de uso de mascarilla	mascarilla, alcohol		
									EXPOSICIÓN A FACTORES PSICOSOCIALES	PSICOSOCIALES	Estrés, carga mental, dolor de cabeza, irritabilidad	N.E.	N.E.	N.E.						Mejorar si es posible	Acceptable	NA	NA	NA	Capacitar al personal en Manejo del Estrés, realizar actividades de estilo de vida saludable. Realizar Diagnóstico para riesgo psicosocial	NA	
GERENTE ADMINISTRATIVO-FINANCIERO	CONTROL ADMINISTRATIVO FINANCIERO	Administrar y guiar las actividades administrativas dentro y fuera de la empresa. Organizar, planificar, y establecer metas para lograr objetivos empresariales. Registrar y proveer información financiera empresarial.	SI	1	0	0	1	EXPOSICIÓN VIRUS SARS COV-2	BIOLÓGICO	Enfermedad grave	N.E.	Protocolo de Covid-19, limpieza, señalización	Higiene personal, uso de EPP (mascarilla)	2	2	4	20	80	Mejorar si es posible	Acceptable	NA	NA	Desinfección de instalaciones rutinarias	Control exhaustivo de uso de mascarilla	mascarilla, alcohol		
									POSTURA FORZADA ESTÁTICA	BIOMECÁNICO (postura)	Lumbalgia, lesiones osteomusculares	N.E.	N.E.	Dotación sillas ergonómicas		6	3	18	10	180	Corregir	Acceptable	NA	NA	-Adecuación de mobiliario y puesto de trabajo de manera ergonómica	Capacitar y sensibilizar al personal en Higiene Postural y Autocuidado.	NA
									PUESTO DE TRABAJO COMPARTALLA DE VISUALIZACIÓN DE DATOS (PVD)	BIOMECÁNICO (mov repetitivo)	Fatiga o agotamiento de la vista. Estrés, Dolor de cabeza	N.E.	N.E.	N.E.		6	3	18	10	180	Corregir	Acceptable	NA	NA	Realizar programa de pausas activas.	NA	
									MOVIMIENTO REPETITIVO	BIOMECÁNICO (mov repetitivo)	Lesiones por trauma acumulativo. Color y pérdida de fuerza en muñecas y manos	N.E.	N.E.	N.E.		2	3	6	10	60	Mejorar si es posible	Acceptable	NA	NA	NA	Rotación - Vigilancia de salud	NA
							EXPOSICIÓN A FACTORES PSICOSOCIALES	PSICOSOCIALES	Estrés, carga mental, dolor de cabeza, irritabilidad	N.E.	N.E.	N.E.		2	2	4	10	40	Mejorar si es posible	Acceptable	NA	NA	NA	Capacitar al personal en Manejo del Estrés, realizar actividades de estilo de vida saludable. Realizar Diagnóstico para riesgo psicosocial	NA		
RECURSOS HUMANOS	PERVISION Y COORDINACION EMPRESARIAL	Las operaciones de áreas de los departamentos y las actividades de todos los departamentos que se ven en el proceso de contratación	SI	1	1	0	2	EXPOSICIÓN VIRUS SARS COV-2	BIOLÓGICO	Enfermedad grave	N.E.	Protocolo de Covid-19, limpieza, señalización	Higiene personal, uso de EPP (mascarilla)	2	3	6	20	120	Mejorar si es posible	Acceptable	NA	NA	Desinfección de instalaciones rutinarias	Control exhaustivo de uso de mascarilla	mascarilla, alcohol		
									POSTURA FORZADA ESTÁTICA	BIOMECÁNICO (postura)	Lumbalgia, lesiones osteomusculares	N.E.	N.E.	Dotación sillas ergonómicas		6	2	12	10	120	Mejorar si es posible	Acceptable	NA	NA	-Adecuación de mobiliario y puesto de trabajo de manera ergonómica	Capacitar y sensibilizar al personal en Higiene Postural y Autocuidado.	NA
									PUESTO DE TRABAJO COMPARTALLA DE VISUALIZACIÓN DE DATOS (PVD)	BIOMECÁNICO (mov repetitivo)	Fatiga o agotamiento de la vista. Estrés, Dolor de cabeza	N.E.	N.E.	N.E.		6	3	18	10	180	Corregir	Acceptable	NA	NA	Realizar programa de pausas activas.	NA	
									MOVIMIENTO REPETITIVO	BIOMECÁNICO (mov repetitivo)	Lesiones por trauma acumulativo. Color y pérdida de fuerza en muñecas y manos	N.E.	N.E.	N.E.		2	3	6	10	60	Mejorar si es posible	Acceptable	NA	NA	NA	Rotación - Vigilancia de salud	NA

ADMINISTRACIÓN		COMPRAS		OPERA		VENTAS											
CONTROL SUP		CONTROL DE COMPRAS EMPRESARIALES		ASE		ADMINISTRACIÓN DE VENTAS											
Gestión y mantenimiento de sistemas de información de la empresa		Análisis de pedidos para compra, Control de calidad de materia prima, Control de inventarios, documentación de cada compra		Limpieza		Control de inventario de bienes, Registro de ventas											
		SI	0	1	0	SI	1	3	0	4							
EXPOSICIÓN A FACTORES PSICOSOCIALES	PSICOSOCIALES	Estrés, carga mental, dolor de cabeza, irritabilidad	N.E.	N.E.	N.E.	2	3	6	10	60	Mejorar si es posible	Aceptable	N.A	N.A	N.A	Capacitar al personal en Manejo del Estrés, realizar actividades de estilos de vida saludable, Realizar Diagnóstico para riesgo psicosocial	N.A
EXPOSICIÓN VIRUS SARS COV-2	BIOLÓGICO	Enfermedad grave	N.E.	Protocolo de Covid-19, limpieza, señalización	Higiene personal, uso de EPP (mascarilla)	2	3	6	20	120	Mejorar si es posible	Aceptable	N.A	N.A	Desinfección de instalaciones ruberinas	Control exhaustivo de uso de mascarilla	mascarillas, alcohol
POSTURA FORZADA ESTÁTICA	BIOMECÁNICO (postura)	lumbalgias, lesiones osteomusculares	N.E.	N.E.	Dotación sillas ergonómicas	6	4	24	10	240	Corregir	Aceptable	N.A	N.A	Adecuación de mobiliario y puesto de trabajo de manera ergonómica	Capacitar y sensibilizar al personal en Higiene Postural y Autocuidado.	N.A
PUESTO DE TRABAJO COMPANTALLA DE VISUALIZACIÓN DE DATOS (PVD)		Fatiga o agotamiento de la vista, Estrés, Dolor de cabeza	N.E.	N.E.	N.E.	6	4	24	10	240	Corregir	Aceptable				Realizar programa de pausas activas.	N.A
MOVIMIENTO REPETITIVO	BIOMECÁNICO (mov repetitivo)	Lesiones por trauma acumulativo, Dolor y pérdida de fuerza en muñecas y manos	N.E.	N.E.	N.E.	2	3	6	10	60	Mejorar si es posible	Aceptable	N.A	N.A	N.A	Rotación - Vigilancia de salud	N.A
EXPOSICIÓN A FACTORES PSICOSOCIALES	PSICOSOCIALES	Estrés, carga mental, dolor de cabeza, irritabilidad	N.E.	N.E.	N.E.	2	3	6	10	60	Mejorar si es posible	Aceptable	N.A	N.A	N.A	Capacitar al personal en Manejo del Estrés, realizar actividades de estilos de vida saludable, Realizar Diagnóstico para riesgo psicosocial	N.A
EXPOSICIÓN A FACTORES PSICOSOCIALES	PSICOSOCIALES	Estrés, carga mental, dolor de cabeza, irritabilidad	N.E.	N.E.	N.E.	2	3	6	10	60	Mejorar si es posible	Aceptable	N.A	N.A	N.A	Capacitar al personal en Manejo del Estrés, realizar actividades de estilos de vida saludable, Realizar Diagnóstico para riesgo psicosocial	N.A
EXPOSICIÓN VIRUS SARS COV-2	BIOLÓGICO	Enfermedad grave	N.E.	Protocolo de Covid-19, limpieza, señalización	Higiene personal, uso de EPP (mascarilla)	2	3	4	20	80	Mejorar si es posible	Aceptable	N.A	N.A	Desinfección de instalaciones ruberinas	Control exhaustivo de uso de mascarilla	mascarillas, alcohol
POSTURA FORZADA ESTÁTICA	BIOMECÁNICO (postura)	lumbalgias, lesiones osteomusculares	N.E.	N.E.	Dotación sillas ergonómicas	6	4	24	10	240	Corregir	Aceptable	N.A	N.A	Adecuación de mobiliario y puesto de trabajo de manera ergonómica	Capacitar y sensibilizar al personal en Higiene Postural y Autocuidado. Realizar programa de pausas activas.	N.A
PUESTO DE TRABAJO COMPANTALLA DE VISUALIZACIÓN DE DATOS (PVD)		Fatiga o agotamiento de la vista, Estrés, Dolor de cabeza	N.E.	N.E.	N.E.	6	4	24	10	240	Corregir	Aceptable				Vigilancia de la salud	N.A
MOVIMIENTO REPETITIVO	BIOMECÁNICO (mov repetitivo)	Lesiones por trauma acumulativo, Dolor y pérdida de fuerza en muñecas y manos	N.E.	N.E.	N.E.	2	3	6	10	60	Mejorar si es posible	Aceptable	N.A	N.A	N.A	Rotación - Vigilancia de salud	N.A
EXPOSICIÓN A FACTORES PSICOSOCIALES	PSICOSOCIALES	Estrés, carga mental, dolor de cabeza, irritabilidad	N.E.	N.E.	N.E.	2	4	8	10	80	Mejorar si es posible	Aceptable	N.A	N.A	N.A	Capacitar al personal en Manejo del Estrés, realizar actividades de estilos de vida saludable, Realizar Diagnóstico para riesgo psicosocial	N.A

SUPERVISORES		FUMIGACION		MANTENIMIENTO													
SUPERVISIÓN DE FLORES		FUMIGACION		MANTENIMIENTO GENERAL													
SUPERVISIÓN DE FLORES		CONTROL DE ENFERMEDADES EN LAS FLORES		MANTENIMIENTO GENERAL EMPRESARIAL													
Inspeccionar y Asignar las actividades dentro del área de cultivo		Fumigan en todas las áreas de cultivo con trampas de trap		Inocuidad filo, Pizado de canales con tractor, Mantenimiento eléctrico, Obra Civil, Corte de césped, Soldadura													
SI	0	SI	12	NO	1												
4	0	0	0	0	0												
4	12	1	0	0	1												
CORTES Y PUNZAMENTOS	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Lesiones leves	N.E.	N.E.	uso de EPP (mascarillas, guantes)	2	3	6	10	60	Mejor si es posible	Aceptable	uso adecuado de EPP	N.A.	N.A.	suspensión de EPP	lentes de seguridad
EXPOSICIÓN A QUÍMICOS	QUÍMICOS (líquidos)	Reacciones alérgicas de piel y vías respiratorias	N.E.	N.E.	uso de EPP (Guantes, mascarillas)	2	2	4	10	40	Mejor si es posible	Aceptable	N.A.	N.A.	Ventilación adecuada	Control exhaustivo de EPP	Ropa para protección a sustancias químicas (p 3, lentes de seguridad, guantes)
PLAGAS, HONGOS	BIOLÓGICO	Erizmatosis folicular	N.E.	Limpeza, desinfección	uso de EPP (mascarillas, guantes)	2	3	6	10	60	Mejor si es posible	Aceptable	N.A.	N.A.	Desinfecciones rutinarias	N.A.	lentes de seguridad
EXPOSICIÓN VIRUS SARS COV-2	BIOLÓGICO	Enfermedad grave	N.E.	Protocolo de Covid-19, limpieza, señalización	Higiene personal, uso de EPP (mascarilla)	2	3	6	20	120	Mejor si es posible	Aceptable	N.A.	N.A.	Desinfección de instalaciones rutinarias	Control exhaustivo de uso de mascarilla	mascarillas , alcohol
EXPOSICIÓN A FACTORES PSICOSOCIALES	PSICOSOCIALES	Estrés, carga mental, dolor de cabeza, irritabilidad	N.E.	N.E.	N.E.	6	2	12	10	120	Mejor si es posible	Aceptable	N.A.	N.A.	N.A.	Capacitar al personal en Manejo del Estrés, realizar actividades de estilo de vida saludable, Realizar Diagnóstico para riesgo psicosocial	N.A.
EXPOSICIÓN A QUÍMICOS	QUÍMICOS (líquidos)	Reacciones alérgicas de piel y vías respiratorias	N.E.	N.E.	uso de EPP (Guantes de nitrilo, capucha de protección, mascarilla respiratoria, botas,)	6	3	18	10	180	Correjo	Aceptable	N.A.	N.A.	N.A.	Control exhaustivo de EPP, rotación	lentes de seguridad
EXPOSICIÓN VIRUS SARS COV-2	BIOLÓGICO	Enfermedad grave	N.E.	Protocolo de Covid-19, limpieza, señalización	Higiene personal, uso de EPP (mascarilla)	2	2	4	20	80	Mejor si es posible	Aceptable	N.A.	N.A.	Desinfección de instalaciones rutinarias	Control exhaustivo de uso de mascarilla	mascarillas , alcohol
EXPOSICIÓN A FACTORES PSICOSOCIALES	PSICOSOCIALES	Estrés, carga mental, dolor de cabeza, irritabilidad	N.E.	N.E.	N.E.	2	2	4	10	40	Mejor si es posible	Aceptable	N.A.	N.A.	N.A.	Capacitar al personal en Manejo del Estrés, realizar actividades de estilo de vida saludable, Realizar Diagnóstico para riesgo psicosocial	N.A.
CONTACTO ELÉCTRICO DIRECTO	CONDICIONES DE SEGURIDAD (eléctrico)	Fibrilación ventricular	N.E.	N.E.	guantes de cuero, jean, botas de seguridad	2	1	2	25	50	Mejor si es posible	Aceptable	N.A.	N.A.	N.A.	Capacitación en PRL	N.A.
PROYECCIÓN DE PARTICULAS	CONDICIONES DE SEGURIDAD	heridas	N.E.	N.E.	uso de EPP (guantes, lentes de seguridad, orejeras, botas punta de acero)	2	2	4	10	40	Mejor si es posible	Aceptable	uso adecuado de EPP	N.A.	N.A.	Control exhaustivo de EPP	mandil de cuero
CORTES Y PUNZAMENTOS	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Lesiones leves	N.E.	N.E.	uso de EPP (mascarillas, botas)	2	2	4	10	40	Mejor si es posible	Aceptable	uso adecuado de EPP	N.A.	N.A.	Control exhaustivo de EPP	lentes de seguridad
CADA DE PERSONAS DE DIFERENTE ALTURA	CONDICIONES DE SEGURIDAD (Trabajo en alturas)	Lesiones graves, contusiones, golpes	N.E.	N.E.	arnés de seguridad básico, casco	6	1	6	25	150	Correjo	Aceptable	N.A.	uso de perchos de seguridad más seguros	N.A.	Control exhaustivo de EPP	arneses más seguros
EXPOSICIÓN A TEMPERATURAS EXTREMAS	FÍSICOS (Temperaturas)	Dolores musculares, reflejos	N.E.	señalética de temperatura	traje térmico, guantes	6	1	6	10	60	Mejor si es posible	Aceptable	N.A.	EPP (pasamontañas y orejeras)	N.A.	Control exhaustivo de EPP	pasamontañas y orejeras
EXPOSICIÓN A RADIACIONES	FÍSICOS (radiaciones)	Quemadura, cataratas	N.E.	N.E.	casco de soldadura	2	2	4	10	40	Mejor si es posible	Aceptable	N.A.	N.A.	N.A.	Control exhaustivo de EPP	buzo manga larga
RUIDO	FÍSICOS (ruido)	Hipertensión, estrés, irritabilidad, hipertensión	N.E.	N.E.	N.E.	6	1	6	10	60	Mejor si es posible	Aceptable	N.A.	N.A.	Medición del ruido	Capacitación en PRL	Protector auditivo
VIBRACIONES	FÍSICOS (vibración)	Traumatismo en columna vertebral, dolores abdominales y digestivos, Dolores de cabeza	N.E.	N.E.	N.E.	2	2	4	10	40	Mejor si es posible	Aceptable	N.A.	N.A.	Medición de vibraciones	N.A.	pasamontañas y orejeras
EXPOSICIÓN A QUÍMICOS	QUÍMICOS (líquidos, polvos)	Reacciones alérgicas de piel y vías respiratorias	N.E.	N.E.	uso de EPP (Guantes, mascarilla)	2	3	6	10	60	Mejor si es posible	Aceptable	N.A.	N.A.	Ventilación adecuada	Control exhaustivo de EPP	Ropa para protección a sustancias químicas (p 3, lentes de seguridad)
EXPOSICIÓN VIRUS SARS COV-2	BIOLÓGICO	Enfermedad grave	N.E.	Protocolo de Covid-19, limpieza, señalización	Higiene personal, uso de EPP (mascarilla)	2	3	6	20	120	Mejor si es posible	Aceptable	N.A.	N.A.	Desinfección de instalaciones rutinarias	Control exhaustivo de uso de mascarilla	mascarillas , alcohol

RECEPCIÓN (OFICINA)	CONTROL DE COSECHON FLORES	Verificar los tiempos. Evitar la deficiencia de cosecha de cubaje	SI	0	3	0	3	EXPOSICIÓN VRUS SARS COV-2	BIOLÓGICO	Enfermedad grave	N.E.	Protocolo de Covid-19, limpieza, señalización	Higiene personal, uso de EPP (mascarilla)	2	2	4	20	80	Mejorar si es posible	Aceptable	N.A.	N.A.	Desinfección de instalaciones subterráneas	Control exhaustivo de uso de mascarilla	mascarillas , alcohol
			POSTURA FORZADA ESTÁTICA	BIOMECÁNICO (postura)	Lumbalgias, lesión en extremidades superiores	N.E.	N.E.	Detección de riesgos ergonómicos	6	4	24	10	240	Corregir	Aceptable	N.A.	N.A.	-Adecuación de mobiliario y puesto de trabajo de manera ergonómica	Capacitar y sensibilizar al personal en Higiene Postural y Autocuidado. Realizar programa de pausas activas.	N.A.					
			PUESTO DE TRABAJO COMPARTILLA DE VISUALIZACIÓN DE DATOS (PVD)		Fatiga o agotamiento de la vista, Estrés, Dolor de cabeza	N.E.	N.E.	N.E.	6	4	24	10	240	Corregir	Aceptable	N.A.	N.A.	Vigilancia de la salud	N.A.						
			MOVIMIENTO REPETITIVO	BIOMECÁNICO (mov repetitivo)	Lesiones por trauma acumulativo, Dolor y pérdida de fuerza en muñecas y manos	N.E.	N.E.	N.E.	2	3	6	10	60	Mejorar si es posible	Aceptable	N.A.	N.A.	NA	Rotación - Vigilancia de salud	N.A.					
			EXPOSICIÓN A FACTORES PSICOSOCIALES	PSICOSOCIALES	Estrés, carga mental, dolor de cabeza, irritabilidad	N.E.	N.E.	N.E.	2	4	8	10	80	Mejorar si es posible	Aceptable	N.A.	N.A.	NA	Capacitar al personal en Manejo del Estrés, realizar actividades de estilos de vida saludable, Realizar Diagnóstico para riesgo psicosocial	N.A.					
INMERSIÓN	PREVENCIÓN DE MOTIVARSE LA FLOR	Sintetizar medidas de riesgo mediante presentorio para la planta	SI	3	0	0	3	RUIDO	FÍSICOS (ruido)	Hipacusia, estrés, irritabilidad, hipertensión	N.E.	N.E.	N.E.	6	4	24	10	240	Corregir	Aceptable	N.A.	N.A.	Medición del ruido	Capacitación en PRL	Protector auditivo
			EXPOSICIÓN A QUÍMICOS	QUÍMICOS	Reactor en alérgicos de piel y vías respiratorias	N.E.	N.E.	uso de EPP (Guantes, mascarillas)	2	4	8	10	80	Mejorar si es posible	Aceptable	N.A.	N.A.	Verificación adecuada	Control exhaustivo de EPP	Ropa para protección a sustancias químicas tipo 3, lentes de seguridad, guantes.					
			EXPOSICIÓN VRUS SARS COV-2	BIOLÓGICO	Enfermedad grave	N.E.	Protocolo de Covid-19, limpieza, señalización	Higiene personal, uso de EPP (mascarilla)	2	2	4	20	80	Mejorar si es posible	Aceptable	N.A.	N.A.	Desinfección de instalaciones subterráneas	Control exhaustivo de uso de mascarilla	mascarillas , alcohol					
			EXPOSICIÓN A FACTORES PSICOSOCIALES	PSICOSOCIALES	Estrés, carga mental, dolor de cabeza, irritabilidad	N.E.	N.E.	N.E.	2	4	8	10	80	Mejorar si es posible	Aceptable	N.A.	N.A.	NA	Capacitar al personal en Manejo del Estrés, realizar actividades de estilos de vida saludable, Realizar Diagnóstico para riesgo psicosocial	N.A.					
BAJADO DE FLOR	CLASIFICACIÓN DE FLOR	Bajar las mallas a flor del campo y distribuir	SI	2	0	0	2	RUIDO	FÍSICOS (ruido)	Hipacusia, estrés, irritabilidad, hipertensión	N.E.	N.E.	N.E.	6	4	24	10	240	Corregir	Aceptable	N.A.	N.A.	Medición del ruido	Capacitación en PRL	Protector auditivo
			EXPOSICIÓN A QUÍMICOS	QUÍMICOS	Reactor en alérgicos de piel y vías respiratorias	N.E.	N.E.	uso de EPP (Guantes, mascarillas)	2	4	8	10	80	Mejorar si es posible	Aceptable	N.A.	N.A.	Verificación adecuada	Control exhaustivo de EPP	Ropa para protección a sustancias químicas tipo 3, lentes de seguridad, guantes.					
			EXPOSICIÓN VRUS SARS COV-2	BIOLÓGICO	Enfermedad grave	N.E.	Protocolo de Covid-19, limpieza, señalización	Higiene personal, uso de EPP (mascarilla)	2	2	4	20	80	Mejorar si es posible	Aceptable	N.A.	N.A.	Desinfección de instalaciones subterráneas	Control exhaustivo de uso de mascarilla	mascarillas , alcohol					
			EXPOSICIÓN A FACTORES PSICOSOCIALES	PSICOSOCIALES	Estrés, carga mental, dolor de cabeza, irritabilidad	N.E.	N.E.	N.E.	2	4	8	10	80	Mejorar si es posible	Aceptable	N.A.	N.A.	NA	Capacitar al personal en Manejo del Estrés, realizar actividades de estilos de vida saludable, Realizar Diagnóstico para riesgo psicosocial	N.A.					
PATINADOR	TRANSPORTE DE FLOR	Transporte para clasificación de flores	SI	2	0	0	2	CADA DE PERSONAS AL MISMO NIVEL	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Lesiones lomos, golpes	N.E.	N.E.	N.E.	6	4	24	10	240	Corregir	Aceptable	Implementar pisos antideslizantes	N.A.	N.A.	Señalización	Zapatos antideslizantes
			RUIDO	FÍSICOS (ruido)	Hipacusia, estrés, irritabilidad, hipertensión	N.E.	N.E.	N.E.	6	4	24	10	240	Corregir	Aceptable	N.A.	N.A.	Medición del ruido	Capacitación en PRL	Protector auditivo					
			EXPOSICIÓN VRUS SARS COV-2	BIOLÓGICO	Enfermedad grave	N.E.	Protocolo de Covid-19, limpieza, señalización	Higiene personal, uso de EPP (mascarilla)	2	2	4	20	80	Mejorar si es posible	Aceptable	N.A.	N.A.	Desinfección de instalaciones subterráneas	Control exhaustivo de uso de mascarilla	mascarillas , alcohol					
			MALA MANIPULACIÓN DE CARGAS	BIOMECÁNICO (postura)	Lumbalgias, lesión en extremidades superiores	N.E.	N.E.	N.E.	6	4	24	10	240	Corregir	Aceptable	N.A.	N.A.	NA	Capacitar Posturas y Autocuidado.	Fajas de seguridad.					
			EXPOSICIÓN A FACTORES PSICOSOCIALES	PSICOSOCIALES	Estrés, carga mental, dolor de cabeza, irritabilidad	N.E.	N.E.	N.E.	2	4	8	10	80	Mejorar si es posible	Aceptable	N.A.	N.A.	NA	Capacitar al personal en Manejo del Estrés, realizar actividades de estilos de vida saludable, Realizar Diagnóstico para riesgo psicosocial	N.A.					

POST-COSECHA		MESA DE CORTE Y CONTROL DE CALIDAD		DIGITACIÓN		REVISIÓN FLOR NACIONAL		TINTURADO									
REVISIÓN DE TALLOS Y CORTE		COLOCACIÓN DE ETIQUETAS		CLASIFICACIÓN DE FLOR		COLOCACIÓN DE FLOR											
Despistar tallos. Colocación de opuchón. Secudr y aspirar tallos. clasificación or gav estas.		Verificar grado, cliente y embocadoras. Control de calidad digitaldo.		Clasificación de ramas para venta nacional cumpliendo ciertas características		o de químicos vegetales para dar coloraciones a las ramas											
SI	3	2	0	5	SI	0	1	0	1								
SI	0	1	0	1	SI	0	1	0	1								
SI	0	3	0	3	SI	0	3	0	3								
CORTES Y PUNZAMENTOS	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Lesiones leves	N.E.	NE	uso de EPP(guantes)	2	4	8	25	200	Corregir	Aceptable	uso adecuado de EPP	NA	N.A	protector de conador de tallos	lentes de seguridad
CAIDA DE PERSONAS AL MISMO NIVEL	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Lesiones leves, gripes	N.E.	NE	N.E	6	2	12	10	120	Mejorar si es posible	Aceptable	Implementar pisos antideslizantes	N.A	N.A	Señalización	Zapatos antideslizantes
EXPOSICIÓN VIRUS SARS COV-2	BIOLÓGICO	Enfermedad grave	N.E.	Protocolo de Covid-19, limpieza, señalización	Higiene personal, uso de EPP (mascarilla)	2	2	4	20	80	Mejorar si es posible	Aceptable	NA	NA	Desinfección de instalaciones rutinarias	Control exhaustivo de uso de mascarilla	mascarillas , alcohol
MOVIMIENTO REPETITIVO	BIOMECAÁNICO (mov repetitivo)	Lesiones por trauma acumulativo. Dolor y pérdida de fuerza en muñecas y manos.	N.E.	NE	N.E	2	4	8	10	80	Mejorar si es posible	Aceptable	NA	NA	N.A	Rotacion - Vigilancia de salud	N.A
EXPOSICIÓN A FACTORES PSICOSOCIALES	PSICOSOCIALES	Estrés, carga mental, dolor de cabeza, inestabilidad	N.E.	NE	N.E	2	4	8	10	80	Mejorar si es posible	Aceptable	NA	NA	N.A	Capacitar al personal en Manejo del Estrés, realizar actividades de estilo de vida saludable. Realizar Diagnostico para riesgo psicosocial	N.A
CAIDA DE PERSONAS AL MISMO NIVEL	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Lesiones leves, gripes	N.E.	NE	N.E	6	2	12	10	120	Mejorar si es posible	Aceptable	Implementar pisos antideslizantes	N.A	N.A	Señalización	Zapatos antideslizantes
EXPOSICIÓN VIRUS SARS COV-2	BIOLÓGICO	Enfermedad grave	N.E.	Protocolo de Covid-19, limpieza, señalización	Higiene personal, uso de EPP (mascarilla)	2	2	4	20	80	Mejorar si es posible	Aceptable	NA	NA	Desinfección de instalaciones rutinarias	Control exhaustivo de uso de mascarilla	mascarillas , alcohol
EXPOSICIÓN A FACTORES PSICOSOCIALES	PSICOSOCIALES	Estrés, carga mental, dolor de cabeza, inestabilidad	N.E.	NE	N.E	2	4	8	10	80	Mejorar si es posible	Aceptable	NA	NA	N.A	Capacitar al personal en Manejo del Estrés, realizar actividades de estilo de vida saludable. Realizar Diagnostico para riesgo psicosocial	N.A
CAIDA DE PERSONAS AL MISMO NIVEL	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Lesiones leves, gripes	N.E.	NE	N.E	6	2	12	10	120	Mejorar si es posible	Aceptable	Implementar pisos antideslizantes	NA	N.A	Señalización	Zapatos antideslizantes
EXPOSICIÓN VIRUS SARS COV-2	BIOLÓGICO	Enfermedad grave	N.E.	Protocolo de Covid-19, limpieza, señalización	Higiene personal, uso de EPP (mascarilla)	2	2	4	20	80	Mejorar si es posible	Aceptable	NA	NA	Desinfección de instalaciones rutinarias	Control exhaustivo de uso de mascarilla	mascarillas , alcohol
MOVIMIENTO REPETITIVO	BIOMECAÁNICO (mov repetitivo)	Lesiones por trauma acumulativo. Dolor y pérdida de fuerza en muñecas y manos.	N.E.	NE	N.E	6	4	24	10	240	Corregir	Aceptable	NA	NA	N.A	Rotacion - Vigilancia de salud	N.A
EXPOSICIÓN A FACTORES PSICOSOCIALES	PSICOSOCIALES	Estrés, carga mental, dolor de cabeza, inestabilidad	N.E.	NE	N.E	2	4	8	10	80	Mejorar si es posible	Aceptable	NA	NA	N.A	Capacitar al personal en Manejo del Estrés, realizar actividades de estilo de vida saludable. Realizar Diagnostico para riesgo psicosocial	N.A
EXPOSICIÓN A TEMPERATURAS EXTREMAS	FÍSICOS (Temperaturas)	Dolores musculares, resacas	N.E.	señalética de temperatura	traje térmico, guantes	6	4	24	10	240	Corregir	Aceptable	NA	NA	Ventilacion adecuada	Control exhaustivo de EPP	pesamortaños y orejinas
EXPOSICIÓN A QUÍMICOS	QUÍMICOS (líquidos)	Reacciones alérgicas de piel y vías respiratorias	N.E.	NE	uso de EPP, Guantes, mascarillas)	2	3	6	10	80	Mejorar si es posible	Aceptable	NA	NA	Ventilacion adecuada	Control exhaustivo de EPP	Ropa para protección a sustancias químicas tipo 3, lentes de seguridad.
EXPOSICIÓN VIRUS SARS COV-2	BIOLÓGICO	Enfermedad grave	N.E.	Protocolo de Covid-19, limpieza, señalización	Higiene personal, uso de EPP (mascarilla)	2	2	4	20	80	Mejorar si es posible	Aceptable	NA	NA	Desinfección de instalaciones rutinarias	Control exhaustivo de uso de mascarilla	mascarillas , alcohol

CATEGORÍA	ÁREA DE INTERVENCIÓN		TIPO DE ACTIVIDAD		INDICADORES DE RIESGO		INDICADORES DE EXPOSICIÓN		INDICADORES DE SEVERIDAD		INDICADORES DE FRECUENCIA		INDICADORES DE DURACIÓN		INDICADORES DE CONTROL		INDICADORES DE MANEJO		INDICADORES DE RESULTADOS							
	GENERAL	ESPECÍFICA	PREVENCIÓN	ATENCIÓN	PREVALENCIA	INCIDENCIA	EXPOSICIÓN	SEVERIDAD	FRECUENCIA	DURACIÓN	CONTROL	MANEJO	RESULTADOS	SEVERIDAD	FRECUENCIA	DURACIÓN	CONTROL	MANEJO	RESULTADOS							
SA	SALUD	MÉDICO OCUPACIONAL	ATENCIÓN MÉDICA	Vigilancia de la salud con cuestionarios de síntomas, exámenes y consulta de laboratorio. Realización de estudios de vigilancia epidemiológica de colectivos laborales.	III	0	1	II	EXPOSICIÓN A FACTORES BIOLÓGICOS/ ENFERMEDADES	BIOLÓGICO	Enfermedades infecciosas	N.E.	Limpieza, desinfección	Higiene personal, uso de EPP	8	3	16	10	160	Corregir	Aceptable	NA	NA	Desinfección de instalaciones rutinarias/ ventilación regular	NA	EPP (Gorros, guantes), Alcohol
									EXPOSICIÓN A QUÍMICOS	QUÍMICOS (líquidos, polvos)	Reacciones alérgicas de piel y vías respiratorias	N.E.	Protección de Covid-19, limpieza, señalización	Higiene personal, uso de EPP (mascarilla)	2	2	4	10	40	Mejorar si es posible	Aceptable	NA	NA	Ventilación adecuada	Control exhaustivo de EPP	Ropa para protección a sustancias químicas tipo 3, lentes de seguridad.
									EXPOSICIÓN A TEMPERATURAS EXTREMAS	FÍSICOS (Temperaturas)	Dobres musculares, nefros	N.E.	señalética de temperatura	traje térmico, guantes	6	2	12	10	120	Mejorar si es posible	Aceptable	NA	EPP (pasamontañas y orejeras)	NA	Control exhaustivo de EPP	pasamontañas y orejeras
									EXPOSICIÓN A FACTORES PSICOSOCIALES	PSICOSOCIALES	Estrés, carga mental, dolor de cabeza, irritabilidad	N.E.	Protección de Covid-19, limpieza, señalización	Higiene personal, uso de EPP (mascarilla)	2	3	6	20	120	Mejorar si es posible	Aceptable	NA	NA	Desinfección de instalaciones rutinarias	Control exhaustivo de uso de mascarilla	mascarilla, alcohol
	SUPERVISOR	SUPERVISOR DE PROCESOS	Inspeccionar y Asignar las actividades dentro del área de cultivo	III	0	1	0	I	EXPOSICIÓN A FACTORES PSICOSOCIALES	PSICOSOCIALES	Estrés, carga mental, dolor de cabeza, irritabilidad	N.E.	N.E.	N.E.	2	4	8	10	80	Mejorar si es posible	Aceptable	NA	NA	NA	Capacitar al personal en Manejo del Estrés, realizar actividades de estilo de vida saludable. Realizar Diagnóstico para riesgo psicosocial	NA
									EXPOSICIÓN A FACTORES PSICOSOCIALES	PSICOSOCIALES	Estrés, carga mental, dolor de cabeza, irritabilidad	N.E.	N.E.	N.E.	2	4	8	10	80	Mejorar si es posible	Aceptable	NA	NA	NA	Control exhaustivo de EPP	Ropa para protección a sustancias químicas tipo 3, lentes de seguridad.
									EXPOSICIÓN A FACTORES PSICOSOCIALES	PSICOSOCIALES	Estrés, carga mental, dolor de cabeza, irritabilidad	N.E.	N.E.	N.E.	2	4	8	10	80	Mejorar si es posible	Aceptable	NA	NA	NA	Control exhaustivo de EPP	Ropa para protección a sustancias químicas tipo 3, lentes de seguridad.
									EXPOSICIÓN A FACTORES PSICOSOCIALES	PSICOSOCIALES	Estrés, carga mental, dolor de cabeza, irritabilidad	N.E.	N.E.	N.E.	2	4	8	10	80	Mejorar si es posible	Aceptable	NA	NA	NA	Control exhaustivo de EPP	Ropa para protección a sustancias químicas tipo 3, lentes de seguridad.
	ABRIDOR DE MALLA	EXTENDER MALLAS	Extender mallas para su reutilización	III	1	0	0	I	CORTES Y PUNZAMENTOS	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Lesiones leves	N.E.	N.E.	uso de EPP (guantes)	2	4	8	10	80	Mejorar si es posible	Aceptable	uso adecuado de EPP	NA	NA	supervisión de EPP	lentes de seguridad
									EXPOSICIÓN A FACTORES PSICOSOCIALES	PSICOSOCIALES	Estrés, carga mental, dolor de cabeza, irritabilidad	N.E.	N.E.	N.E.	2	4	8	10	80	Mejorar si es posible	Aceptable	NA	NA	NA	Control exhaustivo de uso de mascarilla	mascarilla, alcohol
									EXPOSICIÓN A FACTORES PSICOSOCIALES	PSICOSOCIALES	Estrés, carga mental, dolor de cabeza, irritabilidad	N.E.	N.E.	N.E.	2	4	8	10	80	Mejorar si es posible	Aceptable	NA	NA	NA	Control exhaustivo de uso de mascarilla	mascarilla, alcohol
									EXPOSICIÓN A FACTORES PSICOSOCIALES	PSICOSOCIALES	Estrés, carga mental, dolor de cabeza, irritabilidad	N.E.	N.E.	N.E.	2	4	8	10	80	Mejorar si es posible	Aceptable	NA	NA	NA	Control exhaustivo de uso de mascarilla	mascarilla, alcohol
GENERAL	TIPO FINANCIERO	No se producen alteraciones. Paralelo a la actividad de manipulación de mallas.						Desplome, derrumbamiento de aterales	Condiciones de Seguridad (lectivo)	Golpes, fracturas	N.E.	N.E.	N.E.	6	3	16	10	160	Corregir	Aceptable	Capacitación de aplomamiento	NA	NA	Control de aplomamiento, señalización	uso de EPP (Casco)	
								EXPOSICIÓN A QUÍMICOS	QUÍMICOS (líquidos, polvos)	Reacciones alérgicas de piel y vías respiratorias	N.E.	N.E.	uso de EPP (Guantes, mascarilla)	2	3	6	10	60	Mejorar si es posible	Aceptable	NA	NA	Ventilación adecuada	Control exhaustivo de EPP	Ropa para protección a sustancias químicas tipo 3, lentes de seguridad, guantes	
								EXPOSICIÓN A QUÍMICOS	QUÍMICOS (líquidos, polvos)	Reacciones alérgicas de piel y vías respiratorias	N.E.	N.E.	uso de EPP (Guantes, mascarilla)	2	3	6	10	60	Mejorar si es posible	Aceptable	NA	NA	Ventilación adecuada	Control exhaustivo de EPP	Ropa para protección a sustancias químicas tipo 3, lentes de seguridad, guantes	
								EXPOSICIÓN A QUÍMICOS	QUÍMICOS (líquidos, polvos)	Reacciones alérgicas de piel y vías respiratorias	N.E.	N.E.	uso de EPP (Guantes, mascarilla)	2	3	6	10	60	Mejorar si es posible	Aceptable	NA	NA	Ventilación adecuada	Control exhaustivo de EPP	Ropa para protección a sustancias químicas tipo 3, lentes de seguridad, guantes	

BODEGA		BODEGA GENERAL		CONTROL ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO																						
BODEGA	BODEGA GENERAL	CONTROL ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	Revisión de incidencias. Control e inventario de productos químicos. Despacho de productos, su entrega de las actividades en el campo de la empresa.	SI	2	0	0	2	EXPOSICIÓN A QUÍMICOS	QUÍMICOS (líquidos, polvos)	Reacciones alérgicas de piel y vías respiratorias.	N.E.	NE	uso de EPP(Guantes, mascarillas)	2	3	6	10	60	Mejorar si es posible	Aceptable	N.A	N.A	Ventilación adecuada	Control exhaustivo de EPP	Ropa para protección a sustancias químicas tipo 3, lentes de seguridad, guantes
			EXPOSICIÓN VIRUS SARS COV2	BIOLÓGICO	Enfermedad grave	N.E.	Protocolo de Covid-19, limpieza, señalización	Higiene personal, uso de EPP (mascarilla)	2	3	6	20	120	Mejorar si es posible	Aceptable	N.A	N.A	Desinfección de instalaciones rutinarias	Control exhaustivo de uso de mascarilla	mascarilla , alcohol						
			POSTURA FORZADA ESTÁTICA	BIOMECÁNICO (postura)	lumbalgias, lesiones osteomusculares	N.E.	NE	Dotación sillas ergonómicas	2	2	4	10	40	Mejorar si es posible	Aceptable	N.A	N.A	Adecuación de mobiliario y puesto de trabajo de manera ergonómica	Capacitar y sensibilizar al personal en Higiene Postural y Autocuidado.	N.A						
			PUESTO DE TRABAJO COMPANTALLA DE VISUALIZACIÓN DE DATOS (PVD)	BIOMECÁNICO (mov repetitivo)	Fatiga o agotamiento de la vista, Estrés, Dolor de cabeza	N.E.	NE	N.E	2	2	4	10	40	Mejorar si es posible	Aceptable	N.A	N.A	Realizar programa de pausas activas.	N.A							
MOVIMIENTO REPETITIVO	BIOMECÁNICO (mov repetitivo)	Lesiones por trauma acumulativo. Dolor y pérdida de fuerza en muñecas y manos	N.E.	NE	N.E	2	3	6	10	60	Mejorar si es posible	Aceptable	N.A	N.A	N.A	Rotación - Vigilancia de salud	N.A									
REGO	HIDRATACIÓN DE PLANTAS	PREPARACION, MANEJO Y COORDINACIÓN DE HIDRATACIONES LAS PLANTAS	Preparación de hidrataciones- Mantenimiento de liguera de Agua. Hidrataciones plantas	SI	2	0	0	2	CORTES Y PUNZAMENTOS	CONDICIONES DE SEGURIDAD (Mecánico)	lesiones leves, cortes	N.E.	NE	uso de EPP(mascarilla, botas)	2	2	4	10	40	Mejorar si es posible	Aceptable	uso adecuado de EPP	N.A	N.A	Control exhaustivo de EPP	guantes de cuero
			PROYECCIÓN DE PARTICULAS	CONDICIONES DE SEGURIDAD	lesiones leves	N.E.	NE	uso de EPP(mascarilla, botas)	2	2	4	10	40	Mejorar si es posible	Aceptable	uso adecuado de EPP	N.A	N.A	Control exhaustivo de EPP	lentes de seguridad						
			EXPOSICIÓN A QUÍMICOS	QUÍMICOS (líquidos)	Reacciones alérgicas de piel	N.E.	NE	uso de EPP(Guantes, mascarilla, Delantal, botas)	2	2	4	25	100	Mejorar si es posible	Aceptable	N.A	N.A	N.A	Control exhaustivo de EPP	N.A						
			EXPOSICIÓN VIRUS SARS COV2	BIOLÓGICO	Enfermedad grave	N.E.	Protocolo de Covid-19, limpieza, señalización	Higiene personal, uso de EPP (mascarilla)	2	2	4	20	80	Mejorar si es posible	Aceptable	N.A	N.A	Desinfección de instalaciones rutinarias	Control exhaustivo de uso de mascarilla	mascarilla , alcohol						
MONITOREO	GUARDIANÍA	SEGURIDAD DE LA EMPRESA	Control de ingreso de personal. Reportar cualquier irregularidad en la bitácora de actividades de la empresa. Seguridad en la empresa	SI	1	0	0	1	EXPOSICIÓN VIRUS SARS COV2	BIOLÓGICO	Enfermedad grave	N.E.	Protocolo de Covid-19, limpieza, señalización	Higiene personal, uso de EPP (mascarilla)	2	3	6	20	120	Mejorar si es posible	Aceptable	N.A	N.A	Desinfección de instalaciones rutinarias	Control exhaustivo de uso de mascarilla	mascarilla , alcohol

ANEXO 3

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL DE COOK Y WALL (1976)

Escala de Satisfacción General

(Wall, Cook y Warr; 1976)

0	1	2	3	4	5	6
Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Poco Insatisfecho	Neutro	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho

Según la tabla anterior, señale en la columna dcha. su **grado de satisfacción** con los siguientes aspectos.

Si alguno no se corresponde exactamente, por favor asócielo con la condición más semejante de su puesto.

1. Condiciones del lugar de trabajo (espacio, higiene, ambiente)	
2. Autonomía para elegir el propio modo de trabajo	
3. Compañeros de trabajo	
4. Reconocimiento general por el trabajo (de usuarios, compañeros, mando)	
5. Supervisor inmediato.	
6. Importancia de la tarea y responsabilidad asignada	
7. Salario adecuado.	
8. Posibilidad de utilizar las propias capacidades profesionales	
9. La relación general entre trabajadores y supervisores.	
10. Posibilidades de progreso o promoción	
11. El modo en que se gestiona el centro como organización.	
12. Atención a las sugerencias realizadas	
13. Horario de trabajo	
14. Variedad de tareas que se realizan en el trabajo	
15. Estabilidad en el empleo	
16. Oferta formativa para aprender, mejorar en el trabajo o compartir conocimientos	
17. Y de forma general, como calificas tu satisfacción laboral	

ANEXO 4

Validación de los expertos



**Universidad
Israel**

ESPOG | Escuela de
Posgrados

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

ESCUELA DE POSGRADOS "ESPOG"

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

INSTRUMENTO PARA VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Estimado colega:

Se solicita su valiosa cooperación para evaluar la siguiente propuesta del proyecto de titulación:
Estrategias de prevención del síndrome de Burnout para el personal de la Florícola "Agrosanalfonso". Sus criterios son de suma importancia para la realización de este trabajo, por lo que se le pide brinde su cooperación contestando las preguntas que se realizan a continuación.

Datos informativos

Validado por: ROJAS GRANIZO RODRIGO VINICIO

Título obtenido: RECURSOS HUMANOS

C.I.: 1717572687

E-mail: rodrigojasrh@yahoo.es

Institución de Trabajo: FLORÍCOLA AGROSANALFONSO

Cargo: JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Años de experiencia en el área: 13 AÑOS

Instructivo:

- Responda cada criterio con la máxima sinceridad del caso;
- Revisar, observar y analizar la propuesta del proyecto de titulación; y,
- Coloque una X en cada indicador, tomando en cuenta que Muy adecuado equivale a 5, Bastante Adecuado equivale a 4, Adecuado equivale a 3, Poco Adecuado equivale a 2 e Inadecuado equivale a 1.

Tema:

Indicadores	Muy adecuado	Bastante Adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
Impacto			X		
Aplicabilidad			X		
Conceptualización		X			
Actualidad		X			
Calidad Técnica			X		
Factibilidad			X		
Pertinencia			X		
TOTAL		8	15		

Observaciones: Es importante que el plan de intervención contemple un programa de formación continua en habilidades de manejo del estrés, liderazgo resiliente y equilibrio entre vida personal y laboral.

Recomendaciones: Se debería implementar reuniones trimestrales para analizar el progreso y ajustar las estrategias según las necesidades emergentes. Aplicar encuestas periódicas de satisfacción laboral y monitorear indicadores como la reducción del ausentismo y la mejora del clima organizacional.

Lugar, fecha de validación: viernes 14 de marzo de 2023.


AGROSANALEONSO S.A.
RUC: 1791259714001
Firma del especialista
ROJAS GRANIZO RODRIGO VINICIO



**Universidad
Israel**

ESPOG | Escuela de
Posgrados

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

ESCUELA DE POSGRADOS "ESPOG"

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

INSTRUMENTO PARA VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Estimado colega:

Se solicita su valiosa cooperación para evaluar la siguiente propuesta del proyecto de titulación:
Estrategias de prevención del síndrome de Burnout para el personal de la Florícola "Agrosanalfonso". Sus criterios son de suma importancia para la realización de este trabajo, por lo que se le pide brinde su cooperación contestando las preguntas que se realizan a continuación.

Datos informativos

Validado por: TORRES RIVAS YANUARIA VIVIANA

Título obtenido: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

C.I.: 1718416066

E-mail: vivianatorres06@hotmail.com

Institución de Trabajo: FLORÍCOLA AGROSANALFONSO

Cargo: GERENTE GENERAL

Años de experiencia en el área: 21 AÑOS

Instructivo:

- Responda cada criterio con la máxima sinceridad del caso;
- Revisar, observar y analizar la propuesta del proyecto de titulación; y,
- Coloque una X en cada indicador, tomando en cuenta que Muy adecuado equivale a 5, Bastante Adecuado equivale a 4, Adecuado equivale a 3, Poco Adecuado equivale a 2 e Inadecuado equivale a 1.

Tema:

Indicadores	Muy adecuado	Bastante Adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
Impacto			X		
Aplicabilidad			X		
Conceptualización			X		
Actualidad			X		
Calidad Técnica			X		
Factibilidad			X		
Pertinencia			X		
TOTAL			21		

Observaciones: Aunque el MBI es excelente, podrías complementar con escalas adicionales de bienestar psicológico.

Recomendaciones: Aunque las estrategias son claras, se podría reforzar el porqué de cada una con base a experiencias exitosas en otras empresas.

Lugar, fecha de validación: viernes 14 de marzo de 2023.



**Firma del especialista
TORRES RIVAS YANUARIA VIVIANA**



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL
ESCUELA DE POSGRADOS "ESPOG"

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

INSTRUMENTO PARA VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Estimado colega:

Se solicita su valiosa cooperación para evaluar la siguiente propuesta del proyecto de titulación: Estrategias de prevención del síndrome de Burnout para el personal de la Florícola "Agrosanalfonso". Sus criterios son de suma importancia para la realización de este trabajo, por lo que se le pide brinde su cooperación contestando las preguntas que se realizan a continuación.

Datos informativos

Validado por: PARRA CHAVEZ ERIKA GUADALUPE

Título obtenido: MÉDICO OCUPACIONAL

C.I.: 1725636425

E-mail: eri_lpc94@hotmail.com

Institución de Trabajo: FLORÍCOLA AGROSANALFONSO

Cargo: MÉDICO

Años de experiencia en el área: 3 AÑOS

Instructivo:

- Responda cada criterio con la máxima sinceridad del caso;
- Revisar, observar y analizar la propuesta del proyecto de titulación; y,
- Coloque una X en cada indicador, tomando en cuenta que Muy adecuado equivale a 5, Bastante Adecuado equivale a 4, Adecuado equivale a 3, Poco Adecuado equivale a 2 e Inadecuado equivale a 1.

Tema:

Indicadores	Muy adecuado	Bastante Adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
Impacto			X		
Aplicabilidad			X		
Conceptualización			X		
Actualidad		X			
Calidad Técnica		X			
Factibilidad			X		
Pertinencia			X		
TOTAL		8	15		

Observaciones: Incluir métricas como ausentismo laboral, incapacidad médica relacionada con estrés, accidentes laborales por fatiga y productividad post-intervención para evaluar la efectividad de las estrategias implementadas.

Recomendaciones: Se debe implementar un espacio confidencial donde los trabajadores puedan expresar sus inquietudes y recibir asesoría psicológica.

Lugar, fecha de validación: viernes 14 de marzo de 2023.



Firma del especialista
PARRA CHAVEZ ERIKA GUADALUPE