UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Licenciado en Administración de Empresas

TEMA: "Bioseguridad y Síndrome de Burnout en avícolas del cantón San Pedro de Pelileo - Tungurahua"

AUTOR: Isaí Joel Saldaña Castillo

TUTOR: Ing. María Dolores Guamán Guevara, Mg.

AMBATO – ECUADOR

Enero 2026

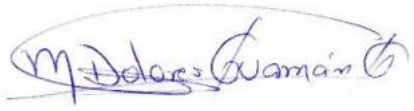
APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. María Dolores Guamán Guevara, Mg.

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutora del trabajo de titulación **"Bioseguridad Y síndrome de Burnout en avícolas del cantón San Pedro de Pelileo - Tungurahua"** presentado por el señor **Isaí Joel Saldaña Castillo** para optar por el título de Licenciado en Administración de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 22 de diciembre del 2025



Ing. María Dolores Guamán Guevara, Mg.
C.I. 1802831691

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Isaí Joel Saldaña Castillo,** declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciado en Administración de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.



Isaí Joel Saldaña Castillo

C.I.1805464607

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.



Dr. Ricardo Patricio Medina Chicaiza

C.I. 1802333276



Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.

C.I. 1802246346

Ambato,22 de diciembre de 2025

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto de investigación con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este proyecto dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.



Isaí Joel Saldaña Castillo
C.I.1805464607

DEDICATORIA

Dedico el proyecto principalmente a Dios por ser mi guía y fortaleza en todo momento, por haberme regalado la oportunidad de haber conocido gente maravillosa y por brindarme la oportunidad de crecer profesional y personalmente hasta este momento.

Mi padre, Alex, por su guía y palabras de aliento que siempre me inspiran a salir adelante y dar lo mejor de mi en cada actividad que realice. A mi madre, por ser un pilar fundamental en mi vida, por enseñarme a luchar por mis objetivos personales, además de enseñarme a nunca darme por vencido y entender que a pesar de que las circunstancias parezcan obscuras ocurren con el propósito de fortalecernos como personas

A mis hermanos que admiro desde que tengo memoria y se han convertido en un modelo a seguir para mí por sus valores como la perseverancia y respeto hacia el prójimo.

A las personas que me apoyaron incondicionalmente y me brindaron su amistad sincera. A cada uno, muchas gracias.

AGRADECIMIENTO

Principalmente el agradecimiento a Dios por brindarme sabiduría y fortaleza para desarrollar esta investigación y permitirme superar cada obstáculo que surgió a lo largo del camino.

Agradezco de manera especial a la Ing. María Dolores Guamán por su guía constante, amabilidad y paciencia durante todo el proceso como guía para concretar este proyecto de investigación

Agradecer cordialmente al equipo que conforma el proyecto de investigación DIDE-UTA "FORTALECIMIENTO COMERCIAL PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS ORGANIZACIONES ASOCIATIVAS DE TUNGURAHUA, ECUADOR", con Resolución UTA-CONIN-2023-0330-R PFCA 29, por ayudarme a contribuir con este estudio a la problemática empresarial.

También expreso mi profunda gratitud a las personas que contribuyeron en el desarrollo de esta investigación.

Finalmente, mi familia merece un especial agradecimiento por su apoyo y compañía constante en la realización de la investigación.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO

APROBACIÓN DEL TUTOR iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD iv
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO v
DERECHOS DE AUTOR vi
DEDICATORIA vii
AGRADECIMIENTO viii
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO ix
ÍNDICE DE TABLAS xi
ÍNDICE DE FIGURAS xii
RESUMEN EJECUTIVO xv
ABSTRACT xvi
CAPÍTULO I.- MARCO TEÓRICO 1
1.1 Antecedentes Investigativos 1
1.2 Objetivos 2
1.2.1 Objetivo General 2
1.2.2 Objetivos Específicos 2
1.3 Problema de Investigación 2
1.4 Justificación 4
1.5 Fundamentación Teórica 4
1.5.1 Variable Independiente: Bioseguridad en granjas avícolas 4
1.5.2 Variable dependiente: Síndrome de Burnout 20
CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA 34
2.1 Materiales 34
2.2 Métodos 34
2.3 Enfoque de investigación 34
2.3.1 Cuantitativo 34
2.4 Alcance o Tipo de investigación 34
2.4.1 Investigación descriptiva 34
2.4.2 Investigación correlacional 35

2.5 Modalidad 35
2.5.1 Investigación bibliográfica 35
2.5.2 Investigación de campo 36
2.6 Población 36
2.6.1 Población 36
2.7 Técnica 36
2.7.1 Encuesta 36
2.8 Instrumento 37
2.8.1 Cuestionario 37
2.8.2 Validez y confiabilidad del instrumento 40
2.9 Planteamiento de la hipótesis 44
CAPÍTULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN 46
3.1 Análisis y discusión de resultados 46
3.2 Verificación de Hipótesis 95
3.2.1 Prueba de normalidad 95
3.2.2 Coeficiente de correlación de Spearman 96
CAPÍTULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 99
4.1 Conclusiones 99
4.2 Recomendaciones 100
4.3 Agradecimiento 101
MATERIALES DE REFERENCIA 102
Referencias Bibliográficas 102
ANEXOS 114

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Referencia para levantamiento o descenso manual de cargas..... 8
Tabla 2 Condiciones de tiempo y distancia de manipulación de cargas manuales..... 9
Tabla 3 Uso de indumentaria en las distintas actividades de una granja avícola..... 17
Tabla 4 Taxonomía de riesgos psicosociales 25
Tabla 5 Efectos de riesgos psicosociales 27
Tabla 6 Relación entre rasgos de la personalidad y burnout..... 28
Tabla 7 Diferencia entre sentimientos de un día malo y burnout 31
Tabla 8 Dimensiones de la bioseguridad 38
Tabla 9 Puntaje de medidas de bioseguridad 38
Tabla 10 Cumplimiento de medidas de bioseguridad 39
Tabla 11 Dimensiones del inventario de burnout de Maslach 40
Tabla 12 Puntaje del inventario de burnout de Maslach 40
Tabla 13 Valoración de expertos..... 41
Tabla 14 Escala V de Aiken..... 42
Tabla 15 Resultados cálculo V de Aiken 42
Tabla 16 Procesamiento de casos..... 44
Tabla 17 Cálculo de fiabilidad 44
Tabla 18 Prueba de normalidad..... 95
Tabla 19 Nivel de correlación 96
Tabla 20 Correlación entre las variables y dimensiones de la investigación 97

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Género 46
Figura 2 Tipo de terreno 47
Figura 3 Cerca perimetral integral 48
Figura 4 Malla anti pájaros 49
Figura 5 Sistema de desinfección 50
Figura 6 Acceso a galpones y áreas de crianza de pollos 51
Figura 7 Cercanía de explotación avícola 52
Figura 8 Distanciamiento de avícolas 53
Figura 9 Estado de instalaciones 54
Figura 10 Medidas de seguridad 55
Figura 11 Medidas para ingresar a las avícolas 56
Figura 12 Reportes de morbilidad/mortalidad 57
Figura 13 Métodos para la eliminación de mortalidad 58
Figura 14 Control de roedores 59
Figura 15 Control de insectos 60
Figura 16 Almacenamiento de alimentos 61
Figura 17 Protección de alimentos 62
Figura 18 Agua proveniente de red de agua potable 63
Figura 19 Registro de alimentos y agua 64
Figura 20 Medidas de seguridad en explotación de pollos 65
Figura 21 Asistencia veterinaria en explotación de pollos 66
Figura 22 Plan de sacrificio sanitario 67
Figura 23 Exhaustividad emocional 68
Figura 24 Cansancio por el trabajo 69
Figura 25 Presión laboral 70
Figura 26 Falta de concentración por cansancio mental 71
Figura 27 Trabajo monótono 72
Figura 28 Estrés por circunstancias laborales 73
Figura 29 Tensión por interacción con personas 74
Figura 30 Alta exigencia del trabajo 75

Figura 31 Frustración en el trabajo 76
Figura 32 Respeto por parte de colaboradores 77
Figura 33 Comportamiento insensible 78
Figura 34 Endurecimiento emocional 79
Figura 35 Falta de interés por colaboradores 80
Figura 36 Responsabilización por problemas 81
Figura 37 Desarrollo de vida profesional 82
Figura 38 Dificultad para superar desafíos 83
Figura 39 Cumplimiento de obligaciones 84
Figura 40 Dificultad para realizar el trabajo 85
Figura 41 Satisfacción por frutos del trabajo 86
Figura 42 Contribución del trabajo 87
Figura 43 Correcto uso de habilidades y conocimientos 88
Figura 44 Reconocimiento de logros 89
Figura 45 Cumplimiento de medidas de bioseguridad 90
Figura 46 Síndrome de Burnout 91
Figura 47 Agotamiento Emocional 92
Figura 48 Despersonalización 93
Figura 49 Realización Personal 94

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Organigrama de una avícola 114
Anexo 2 Resolución del Proyecto de investigación 115
Anexo 3 Red de inclusión conceptual 116
Anexo 4 Validación del cuestionario 118
Anexo 5 Cálculo de la V de Aiken 128
Anexo 6 Cuestionario Aplicado 132

RESUMEN EJECUTIVO

El sector avícola se enfoca en la crianza, cuidado y producción de aves para obtener su carne y huevos destinados para el consumo humano evidenciando su importancia en el área alimenticia ecuatoriana. Los empresarios de avícolas del cantón San Pedro de Pelileo encuentran dificultades en sus actividades avícolas debido a que factores de bioseguridad se implementan parcialmente o no son implementados adecuadamente en sus avícolas afectando su productividad por convertirse en una carga laboral a ser gestionada.

La investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre bioseguridad y el síndrome de burnout en los empresarios de avícolas del cantón San Pedro de Pelileo. La finalidad de este estudio implica comprender cómo la aplicación de medidas de bioseguridad impacta la salud mental de los líderes de las avícolas.

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo y correlacional. La población estuvo compuesta por 111 empresarios de avícolas. Se empleó instrumentos validados y confiables con 43 ítems. Por medio del coeficiente de Spearman, se identificó una correlación negativa moderada (-0,407) entre las variables de estudio. La dimensión de bioseguridad interna se destacó como una de las más influyentes en el desarrollo de síndrome de burnout.

Los resultados de la investigación evidenciaron la necesidad de fortalecer la implementación y gestión de medidas de bioseguridad por parte de los dueños de avícolas para mejorar la productividad en sus actividades y promover su bienestar integral.

PALABRAS CLAVES: INVESTIGACIÓN, BIOSEGURIDAD, SÍNDROME DE BURNOUT, EMPRESARIOS DE AVÍCOLAS, PRODUCTIVIDAD

ABSTRACT

Poultry sector focuses on the breeding, care and production of poultry to obtain its meat and eggs that are destined for human consumption, evidencing its importance in ecuadorian's food area. Poultry entrepreneurs in the canton of San Pedro de Pelileo encounter difficulties in their poultry activities because biosecurity factors are partially implemented or are not properly implemented in their poultry farms, affecting their productivity by becoming a workload to be managed.

The research was carried out with the purpose of analyzing the relationship between biosecurity and burnout syndrome in poultry entrepreneurs in the canton of San Pedro de Pelileo. The purpose of this study involves understanding how the application of biosecurity measures impacts the mental health of poultry leaders.

The study was carried out under a quantitative, descriptive and correlational design that considered a population of 111 poultry entrepreneurs. Validated and reliable instruments were used with 43 items. By means of Spearman's coefficient, a moderate negative correlation (-0.407) was identified between the study variables. The dimension of internal biosecurity was highlighted as one of the most influential in the development of burnout syndrome.

The results of the research showed the need to strengthen the implementation and management of biosecurity measures by poultry owners to improve productivity in their activities and promote their overall well-being.

KEYWORDS: RESEARCH, BIOSECURITY, BURNOUT SYNDROME, POULTRY ENTREPRENEURS, PRODUCTIVITY

CAPÍTULO I.- MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes Investigativos

Mohammadi (2025) en su investigación del tema "La relación entre burnout y el desempeño de los trabajadores y producción en granjas de gallinas de postura" tuvo como objetivo principal demostrar la relación significativa entre el burnout en el trabajo y el desempeño de los trabajadores de granjas de gallinas de postura, además demostrar si existe una correlación entre el burnout y el desempeño de la producción.

Utilizó investigación descriptiva – correlacional como método de investigación, y se estudió a 95 granjas avícolas. Los resultados del artículo muestran que existe una relación significativa entre el burnout y el desempeño de los trabajadores, pero no mostro una relación significativa entre el burnout y el desempeño de la producción.

Otra investigación a tomar en cuenta es de Amalraj et al. (2024) del tema "Factores que afectan la actitud de los productores avícolas hacia la bioseguridad" tuvo como objetivo comprender el efecto de factores socio-demográficos en las prácticas de bioseguridad en el sector avícola demostrando una relación significativa entre las características demográficas y las actitudes de los productores. Se utilizó un tipo de estudio longitudinal con una población de 155 productores avícolas. Este estudio es pionero en su área debido a la poca información sobre el estudio de la actitud de los productores avícolas y la manera en que se deben adaptar prácticas de bioseguridad en el sector.

Actualmente, existen pocas investigaciones centradas en los efectos que tiene la implementación y aplicación de medidas de bioseguridad avícolas en la salud integral de sus propietarios, la literatura disponible se enfoca solo en describir las medidas de bioseguridad y en la manera en que deben ser aplicadas en el sector, no obstante, los antecedentes aportaron conocimiento valioso a la investigación.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Analizar la bioseguridad y síndrome de burnout en avícolas del cantón San Pedro de Pelileo - Tungurahua.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Evaluar la aplicación de medidas de bioseguridad en las avícolas del cantón San Pedro de Pelileo.
- Determinar los niveles del síndrome de burnout en los empresarios avícolas del cantón San Pedro de Pelileo.
- Analizar la relación entre la bioseguridad en las avícolas y los niveles de síndrome de burnout en los empresarios del cantón San Pedro de Pelileo.

1.3 Problema de Investigación

Para la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y Agricultura, (FAO, 2023) la industria avícola es clave para suplir la demanda global de proteína en respuesta a los cambios demográfica y de estilo de vida. La carne de pollo representó cerca del 40% o 134,8 millones de toneladas de la producción global de carne en 2020 que fue de 337.2 millones de toneladas, además la producción de huevos a nivel mundial se ha incrementado 150% en las tres últimas décadas. “El sector avícola es uno de los sectores más importantes para la economía ecuatoriana, porque sus productos ofertados al mercado tienen una alta demanda” (Paredes, Muñoz, & Llumitaxi, 2025). El cantón San Pedro de Pelileo es reconocido a nivel nacional por sus actividades comerciales, destacándose en el sector avícola por su producción de huevos y comercialización de pollos, abasteciendo con sus productos avícolas al mercado local y nacional (López, 2024). Sin embargo, se presentan diversos riesgos respecto a la bioseguridad en la avícolas en los que se encuentra la transmisión de

enfermedades por parte de roedores (salmonelosis y pasteurelosis), insectos (Viruela aviar), aves salvajes (influencia aviar), falta de limpieza y mantenimiento de equipos, automóviles, alimentos y agua contaminados, presencia de gallinaza y la entrada de visitantes sin medidas de seguridad a las avícolas (Imtiaz, Riaz, & Şahin, 2024).

Para Sánchez (2019) citado por (Cajamarca-Rivadeniera & Campos, 2025) no existe un control de enfermedades eficaz en pequeñas avícolas de San Pedro de Pelileo reflejado en el incumplimiento de normas de bioseguridad con tasas entre 26% y 44%. La bioseguridad en las granjas avícolas representa la primera línea de defensa contra la entrada y esparcimiento de patógenos que tienen efectos adversos en la productividad económica de las granjas, salud de sus animales y en la seguridad de sus alimentos (Tilli et al., 2022). La bioseguridad no solo se basa inversiones económicas que permitan aplicarla o en la implementación de una correcta infraestructura, sino en su gestión continua de la que son responsables los empresarios de avícolas. A pesar de la percepción general de que el manejo de una avícola es una actividad relacionada con la salud, se ha encontrado que varios propietarios de granjas tienen estilos de vida poco saludables lo que los hace propensos a sufrir varias enfermedades (Brennan et al., 2021). El manejo de una granja avícola es sin duda una de las profesiones más demandantes, tiene una exigente carga de trabajo, los empresarios avícolas raramente toman vacaciones debido los desafíos que presenta buscar un reemplazo, y por lo general la exitosa operación de una granja recae en sus propietarios y en su unidad familiar (O'Shaughnessy et al., 2022). Por ende, comprender la relación existente entre la aplicación de bioseguridad y el efecto que causa en la salud integral de los administradores de las avícolas en San Pedro de Pelileo es de vital importancia, de esta manera se facilita la comprensión de los factores que inciden en la aparición de burnout en los empresarios avícolas y cómo aplicar óptimamente medidas de bioseguridad en las avícolas.

1.4 Justificación

Justificación teórica

La Organización Mundial de la Salud (WHO, 2021) define que la bioseguridad laboral es un elemento fundamental en la salud ocupacional, enfocada a proteger a los trabajadores frente a riesgos biológicos, químicos y físicos. Desde el ámbito teórico se entendió la manera en que las medidas de bioseguridad son comprendidas y gestionadas por parte de los empresarios avícolas, es decir cómo se perciben, conocen y aplican en el desarrollo de sus actividades productivas.

Justificación metodológica

La investigación utilizó un enfoque cuantitativo para obtener datos precisos sobre la relación entre bioseguridad y burnout con un tipo de investigación descriptivo-correlacional. Este enfoque permitió identificar patrones y niveles de riesgo, garantizando información confiable y objetiva acerca de cómo las prácticas de bioseguridad se relacionan con las dimensiones del burnout en los empresarios.

Justificación práctica

El estudio permitió analizar la gestión de bioseguridad en la salud integral de los empresarios de avícolas del cantón San Pedro de Pelileo y su relación significativa con el síndrome de burnout.

1.5 Fundamentación Teórica

1.5.1 Variable Independiente: Bioseguridad en granjas avícolas

1.5.1.1 Riesgos profesionales

La Agencia Europea para la Salud y Seguridad en el Trabajo (EU-OSHA, 2022) define este concepto como "El riesgo experimentado a corto o largo plazo en el lugar de trabajo que puede causar daños, incluyendo peligros químicos, peligros biológicos, peligros psicosociales y peligros físicos". Los riesgos profesionales son circunstancias y factores a los que se expone una persona en su lugar de trabajo y que ponen en peligro su bienestar (Homayoun et al., 2022). Los riesgos profesionales se dividen en seis familias: Factores físicos que incluye la exposición a vibraciones, trabajar en condiciones deplorables, radiación ionizante y no ionizante, y temperaturas extremas. Factores biomecánicos que incluye la exposición a posturas poco naturales, cargar peso y movimiento repetitivos. Factores biológicos definidos como el contacto con material biológico vivo o muerto que pueda ser dañino para los humanos y el medio ambiente, esto incluye el trabajo con humanos y animales o sus productos y procesamiento de desperdicios en el medioambiente. Factores químicos como la exposición a gases, polvo y el manejo de químicos o cosméticos. Y factores psicosociales causados por jornadas laborales intensas que causan rupturas en las relaciones interpersonales, ansiedad y burnout (Dogbla et al., 2023). Un riesgo profesional es la probabilidad de que ocurran eventos dañinos en el lugar de trabajo, que afecten la salud integral de los trabajadores (Bradley et al., 2020). El artículo 347 del Código de Trabajo (2020) define a los riesgos profesionales como "eventualidades dañosas a las que está expuesto un trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad". El Ministerio del Trabajo Ecuador (2022) señala la clasificación de las causas de riesgos profesionales:

Clasificación

Causas Directas

- Realizar actividades para las que no está calificado.
- Utilizar herramientas o equipos sin autorización.
- Desechar o deshacerse de los dispositivos de seguridad de equipos y herramientas.
- Utilizar equipos y herramientas en mal estado.
- Trabajar en estado de embriaguez o influenciado por otras sustancias.

- Uso incorrectamente herramientas y maquinaria.
- Maquinaria y equipos no cuentan con protección.
- No hay señalética de zonas de peligro.
- No se utiliza un equipo de seguridad en el trabajo.
- No existe orden y limpieza en el área de trabajo

Causas indirectas

- Falta de conocimiento para un puesto de trabajo.
- No tiene motivación para trabajar.
- Busca el mínimo esfuerzo y ahorrar tiempo.
- Tiene problemas mentales o defectos psicológicos.
- Fatiga o tensión mental y psicológica.
- Relaciones jerárquicas poco definidas.
- Falta de planificación.
- Falta de capacitación.
- No existe supervisión y control de actividades.
- No se ha comunicado acerca de documentación de consulta, procedimientos, e instrucciones de un puesto de trabajo.

1.5.1.1.1 Clasificación de los riesgos profesionales

Los riesgos profesionales según el Ministerio de Trabajo (2024) se clasifican de la siguiente manera:

Riesgos físicos

Ruido: Los riesgos arraigados a la exposición a ruidos, sus fuentes generadoras sonoras, ocurren por la falta de cabinas o barreras que permitan manejarlo y por falta de equipos de protección personal.

Vibración: Debe controlarse por medio de la eliminación de sus fuentes en medida de los posible, adquiriendo maquinaria que cause bajos niveles de vibración, evitando una alta exposición por parte de los trabajadores a este y dotando de equipos de protección al personal.

Radiaciones ionizantes: Son partículas y rayos emitidos por fuentes naturales (rayos cósmicos) o por fuentes artificiales (algunos equipos de trabajo como tomografías) que pueden arrancar electrones de un átomo en un proceso conocido como ionización, como medidas preventivas se debe considerar una exposición mínima y que la infraestructura en la que los colaboradores estén expuestos se considere como una zona restringida, además el personal debe contar con un equipo de seguridad óptimo para realizar su trabajo.

Radiaciones no ionizantes: No es tan dañina como la radiación ionizante pero su exposición a campos electromagnéticos, magnéticos y eléctricos llega a frecuencias de 300 GHz, como medidas se debe reducir el nivel de exposición a esta, informar sobre sus riesgos a los colaboradores, crear áreas restringidas para evitar su propagación, y que los colaboradores cuenten con un equipo de seguridad adecuado.

Riesgos químicos

Derivados de la exposición a agentes químicos, clasificados según sus peligros físicos (explosivos, gases inflamables, aerosoles, sólidos y líquidos inflamables, gases comprimidos, etc.), peligros para la salud (toxicidad del agua, corrosión e irritación en la piel, sensibilidad respiratoria o cutánea, peligro por aspiración, lesiones e irritación ocular, etc.) y peligros para el medio ambiente (peligro acuático agudo o crónico, peligro para la capa de ozono); para manejar los riesgos químicos el empleador deberá eliminar su origen o hacer mínima la exposición de los colaboradores, establecer controles de riesgo derivado de su exposición, minimizar la dispersión de agentes químicos, garantizar ventilación en lugares donde se maneje agentes químicos, realizar el mantenimiento preventivo de maquinaria que contiene agentes químicos, designar un lugar específico para almacenar compuestos químicos peligrosos y colocar etiquetas con información general de los productos químicos que se dispone.

Riesgos biológicos

Provienen de la exposición de agentes biológicos, como medidas de control se debe minimizar el número de personas expuestas a los agentes biológicos, implementar medidas de bioseguridad e higiene y contención que reduzcan al mínimo la exposición de estos patógenos, prohibir el consumo de alimentos y bebidas en zonas de trabajo expuestas a riesgos biológicos, disponer de un lugar en concreto para desechos de origen biológico, además de proveer a los trabajadores expuestos a riesgos biológicos de la indumentaria necesaria para realizar su trabajo.

Riesgos ergonómicos

Son aquellos que se presentan cuando existe un demandante esfuerzo físico, movimientos repetitivos y posturas poco naturales, por ello se debe diseñar puestos de trabajo de acuerdo a la antropometría del personal y evaluando el riesgo de carga, evitando trastornos musculo esqueléticos, evitando condiciones laborales que causen riesgo o discomfort al personal. Con respecto a la manipulación de cargas se debe tomar como referencia la siguiente tabla:

Tabla 1

Referencia para levantamiento o descenso manual de cargas

		Masa referencial	Frecuencia
Levantamiento descenso de carga.	o	3 – 5 kg.	> 5 levantamientos/minuto.
		> 5 – 10 kg.	> 1 levantamiento/minuto
		> 10 kg.	Indistinto.

Nota: Levantamiento o descenso de carga. Obtenido de Ministerio de Trabajo (2024).

Las actividades de transporte manual de carga toma en cuenta las siguientes consideraciones:

Tabla 2

Condiciones de tiempo y distancia de manipulación de cargas manuales

Duración en horas (h) y minutos (min).	Distancia 1 metro a ≤ 5 metros por acción.	Distancia > 5 metros a 10 metros por acción.
6 h a 8 h.	> 4800 kg.	> 3 600 kg.
4 h.	> 4000 kg.	> 3 000 kg.
1 h.	> 2000 kg.	> 1500 kg.
1 min.	> 60 kg.	> 45 kg.

Nota: Tiempo y distancia de manipulación de cargas. Obtenido de Ministerio de Trabajo (2024).

Si existen movimientos repetitivos en el trabajo deberán identificarse, se adaptará el lugar de trabajo a estos y se implementarán pausas de recuperación y equipos de seguridad si es que el tipo de trabajo lo demanda. En el caso de existir posturas forzadas (estáticas mayores a 4 segundos) se deberá tomar acciones para evitar la pérdida de simetría corporal.

Riesgos psicosociales

Son aquellos provenientes de las deficiencias en el diseño, gestión y organización del trabajo y un pobre contexto social del trabajo, obteniendo como consecuencia daños físicos, sociales y psicológicos en las personas, para identificarlos se debe emplear medidas que nos permitan comprender que factores afectan a los colaboradores, de esta manera se podrán aplicar medidas preventivas como capacitaciones a los colaboradores para que puedan enfrentarlos y tener un seguimiento continuo de la salud psicosocial de los colaboradores.

En la actualidad, la preocupación con respecto a la seguridad ocupacional y la salud no solo está centrada en los problemas de salud físicos, sino que considera la salud mental y el balance emocional. Desórdenes mentales relacionados al trabajo han sido ya reconocidos. Problemas psicológicos y psicosociales pueden también afectar cada

área de la vida, incluyendo el trabajo que se convierte en una fuente de estrés (Marques, 2022).

Riesgos de seguridad

Presentes en diversas circunstancias presentes en el entorno laboral, fuera o dentro de una locación, siendo probable que causen daños o lesiones en los colaboradores, clasificándose en:

Locativos: Los sitios en que se establezcan actividades laborales deben contar con características estructurales de diseño y construcción óptimas que garanticen un ambiente de trabajo seguro.

Mecánicos: Riesgos asociados al manejo de maquinaria y equipos en el trabajo, garantizando que estos estén en óptimas condiciones, se encuentren ubicados en ambientes seguros y que cuente con equipos de seguridad en caso de que se produzca algún accidente inesperado.

Eléctricos: Basados en la posibilidad de sufrir accidentes por el contacto con la energía eléctrica, surgiendo por falta de mantenimiento en equipos, equipos dañados o conexiones eléctricas inseguras.

Riesgos industriales mayores: Se trata de situaciones presentadas en sitios de trabajo en los que se maneja sustancias peligrosas como químicos inflamables y tóxicos, y pueden desencadenar accidentes como incendios o explosiones.
En esta investigación se centró en los riesgos biológicos debido a que exponen al personal a cargo de los empresarios avícolas y a su población avícola a problemas que ponen en riesgo su salud integral.

1.5.1.2 Condiciones de seguridad

Para la Organización Internacional del trabajo (ILO, 2020) Las condiciones de seguridad son aquellas acciones que permiten eliminar los riesgos presentes en el

trabajo o, implementar acciones razonablemente prácticas para reducir los riesgos a un nivel aceptable y adoptar la prevención como parte de la cultura organizacional. El Instituto de Auditores Internos (IIA, 2024) define a las condiciones de seguridad como un conjunto de medidas que integran políticas, procedimientos y controles que identifican, atienden, monitorean y reportan los riesgos en el lugar de trabajo, a tiempo y continuamente. El análisis y evaluación de condiciones de trabajo identifican los riesgos de seguridad visibles (factores físicos) y los que no son tan visibles (factores psicológicos) (Erazo-Chamorro et al., 2022). El artículo 412 del Código de Trabajo (2020) señala las siguientes disposiciones respecto a las condiciones de seguridad en el Ecuador:

> 1. Los locales de trabajo, que tendrán iluminación y ventilación suficientes, se conservarán en estado de constante limpieza y al abrigo de toda emanación infecciosa.
>
> 2. Se ejercerá control técnico de las condiciones de humedad y atmosféricas de las salas de trabajo.
>
> 3. Se realizará revisión periódica de las maquinarias en los talleres, a fin de comprobar su buen funcionamiento.
>
> 4. La fábrica tendrá los servicios higiénicos que prescriba la autoridad sanitaria, la que fijará los sitios en que deberán ser instalados.
>
> 5. Se ejercerá control de la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y de la provisión de ficha de salud. Las autoridades antes indicadas, bajo su responsabilidad y vencido el plazo prudencial que el Ministerio de Trabajo y Empleo concederá para el efecto, impondrán una multa de conformidad con el artículo 628 de este Código al empleador, por cada trabajador carente de dicha ficha de salud, sanción que se la repetirá hasta su cumplimiento. La resistencia del trabajador a obtener la ficha de salud facilitada por el empleador o requerida por la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, constituye justa causa para la

terminación del contrato de trabajo, siempre que hubieren recurrido treinta días desde la fecha en que se le notificare al trabajador, por medio de la inspección del trabajo, para la obtención de la ficha.

6. Que se provea a los trabajadores de mascarillas y más implementos defensivos, y se instalen, según dictamen del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, ventiladores, aspiradores u otros aparatos mecánicos propios para prevenir las enfermedades que pudieran ocasionar las emanaciones del polvo y otras impurezas susceptibles de ser aspiradas por los trabajadores, en proporción peligrosa, en las fábricas en donde se produzcan tales emanaciones.

7. A los trabajadores que presten servicios permanentes que requieran de esfuerzo físico muscular habitual y que, a juicio de las comisiones calificadoras de riesgos, puedan provocar hernia abdominal en quienes los realizan, se les proveerá de una faja abdominal.

En el Ecuador desde el año 2006 a 2020 distintos logros han marcado la evolución del ámbito laboral en el país, primero en 1990 se planteó la resolución 741 que establece las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a personas afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), en 2010 se presenta la resolución 333 y en 2011 la 390 que buscan promover la reducción de riesgos laborales por medio de la implementación de medidas de seguridad y salud, a la vez, la obligación de informar al seguro de riesgo de trabajo (SGRT) sobre riesgos laborales y enfermedades profesionales, en el año 2016 se sustituye las dos anteriores resoluciones por la 513 que crea la necesidad de promover la salud (Gómez-García, 2021). El derecho de todos los ecuatorianos es el desarrollo de sus actividades laborales en un ambiente de trabajo saludable; a pesar que las regulaciones laborales en el país han mejorado, existen aún empleadores del sector económico de producción y servicios que todavía no respetan los derechos de los trabajadores establecidos en la constitución del Ecuador (Bran et al., 2024).

El artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) señala:

> 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (p.162).

1.5.1.3 Bioseguridad

Es un conjunto de normas y prácticas que se toman con el propósito de proteger la salud animal, ambiental y de las personas. Se trata de un concepto estratégico que considera la estructura regulatoria y políticas diseñadas para manejan riesgos en el bienestar de los alimentos, salud pública, vida y salud animal, vida y salud vegetal, incluyendo riesgos asociados al medioambiente (Renault, Humblet, & Saegerman, 2021).

MEAT & LIVESTOCK AUSTRALIA (MLA, 2023) sostiene que una buena bioseguridad requiere inversión (financiera y en recursos), y los fallos en la bioseguridad pueden resultar en el incremento de pérdidas debido a enfermedades y la introducción de pestes, reduciendo la productividad animal y elevando los costos de producción. La bioseguridad parece compleja de aplicarse en las organizaciones, pero si no se aplica puede traer consecuencias como la propagación de patógenos en una población.

Transmisión de enfermedades en Bioseguridad

Puede transmitirse de varias formas ya sea por el contacto directo con animales o por el contacto con objetos inanimados que han sido contaminados con algún patógeno, en el caso de los objetos inanimados la supervivencia de patógenos se verá afectada por la facilidad de ser desinfectado y por su composición, vectores como aves y roedores pueden portar enfermedades. El aire también puede esparcir enfermedades en áreas de gran concentración de animales, también tomar en cuenta los productos animales mal tratados, estiércol y cadáveres. Por ultimo las personas que son vectores físicos y mecánicos (Torremorell, 2021).

Prevención de enfermedades en la Bioseguridad de animales

Depende de la prevención de contacto entre el agente causante de alguna enfermedad y su portador, vigilar el incumplimiento de normas de bioseguridad, y la aplicación de una política de biocontención (manejo correcto de residuo) (ASEAN, 2024).

Control de enfermedades en la Bioseguridad de animales

A pesar que la bioseguridad se enfoca en el principio de prevención, se debe considerar también en limitar la extensión y consecuencias de la exposición de patógenos. El éxito de un programa de control de enfermedades depende de la habilidad de identificar un riesgo de enfermedad y subsecuentemente atacarlo (Torremorell, 2021).

Evaluación de riesgos en Bioseguridad de animales

Sirve para estimar la probabilidad de que la exposición a un agente cause alguna infección o enfermedad, la probabilidad que esta se expanda y las consecuencias de su esparcimiento (Torremorell, 2021).

1.5.1.4 Bioseguridad en granjas agrícolas

La bioseguridad está fundamentada en dos principios fundamentales: prevenir que patógenos ingresen en el territorio de las granjas avícolas (bioseguridad externa) y evitar su propagación (bioseguridad interna). Los factores de bioseguridad externa busca controlar la penetración de agentes externos portadores de enfermedades (restricción a la entrada de vehículos en las avícolas, roedores, animales salvajes, aves e insectos). Los factores de seguridad interna incluyen el mantenimiento de las avícolas, prácticas adecuadas de manejo de desperdicios (remover constantemente los cadáveres de pollos, gallinaza), el uso de protección por parte de los trabajadores, control y manejo de comida y agua, limpieza y desinfección de las granjas (Nesterenko, 2024).

Principales medidas de bioseguridad en granjas avícolas

Medidas externas de bioseguridad

La bioseguridad externa es la manera en que se protege una avícola de los agentes peligrosos del mundo exterior, esto incluye barreras físicas o normas que prohíban la entrada de cierto tipo de personas, animales o vehículos.

Personas y vehículos

Por la manera de operación en una avícola ingresan distintas personas y vehículos como: trabajadores, veterinarios, personal de mantenimiento de maquinarias, transporte de alimentos, etc., se debe evitar que cualquier persona ingrese a la avícola, utilizando un control de ingreso de personas y vehículos, así como también establecer normas obligatorias relacionadas al cambio de ropa y el uso de indumentaria adecuada (Alarcón, Allepuz, & Mateu, 2021).

Transporte de animales

Los vehículos que transporten aves deben dedicarse exclusivamente a esta actividad, de lo contrario si se dedica a otra actividad fácilmente se convertirán en portadores de patógenos, como medidas preventivas se debe establecer una área específica para descargar y cargar aves (Alarcón, Allepuz, & Mateu, 2021).

Cercanía a lugares poblados

Si la ubicación de una avícola es cercana a un lugar poblado se debe tener en cuenta que se puede propagar patógenos por medio del aire, para esto se pueden incluir medidas como levantar una barrera de plantas que bloqueé su esparcimiento; se puede observar la presencia de roedores, perros, gatos y aves aledañas si se encuentra cerca de un lugar poblado por esto se debe tomas medidas instalar vallas en los corrales que eviten que las aves sean contaminadas, además se debe mantener los portones cerrados (Delpont et al., 2023).

“Los nuevos predios avícolas comerciales de cualquier finalidad productiva deben instalar sus galpones a una distancia mínima de 3 kilómetros en línea recta de los centros poblados” Agencia Ecuatoriana de Aseguramiento de la Calidad del Agro (AGROCALIDAD, 2024).

Comida y agua

El agua que consumen los pollos debe provenir de fuentes seguras y debe ser potable, caso contrario podría contaminarse por su contacto con otros animales y se convertiría en portador de patógenos, con respecto a los alimentos deben almacenarse en lugares seguros que no se encuentren expuestos al ambiente exterior (Vougat Ngom et al., 2025).

Medidas internas de bioseguridad

Las medidas internas evitan la propagación de patógenos en las avícolas que se encuentran libres de estos o que ya han sido infectados por algún tipo de patógeno.

Medidas relacionadas a la gestión

Busca el control del flujo animal por medio del sistema todo adentro/todo afuera para evitar la mezcla de pollos de distintas edades, es posible alcanzarlo si se limpia y desinfecta las instalaciones de las nuevas bandadas, además, se debe realizar una cuarentena para las nuevas bandadas y establecer un espacio físico exclusivo para los distintos pollos según sus edades. Además se debe tomar en cuenta la vacunación de los pollos contra enfermedades como Newcastle (Alarcón, Allepuz, & Mateu, 2021).

Medidas relacionadas a la limpieza y desinfección de instalaciones

Cuando las granjas están mal diseñadas los animales suelen moverse por distintas secciones para su carga, descarga o entre distintas fases de producción entrando en contacto con pollos de distintas edades, por eso se debe procurar una correcta organización del trabajo con el uso de barreras físicas como puertas, áreas de desinfección, lavado de manos y cambio de botas. Con respecto a la desinfección de corrales se debe primero remover los residuos orgánicos y se deben lavar con agua

jabonosa, después utilizando una secadora deben ser removidos todos los residuos (Alarcón, Allepuz, & Mateu, 2021).

Medidas relacionadas al personal

El personal debe conocer el área de trabajo que se le ha asignado y el tipo de actividades que debe realizar, esto implica el uso de equipo específico de trabajo y calzado, si es posible se debe utilizar indumentaria de distinto color para no contaminar las distintas áreas de la avícola (Alarcón, Allepuz, & Mateu, 2021). Respecto al equipamiento del personal el Manual de aplicabilidad de buenas prácticas avícolas (AGROCALIDAD, 2020) señala que "el personal debe utilizar la indumentaria y el equipo de protección proporcionado durante las labores diarias, de acuerdo a las diferentes actividades que realice". Las actividades en las que se debe considerar el uso de indumentaria que proteja al personal que labora en las granjas avícolas se resumen en la siguiente tabla:

Tabla 3

Uso de indumentaria en las distintas actividades de una granja avícola

Para el proceso de producción	Mascarilla, guantes, overol, botas de caucho, orejeras, gorra, etc.
Para estibaje	Guantes, mascarillas, overol, botas con protección en la punta, protección para columna, etc.
Para desinfección	Mascarilla con filtros, guantes, overol impermeable, botas de caucho impermeables, gafas, etc.
Para limpieza	Mascarilla con filtros, guantes, overol, botas de caucho, gafas, etc.

Nota: Indumentaria para actividades avícolas. Obtenido de AGROCALIDAD (2020).

1.5.1.5 Teoría de motivación de protección

La teoría de motivación de protección es una teoría que ha sido aplicada para identificar las determinantes que hacen cambiar el comportamiento de un individuo cuando su salud está en riesgo (Balla & Hagger, 2025).

Antecedentes

La teoría fue propuesta por Robert W. Rogers en 1975 y se enfocó en explicar cómo las personas evalúan y responden a potenciales amenazas a su salud. Para Rogers las personas basan sus respuestas hacia una amenaza potencial a su salud en base a tres factores: nocividad percibida de una amenaza, la susceptibilidad percibida, y la efectividad percibida de respuesta. En otras palabras, las personas observan la gravedad de una amenaza, como probablemente les afectaría, y como cambia el comportamiento para evitar las amenazas a la salud (Janine, 2024). En 1983, Rogers añade una cuarta dimensión de autoeficacia a esta teoría. Esta es la evaluación de una persona de cuán probable es que sea capaz de realizar cambios necesarios a su comportamiento (Janine, 2024).

De acuerdo a la teoría de Rogers, una persona consciente de una potencial amenaza a la salud necesita pensar que esta es suficientemente destructiva obligándola a tomar acciones para que no ocurra. En términos de importancia práctica la teoría de motivación de protección fue una de las primeras en enfocarse en la condiciones psicológicas que explican la tendencia de las personas a protegerse a sí mismas (Marikyan & Papagiannidis, 2023).

“La hipótesis central de esta teoría es que la motivación de protección de un individuo es la determinante más cercana al desempeño de la protección de comportamientos saludables enfocados a la gestión, o la protección de amenazas a la salud” (Balla & Hagger, 2025). Cuando un individuo es consciente de la seriedad del riesgo a su salud se evalúa como severidad percibida, y cuando se siente expuesto a un determinado peligro es vulnerabilidad, en el caso de la implementación de medidas de seguridad se considera eficacia de respuestas, la confianza y habilidad de tomar acción se denomina auto-eficacia, y el costo de tomar medidas para que estas sean razonables se denomina costo de respuesta. Al considerar todos estos factores la motivación de protección de

un individuo se encuentra maximizada, resultando en un buen comportamiento (Zhang & Lu, 2024).

Los dos principales elementos de la teoría son la evaluación de amenaza y evaluación de afrontamiento:

Evaluación de amenaza

"Incluye la severidad percibida (la evaluación de un individuo de la seriedad del riesgo) y la vulnerabilidad percibida (la percepción de un individuo de la probabilidad de enfrentar un tipo de riesgo)" (Zhang & Lu, 2024).

Severidad: La evaluación de la gravedad de las consecuencias si es que una amenaza apareciera, es decir el grado en que un determinado evento puede causar heridas o daños (Marikyan & Papagiannidis, 2023).

Vulnerabilidad: Se refiere a que tan expuesto se siente alguien de un determinado peligro (Hedayati et al., 2023).

Evaluación de afrontamiento

Se refiere a la habilidad de un individuo para lidiar con una amenaza identificada, incluyendo auto-eficacia (confianza y habilidad individual en la adquisición de un comportamiento) eficacia de respuesta (percepción individual de la efectividad de un comportamiento preventivo) y el costo de respuesta (percepción individual de un comportamiento preventivo) (Zhang & Lu, 2024).

Autoeficacia: Confianza propia del trabajador al ser capaz de ejecutar conductas preventivas de amenazas (Balla & Hagger, 2025).

Eficacia de respuesta: Expectativa individual del trabajador que al implementar medidas de seguridad se pueden eliminar amenazas (Hedayati et al., 2023).

Costo de respuesta: La creencia de cuán costoso será implementar una medida preventiva de amenazas y peligros (Hedayati et al.,2023).

La teoría de Motivación de la protección propuesta por Rogers, permite explicar por qué los dueños de avícolas aplican medidas de bioseguridad en sus operaciones cuando perciben un alto riesgo de que su población de aves y personal se expongan a patógenos que causan enfermedades como Newcastle o Salmonelosis. Además, corren el riesgo de que el personal se conviertan en vectores portadores de enfermedades hacia personas con las que mantienen convivencia.

1.5.2 Variable dependiente: Síndrome de Burnout

1.5.2.1 Salud y seguridad ocupacional

La salud y seguridad ocupacional es una actividad multifacética y multidisciplinaria enfocada en la prevención de enfermedades y bienestar integral de los trabajadores y empleadores. Considera la relación entre trabajo y salud, evaluando los efectos del ambiente laboral en la salud de los trabajadores, así como su influencia en su estado de bienestar que determina su habilidad de desarrollar las tareas a las que fueron asignados (Gardiner et al., 2022).

La salud y seguridad ocupacional abarca todos los aspectos de salud y seguridad en el lugar de trabajo. Su objetivo es prevenir accidentes laborales y enfermedades, un ambiente seguro y saludable que se consigue al implementar acciones que reduzcan los riesgos laborales a un nivel aceptable (ILO, 2020).

Acciones para reducir riesgos laborales

ILO (2020) considera las siguientes acciones:

- La prevención de daños o efectos adversos a la salud de los trabajadores causados por sus condiciones de trabajo, sin importar en el sector en el que trabajen.

- La adaptación del ambiente de trabajo que encajen de la mejor manera con las necesidades físicas y mentales de los trabajadores.
- La disponibilidad de servicios que garanticen el bienestar de los trabajadores.
- El manejo efectivo de la salud y seguridad ocupacional por parte de los empleadores y empleados.

El control sistemático de la salud y seguridad de los trabajadores y empleadores constituye una contribución activa para mejorar las condiciones de trabajo reduciendo de esta forma los riesgos ocupacionales (Bugajska, Makowiec-Dąbrowska, & Kostka, 2020).

En el Ecuador existen instituciones como la Dirección de Seguridad en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales que tiene como objetivos:

- Mejorar las condiciones laborales respecto a Seguridad y Salud.
- Promover en empleadores y trabajadores hábitos de trabajo seguros y consciencia preventiva.
- Reducir accidentes y riesgos a la salud derivados del trabajo.
- Que la gestión empresarial con visión preventiva mejore la productividad.

Para promover la salud y seguridad ocupacional los empleadores tendrán que cumplir el artículo 15 del Decreto Ejecutivo 255 (2024) que señala:

1) Designación de responsables de seguridad en el trabajo.

2) Identificar peligros, evaluar y controlar riesgos laborales.

3) Capacitar e informar a los trabajadores sobre las medidas de prevención y protección a adoptar.

4) Garantizar la gestión integral de la salud de los trabajadores.

5) Monitoreo y análisis de las condiciones de trabajo y salud.

6) Instalar y aplicar sistemas de respuesta a emergencias derivadas de amenazas naturales y riesgos antrópicos.

7) Mantener registros, documentación y notificación de la información sobre la seguridad y salud en el trabajo.

8) Investigar los accidentes de trabajo y presunción de enfermedades profesionales.

9) Garantizar el cumplimiento del proceso de rehabilitación, recuperación y reinserción laboral, a trabajadores que sufrieron accidentes de trabajo, enfermedad profesional.

10) Garantizar de manera específica la protección de grupos de atención prioritaria y/o en condiciones de vulnerabilidad.

Mientras que el artículo 16 del Decreto Ejecutivo 255 (2024) señala los derechos de los trabajadores en materia de seguridad y salud:

1) Recibir de forma gratuita, inducción, educación y capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo con énfasis en los riesgos laborales vinculados a las actividades que realiza y las posibles consecuencias para la salud.

2) Desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su seguridad y salud en el trabajo.

3) Solicitar a la autoridad competente la realización de una inspección al lugar y/o centro de trabajo, cuando se considere que no existe condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

4) Participar en programas de educación y capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

5) Interrumpir su actividad laboral cuando exista un peligro inminente que ponga en riesgo su integridad y salud o surjan daños materiales.

1.5.2.2 Condiciones de trabajo

Se define, según la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (Eurofound, 2020) como "las circunstancias bajo las cuales un trabajador realiza sus actividades, determinadas por las características de un puesto de trabajo que pueden ser modificadas y mejoradas. Concepciones actuales consideran factores más amplios que pueden afectar psicosomáticamente a una persona. De este modo, un concepto más completo incluye la dimensión económica del trabajo y sus efectos en las condiciones de vida".

Las condiciones laborales pueden ser tangibles que incluyen elementos físicos, químicos y biológicos como por ejemplo salas de trabajo, ruido, iluminación, etc. También incluye elementos intangibles como el tiempo de trabajo, relaciones interpersonales, actividades sociales y laborales (Cierniak-Emerych, Goleg, & Różycka, 2021).

El trabajo es una actividad básica del ser humano. Su desarrollo puede tomar lugar en varias condiciones; sin embargo, si se desea obtener buenos resultados, debe desarrollarse bajo condiciones seguras. Se debe crear condiciones de trabajo que no amenacen la salud física y mental de las personas, De lo contrario, malas condiciones de trabajo pueden causar accidentes de trabajo, además pueden causar frustración incluso en trabajadores altamente cualificados (Cierniak-Emerych, Goleg, & Różycka, 2021).

Las personas pasan la mayoría del tiempo en sus trabajos, por eso no es ninguna novedad que las condiciones del trabajo tengan importancia sobre su bienestar integral (Böckerman & Ilmakunnas, 2020).

Para garantizar un ambiente de trabajo seguro, es obligación de un trabajador cumplir el artículo 45 del Código de Trabajo (2020):

> a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos.
>
> b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción.
>
> c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley.
>
> d) Observar buena conducta durante el trabajo.
>
> e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal.
>
> f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo.
>
> g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores.
>
> h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o

indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta.

i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades.

1.5.2.3 Factores de riesgo psicosocial

Los factores psicosociales son aspectos del diseño y manejo del trabajo, y su contexto social y organizacional que tienen el potencial de causar daño físico y psicológico a los trabajadores, algunos de estos aspectos son la intensidad del trabajo, la autonomía en el trabajo y el balance entre el trabajo y la vida personal (Eurofound, 2021).

Los riegos psicosociales son un tipo de riesgo ocupacional debido a que presentan una oportunidad de que estos se materialicen como resultado de un contexto laboral que involucre relaciones interpersonales, el modelo de organización de trabajo, entre otros aspectos que causen daño psicosocial en los trabajadores (Veloso, 2024).

Algunos factores relevantes de los riesgos psicosociales están relacionados al ambiente laboral que son el desconocimiento de las necesidades de los trabajadores, cultura organizacional, pésima gestión del trabajo y falta de apoyo en el lugar de trabajo (Gutiérrez-Alvarez, Guerra, & Gutiérrez, 2024).

Tabla 4

Taxonomía de riesgos psicosociales

Contenido del trabajo.	Ciclos de trabajo cortos y poco variados, trabajo insignificante o incompleto, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre
Carga laboral y ritmo de trabajo.	Alta carga laboral, altos niveles de presión, saltarse continuamente tiempos de entrega de actividades.
Control.	Baja participación en la toma de decisiones, falta de control sobre la carga de trabajo, ritmo, etc.

Horarios de trabajo.	Horarios de trabajo no flexibles o impredecibles, trabajo en horarios nocturnos, largas horas de trabajo.
Ambiente y equipo laboral.	Equipo de trabajo disponible inadecuado, condiciones laborales precarias como falta de espacio, poca iluminación, excesivo ruido.
Rol en una organización.	Es ambiguo, crea conflictos y responsabilidad sobre personas.
Cultura organizacional.	Falta de comunicación, bajos niveles de soporte para resolución de problemas y desarrollo personal, falta de definición de objetivos organizacionales.
Relaciones interpersonales en el trabajo.	Exclusión social o física, relaciones malas con los superiores, conflictos interpersonales, acoso, bullying.
Desarrollo profesional.	Estancamiento profesional, paga baja, inseguridad laboral, bajo valor social del trabajo.
Interferencias en el trabajo.	Demandas conflictivas en el trabajo y el hogar, falta de apoyo en el hogar.

Nota: Taxonomía de Riesgos Sociales. Obtenido de European Agency for Safety and Health at Work (2022).

Efectos de riesgos psicosociales

A medida que distintas cambios se presentan a nivel global crece la atención hacia los riesgos psicosociales y sus potenciales efectos en la salud física y mental de los trabajadores como desordenes musculo esqueléticos, depresión, ansiedad, así como absentismo del trabajo; o el tecno-estrés que es causado por el uso continuo y disfuncional de aparatos tecnológicos debido a que son utilizados en actividades que solo pueden ser ejecutadas con herramientas tecnológicas (Di Tecco, Persechino, & Iavicoli, 2023).

Los efectos se pueden resumir en la siguiente tabla:

Tabla 5

Efectos de riesgos psicosociales

Absentismo
Accidentes
Uso de alcohol y sustancias psicotrópicas
Ansiedad
Desordenes del comportamiento
Burnout
Enfermedades cardiovasculares
Deterioro cognitivo
Fatiga
Baja calidad de vida
Alta presión sanguínea
Migraña
Obesidad
Estrés
Trastornos del sueño
Idealización de pensamientos negativos
No existe un balance entre la familia y el trabajo

Nota: Efectos de riesgos psicosociales tomado de Schutle et al (2024).

1.5.2.4 Síndrome de burnout

El Síndrome de burnout se refiere al cansancio, sentimientos de negatividad y pesimismo dentro del ambiente laboral; es una condición crónica relacionada con el síndrome de estrés crónico lo que da como resultado cansancio emocional, pesimismo y depresión (Mohammadi, 2025). Burnout es un síndrome de exhaustividad emocional y cinismo que ocurre frecuentemente en individuos que realizan “demasiado trabajo”. En adición a la exhaustividad emocional y negatividad, una actitud cínica hacia los demás, un tercer factor la distingue: reducción de la realización personal, o la tendencia de juzgarse así mismo negativamente (Schaufeli, De Witte, & Desart, 2020).

El uso del concepto empezó en la década de los 70 por medio de Herbert Freudenberger en clínicas gratuitas de rehabilitación para drogodependientes y enfermos mentales que no poseían recursos económicos, lo que Freudenberg notó en el personal de estas clínicas fue que empezaron a mostrar signos de fatiga y desgaste emocional. Otros síntomas que observó fueron depresión, cinismo y frustración, por lo que, denominó a estos síntomas como "síndrome de burnout" (Motta et al., 2024).

Después, Maslach introdujo el burnout a la literatura científica y la definió como un proceso gradual de fatiga, cinismo y reducción de compromiso entre profesionales del cuidado de la salud. Además, consideró al síndrome de burnout como un conjunto de síntomas y signos que coexisten al mismo tiempo (Valsania, Laguía, & Moriano, 2022).

Experiencias traumáticas condiciones psicopatológicas existentes como ansiedad y depresión, y una falta de balance entre el trabajo y la vida regular pueden ser factores que influyan en la aparición y progresivo desarrollo del burnout (Romo et al., 2025).

Varios estudios han demostrado una correlación entre el burnout que puede experimentar una persona y los rasgos de su personalidad, la presenta tabla resume la correlación:

Tabla 6

Relación entre rasgos de la personalidad y burnout

Rasgos	**Resultado**
Neuroticismo/ansiedad	Niveles de agotamiento emocional altos, distanciamiento de las personas alto y desempeño bajo.
Meticulosidad	Niveles de agotamiento emocional bajo, distanciamiento de la personas hacia los demás bajo y su desempeño regular.
Extroversión	Nivel de agotamiento emocional bajo, desempeño alto.

Sinceridad	Agotamiento emocional inexistente, distanciamiento de las personas bajo y desempeño regular.
Amabilidad	Agotamiento emocional inexistente, distanciamiento de las personas bajo y desempeño regular.
Perfeccionismo	Alto agotamiento emocional, distanciamiento hacia las personas y desempeño bajo.
Resiliencia	Inexistente distanciamiento hacia las personas y agotamiento emocional, desempeño regular.
Auto eficacia	Inexistente distanciamiento hacia las personas y agotamiento emocional, desempeño bueno.
Capacidad de afrontamiento	Inexistente distanciamiento hacia las personas y agotamiento emocional, desempeño bueno.
Auto estima	Inexistente agotamiento emocional y distanciamiento hacia las personas y buen desempeño.
Sentido de coherencia	Inexistente agotamiento emocional y distanciamiento hacia las personas.
Inteligencia emocional	Inexistente agotamiento emocional y distanciamiento hacia las personas, desempeño bueno.
Fortaleza	Inexistente agotamiento emocional y distanciamiento hacia las personas, desempeño bueno.

Nota: Rasgos de personalidad y Burnout. Obtenido de Camara & Parker (2025).

Dimensiones del burnout

Maslach describe seis dimensiones de la vida organizacional que determinan si es que los trabajadores se adaptarán al trabajo o si sufrirán de burnout, para Baugh et al., (2020) se resumen de la siguiente manera:

- *Carga de trabajo:* La carga de trabajo ideal no se logra menorando el tiempo de trabajo, una mejor experiencia laboral se obtiene cuando las tareas asignadas están al alcance de las capacidades de las personas para lidiar con estas.
- *Compensación:* Maslach descubrió que si es que un individuo siente que se le paga un sueldo bajo o que sus capacidades son subestimadas es más propenso a sufrir burnout. La compensación más simple que se puede pensar es económica, pero se puede optar por otro tipo de compensación como reconocimiento por una buena labor, horarios de trabajo más flexibles, y oportunidades de crecimiento personal y laboral.
- *Control:* La falta de independencia en el trabajo causa desgaste emocional, la facilidad de tomar decisiones, la manera de ejecutar las actividades laborales y el tiempo en el que se debe entregar las tareas da una sensación de libertad que mejora la satisfacción laboral.
- *Imparcialidad:* Junto con la transparencia son esenciales para que una persona se sienta a gusto en su trabajo, se refleja cuando promociones de empleados e incrementos de sueldos son explícitos y transparentes, procesos de reestructuración de horarios y vacaciones muestran transparencia, y cuando la participación de los empleados en la toma de decisiones es tomada en cuenta.
- *Comunidad:* El sentido de comunidad en el trabajo promueve el bienestar personal y satisfacción laboral de las personas, de esta manera se cultiva una cultura de trabajo en equipo dando como resultado un buen desempeño de los colaboradores.
- *Valores:* Si los valores personales son incompatibles con los valores de una organización causa un conflicto interno que puede derivar en burnout.

Fases del burnout

Para Selhub (2022) las fases del burnout son las siguientes:

- *Luna de miel:* Sientes una pequeña sensación de cansancio en tu trabajo, pero eso no te frena de adquirir voluntariamente más responsabilidades de las que puedes soportar, piensas que es bueno sentir esa sensación de cansancio y que es parte de tu rutina de trabajo.
- *Comienzo del estrés*: De repente notas que perdiste alguna parte de tu vida, de alguna manera has estado tan inmerso en tu trabajo que has olvidado de tus amigos y familia, realizas tus hobbies con poca frecuencia e incluso llegas al punto de saltarte alguna comida por realizar tu trabajo.
- *Estrés crónico:* En este punto tu capacidad para resolver problemas se ve obstruida y tu desempeño en el trabajo empieza a ser cada vez más deficiente, llegas a experimentar la sensación de no tener el control de tu vida y empiezas a sentirte cada vez más solo.
- *Burnout:* Tal vez hayas negado alertas de fases anteriores y te encuentras en un nivel crítico de exhaustividad que hace muy complejo lidiar con las demandas de tus obligaciones diarias, tal vez llegues a experimentar en este punto síntomas como malestares estomacales y ataques de pánico.
- *Burnout habitual:* El burnout se ha convertido en parte de ti, este es el punto donde verdaderamente puedes presenciar cómo se desmorona tu carrera profesional, tu relación con tus amigos y familiares e incluso los hobbies que solías disfrutar ya no tienen sentido para ti.

Tabla 7

Diferencia entre sentimientos de un día malo y burnout

Día malo	***Burnout***
Tuviste un mal día.	Todos los días son malos.
Es complicado preocuparse por cosas	Preocuparse de cosas se siente como un completo desgaste de energía.
Estas cansado.	Estas exhausto todo el tiempo.
Tienes tareas complejas que realizar rutinariamente.	La mayor parte de tu día lo ocupas en tareas abrumadoras.

Te preguntas si estás haciendo alguna diferencia.	Sientes que no haces ninguna diferencia y la gente no aprecia tu trabajo.
Tienes dudas y a veces te sientes pesimista.	Eres cínico todo el tiempo.

Nota: Sentimientos de un día malo y Burnout. Adaptado de Selhub (2022).

Inventario de Burnout de Maslach

Este modelo fue propuesto por Christina Maslach una profesora emérita de Psicología de la Universidad de Berkeley- California, fue pionera del burnout al crear el primer instrumento validado científicamente para medir el Burnout (Mańkowska, 2025).

Se trata de un instrumento que evalúa las tres dimensiones del burnout, cansancio emocional, despersonalización y autorrealización (Ying-Lin et al., 2025).

El inventario de burnout de Maslach es un cuestionario compuesto de afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes hacia el trabajo. Tiene tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Este modelo multidimensional adoptado por Christina Maslach y Susan Jackson es el más citado en la literatura sobre el síndrome de burnout (Pontes et al., 2023).

Susan Jackson y Christina Maslach propusieron un cuestionario de 22 ítems agrupados en tres dimensiones distintas, donde 9 ítems miden el cansancio emocional, 5 miden la despersonalización y 8 miden la realización personal, las dos primeras escalas evalúan factores negativos, mientras que la última escala mide un factor positivo. Un alto grado de burnout se refleja si es que se obtiene un puntaje alto en las dos primeras dimensiones y un puntaje bajo en la última dimensión (Parker & Russo, 2025).

Dimensiones

Maslach presentó las siguientes dimensiones:

- *Agotamiento emocional*: Es el sentimiento de sentirse sobre exigido debido a la carga de trabajo muy alta o por conflictos en el ambiente laboral, se presenta falta de energía al realizar las labores cotidianas (Dávila et al., 2023).
- *Cinismo o despersonalización*: Esta dimensión es un componente interpersonal, se define como una respuesta indiferente y sin preocupación acerca de la manera en que se desempeña en el trabajo y las personas quienes lo reciben. Se traduce en actitudes y comportamientos negativos o inapropiados e irritabilidad (Valsania, Laguía, & Moriano, 2022).
- *Realización personal*: Esta dimensión se refleja en una auto evaluación profesional negativa y dudas en la habilidad de elaborar un trabajo efectivamente, así como la tendencia de evaluar sus resultados negativamente. También se traduce en el decrecimiento de la productividad y en las capacidades y una baja moral (Valsania, Laguía, & Moriano, 2022).

CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA

2.1 Materiales

Los materiales utilizados en la investigación fueron: una laptop, celular, hojas de papel bond, esferos e impresiones, que facilitaron el proceso de investigación.

2.2 Métodos

La investigación se desarrolló siguiendo un enfoque cuantitativo, con un alcance de investigación correlacional y descriptivo, integrando las modalidades de investigación bibliográfica y de campo.

2.3 Enfoque de investigación

2.3.1 Cuantitativo

La investigación presentó un enfoque cuantitativo, según Ghanad (2023) involucra cuantificar cosas y plantearse preguntas como “cuánto tiempo” o “cuánto” o “en qué grado”, requiere la recolección, análisis e interpretación de datos cuantificables.
De esta forma, la investigación midió de manera objetiva el grado de implementación de medidas de bioseguridad y el nivel de burnout de los empresarios avícolas mediante la aplicación de un cuestionario que proporcionó datos numéricos para su análisis mediante herramientas estadísticas.

2.4 Alcance o Tipo de investigación

2.4.1 Investigación descriptiva

El tipo de investigación utilizado fue descriptivo que es un tipo de investigación que describe las características de una población o fenómeno a ser estudiado. En otras palabras, se enfoca principalmente en describir la naturaleza de un segmento demográfico (Tenny, Brannan, & Brannan, 2022).

La razón por la que se realizó una investigación descriptiva fue comprender los elementos inmersos en el estudio (síndrome de burnout y bioseguridad). De esta manera se pudo describir sus características y condiciones actuales que se presentan en las avícolas de San Pedro de Pelileo.

2.4.2 Investigación correlacional

También se combinó con la investigación correlacional que es un enfoque metodológico que se enfoca en identificar y analizar la relación entre dos o más variables sin manipularlas. Se dice que existe una correlación si es que los cambios que ocurren en una variable afectan a otra variable (Putri, Rizki, & Hermina, 2025).

Este alcance examinó la posible relación existente entre las variables bioseguridad y síndrome de burnout, además incluyo las posibles relaciones entre las dimensiones de cada variable, sin manipular o intervenir en ellas.

2.5 Modalidad

2.5.1 Investigación bibliográfica

Es un tipo de investigación que busca, organiza y analiza la información relacionada a un tema en específico, llevando a una comprehensiva lista de trabajos que es denominada bibliografía (Ocaña-Fernández & Fuster-Guillén, 2021).
La modalidad facilitó la adquisición de conocimiento permitiendo el desarrollo de la fundamentación teórica de la investigación, además, la comprensión de las variables

del estudio no fue compleja debido a que se obtuvo información secundaria confiable y relacionada al tema.

2.5.2 Investigación de campo

La investigación de campo es un tipo de estudio que recolecta información directamente donde ocurre el fenómeno, sin influir en el, con el fin de entenderlo en su contexto real (Harvey, 2021).

Al incursionar de manera directa en el lugar que se produce el fenómeno se obtuvo información sobre la bioseguridad en las avícolas y el impacto que crea su implementación y aplicación en los niveles de burnout de los empresarios avícolas.

2.6 Población

2.6.1 Población

Una población se refiere al conjunto de todas las unidades que poseen características bajo el estudio de un investigador que le permiten encontrar resultados o descubrimientos que posteriormente son generalizados (Shukla, 2020).

La población que se consideró para el estudio fueron 111 avícolas, que se ubicaron dentro de un catastro de avícolas provisto por Agrocalidad de las avícolas que se encuentran en la provincia de Tungurahua, específicamente en el cantón San Pedro de Pelileo.

2.7 Técnica

2.7.1 Encuesta

Es una técnica de recolección de información que consiste en formular un conjunto de preguntas estructuradas a un grupo de personas, con el fin de obtener datos sobre opiniones, comportamientos, actitudes o características específicas de la población estudiada. (Sánchez et al., 2020).

Se aplicó una encuesta dirigida a los empresarios de las avícolas del cantón San Pedro de Pelileo para conocer en detalle como las prácticas de bioseguridad se relacionan con la presencia de burnout en los empresarios.

2.8 Instrumento

2.8.1 Cuestionario

El instrumento que se usó es el cuestionario que es un instrumento de recolección de datos que consiste en un conjunto de preguntas previamente diseñadas y estructuradas, que se aplican a los participantes de una investigación para obtener información (Sánchez et al., 2020).

Cuestionario factores de bioseguridad

Se adaptó un cuestionario de la Agencia de Regulación y Control Fito y Zoosanitario AGROCALIDAD (2024), denominado como "Formulario de Inspección Zoosanitaria de Predios Avícolas" el cuestionario contempla los parámetros de bioseguridad para las granjas avícolas. Originalmente el cuestionario no tenía ninguna dimensión especificada explícitamente, sin embargo, la investigación tomo en cuenta dos dimensiones principales las cuales abarcaron 21 preguntas, con 7 preguntas enfocadas a la bioseguridad externa y 14 preguntas enfocadas a la bioseguridad interna.

Tabla 8

Dimensiones de la bioseguridad

Ámbito	Descripción
Bioseguridad Externa	Prácticas preventivas que impiden el ingreso de patógenos externos a una avícola.
Bioseguridad Interna	Prácticas destinadas a evitar la dispersión y propagación de patógenos dentro de una avícola.

Nota: Descripción de dimensiones de Bioseguridad.

Se utilizó una escala de Likert con cinco categorías (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A Veces, (4) Casi Siempre, (5) Siempre. Después se procedió a medir si es que las avícolas cumplían o no con las medidas de bioseguridad, si no cumplían las medidas o las cumplían a medias se consideraba como si no cumplieran las normas, solo si cumplían al 100% con las medidas de bioseguridad se asignaba un determinado puntaje a cada pregunta que se presenta a continuación:

Tabla 9

Puntaje de medidas de bioseguridad

Pregunta	Puntaje
1	1
2	4
3	4
4	3
5	3
6	4
7	3
8	2
9	4
10	4
11	1

12	2
13	1
14	1
15	2
16	2
17	2
18	2
19	3
20	4
21	2

Nota: Puntaje de medidas de bioseguridad. Adaptado de AGROCALIDAD (2024).

Después de medir si es que los empresarios de avícolas cumplían o no con las medidas de bioseguridad se obtuvo un puntaje global en base al siguiente criterio:

Tabla 10

Cumplimiento de medidas de bioseguridad

Intervalo	**Puntaje**
Aprobado	43-54
Subsanar	24-42
Reprobado	0-23

Nota: Valoración de bioseguridad. Adaptado de AGROCALIDAD (2024).

Cuestionario de Burnout

El cuestionario se adaptó del Maslach Burnout Inventory, uno de los instrumentos más famosos para medir el síndrome de burnout. El cuestionario mide distintas dimensiones del burnout. Los ítems del desgaste emocional miden sentimientos de desgaste emocional, los ítems de despersonalización miden el grado en que una persona ha desarrollado actitudes negativas hacia uno mismo y hacia su entorno, por último, los ítems de realización personal los sentimientos de éxito y competencia que

se posee hacia el desempeño laboral (De Heart, 2020). A continuación, se muestran las dimensiones del Maslach Burnout Inventory.

Tabla 11

Dimensiones del inventario de burnout de Maslach

Ámbito	Descripción
Agotamiento Emocional.	Se refiere a la exhaustividad emocional por el trabajo.
Despersonalización.	Sentimientos de indiferencia hacia uno mismo y hacia los demás.
Realización Personal.	Si las personas se sienten competentes y exitosas en su trabajo.

Nota: Descripción de dimensiones del inventario de burnout de Maslach.

Se utilizó una escala de Likert con cinco categorías (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A Veces, (4) Casi Siempre, (5) Siempre. La medición consideró el siguiente puntaje:

Tabla 12

Puntaje del inventario de burnout de Maslach

Dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento Emocional	< 16 puntos	17 a 22 puntos	> 22 puntos
Despersonalización	< 6 puntos	6 a 8 puntos	> 8 puntos
Realización personal	< 28 puntos	28 a 33 puntos	> 33 puntos
Síndrome de burnout	43 a 51 puntos	52 a 62 puntos	63 a 99 puntos

Nota: Valoración de burnout tomado de Feijoo, Jácome, & Requelme (2023).

2.8.2 Validez y confiabilidad del instrumento

2.8.2.1 Validez

Se refiere al grado en que una herramienta mide realmente lo que se pretende medir, es crucial para asegurarse que los resultados de una investigación sean precisos y significativos (Andersson, Boateng, & Abos, 2024).

Validación por juicio de expertos

Se trata de la validación de un instrumento por parte de expertos, con experiencia en la temática, que se dediquen a la investigación científica, además que tengan imparcialidad respecto al equipo investigador y al instrumento (Maldonado-Suárez & Santoyo, 2024).

Tabla 13

Valoración de expertos

Experto	**Nombres**	**Resultado**
Experto 1	Dr. Walter Ramiro Jiménez Silva.	Favorable
Experto 2	Dr. Julio Mauricio Vizuete Muñoz	Favorable
Experto 3	Ing. Diana Cristina Morales Urrutia, Phd.	Favorable

Nota: Resultado de validación de expertos.

2.8.2.2 V de Aiken

Es un coeficiente estadístico utilizado para cuantificar la validez de contenido de un instrumento de medición, por medio de valoraciones obtenida por expertos (Merino-Soto, 2023).

La V de Aiken es un coeficiente que evalúa la validez de contenido de cada ítem de un cuestionario de acuerdo a la opinión de determinados expertos de un área concreta, el rango del coeficiente es entre 0 y 1, el cálculo del coeficiente revela que ítems deben ser modificados, aceptados o eliminados (Melo-Alonso et al., 2025).

Se utilizó la siguiente fórmula para calcular la V de Aiken propuesta por (Wilkie., et al, 2023):

$$V = \frac{\mathrm{S}}{(n(c-1))}$$

S= Sumatoria de la valoración de las preguntas

n= Número de expertos

c= Número de niveles de escala

Tabla 14

Escala V de Aiken

No claro	0
Algo claro	1
Claro	2

Nota: Escala de validación.

Los resultados obtenidos se presentan a continuación:

Tabla 15

Resultados cálculo V de Aiken

Criterio	**Porcentaje de V de Aiken**
Congruencia	0,95
Claridad	0,93
Contenido	0,95
Constructo	0,95
Total	**0,95**

Nota: Resultado V de Aiken.

Después de haber calculado la congruencia, claridad, contenido y constructo del cuestionario utilizado en el estudio se obtuvo un resultado de 0,95, valor que es muy cercano a 1 denotando que el instrumento tiene validez para aplicarse.

2.8.2.3 Confiabilidad

En simples palabras, la confiabilidad se refiere a la consistencia de un método en medir algo. La medida es considerada confiable si es que el mismo resultado se obtiene consistentemente al aplicar su misma metodología bajo condiciones similares. Por ejemplo, si se mide la temperatura del agua en distintos momentos, pero bajo condiciones similares, el termómetro siempre señalará la misma temperatura, probando un resultado confiable (Ahmed & Ishtiaq, 2021).

2.8.2.4 Alfa de Cronbach

El coeficiente de alfa de Cronbach es una medida que mide la consistencia interna de los ítems de un cuestionario, es utilizada en los campos de las ciencias sociales, psicología, educación y ciencias de la salud (Zakariya, 2022).

Según George y Mallery (2003) citados por (Schrepp, 2020) la confiabilidad que muestra este coeficiente está basada en la siguiente regla: $\alpha > 0.9$ el valor es excelente, > 0.8 el valor es bueno, > 0.7 el valor es aceptable, > 0.6 cuestionable, > 0.5 pobre, y < 0.5 inaceptable.

El cuestionario utilizado en la investigación está compuesto por 42 preguntas por parte de ambas variables, en total el instrumento fue respondido por 111 empresarios avícolas, de esta forma, los resultados de fiabilidad del instrumento se presentan a continuación:

Tabla 16

Procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	111	100%
	Excluido	0	,0
	Total	**111**	**100%**

Nota: Procesamiento de casos.

Tabla 17

Cálculo de fiabilidad

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,70	43

Nota: Resultado de fiabilidad.

Interpretación

Para medir la confiabilidad del instrumento se utilizó el programa SPSS, donde se realizó el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach, el valor obtenido fue 0,70 indicando que el instrumento tiene un valor de confiabilidad aceptable, según la regla de decisión presentada anteriormente.

2.9 Planteamiento de la hipótesis

La palabra "hipótesis" que deriva del griego y significa "asumir" representa un estado provisional que tiene como propósito predecir el resultado de un determinado fenómeno hasta que pueda ser refutado o validado. No es una explicación comprobada de un fenómeno a observarse; en vez de ello, es tentativo y se comprueba en base a

observaciones, experiencias y teorías existentes (Ackermann, 2024). Se planteó las siguientes hipótesis para la investigación:

Ho: La bioseguridad no se relaciona con el burnout en avícolas del cantón San Pedro de Pelileo – Tungurahua.

H1: La bioseguridad si se relaciona con el burnout en avícolas del cantón San Pedro de Pelileo – Tungurahua.

CAPÍTULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Análisis y discusión de resultados

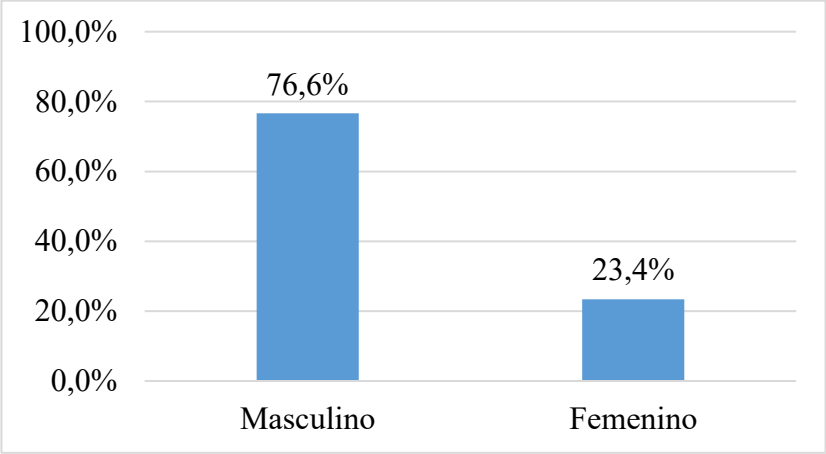
En el presente capítulo se detalló los resultados conseguidos al encuestar a 111 empresarios avícolas del cantón San Pedro de Pelileo de la provincia de Tungurahua, sobre la aplicación de bioseguridad en sus avícolas y el nivel del burnout que aplicar estas medidas les causan, los resultados de la investigación se detallaron a continuación mediante tablas y figuras:

Información General

Género

Figura 1

Género



Nota: Gráfico de información general.

Análisis

Los resultados obtenidos demuestran que el 76,60% de los encuestados o 85 personas son del género masculino, mientras que el 23,40 de los encuestados 26 personas son del género femenino.

Interpretación

La información obtenida demuestra una clara predominancia del género masculino entre los empresarios avícolas encuestados.

Información específica

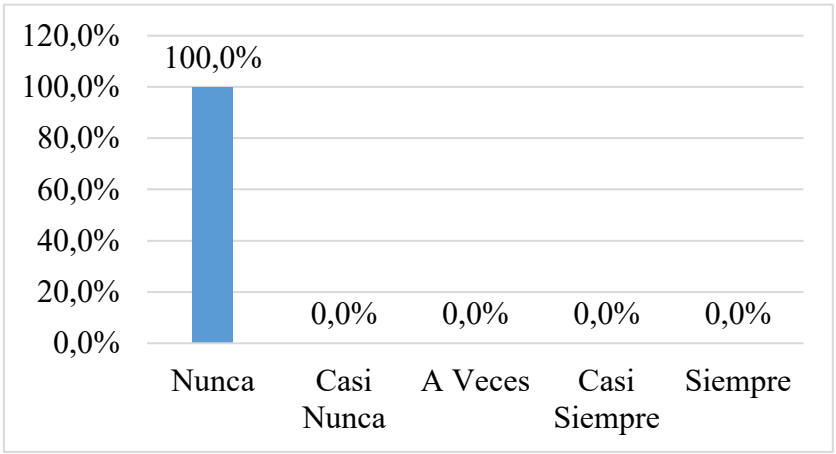
Variable Independiente: Bioseguridad

Dimensión: Bioseguridad Externa

1. **Percibe que el terreno en el que se encuentra la avícola es propenso a inundaciones o erosiones.**

Figura 2

Tipo de terreno



Nota: Gráfico relacionado a percepción del tipo de terreno de avícola.

Análisis

Del 100% de personas encuestadas, el 100% (111 personas) señalaron que nunca perciben que el terreno en el que se encuentra la avícola es inundable ni erosionante.

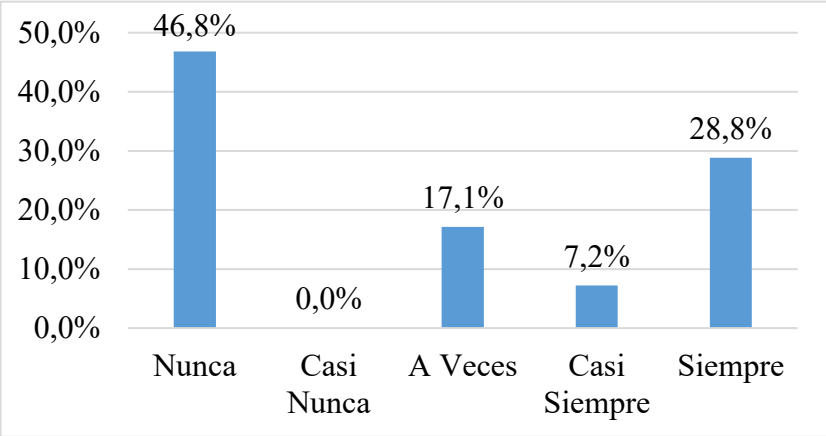
Interpretación

Todas las avícolas tienen sus establecimientos en terrenos que no presentan riesgos de erosión ni inundación presentando condiciones favorables para el desarrollo de actividades avícolas.

2. **Cuenta con una cerca perimetral integral en óptimo estado que refuerza la seguridad de la avícola.**

Figura 3

Cerca perimetral integral



Nota: Gráfico relacionado a cerca perimetral en avícolas.

Análisis

Del 100% de personas encuestadas, el 46,8% (52 personas) percibieron que "Nunca" cuentan con una cerca perimetral en óptimo estado, 28,8% (32 personas) escogieron la opción "Siempre". 18,0% (20 personas) escogieron la opción "A Veces" y el 7,2% (8 personas) señalaron la opción "Casi Siempre".

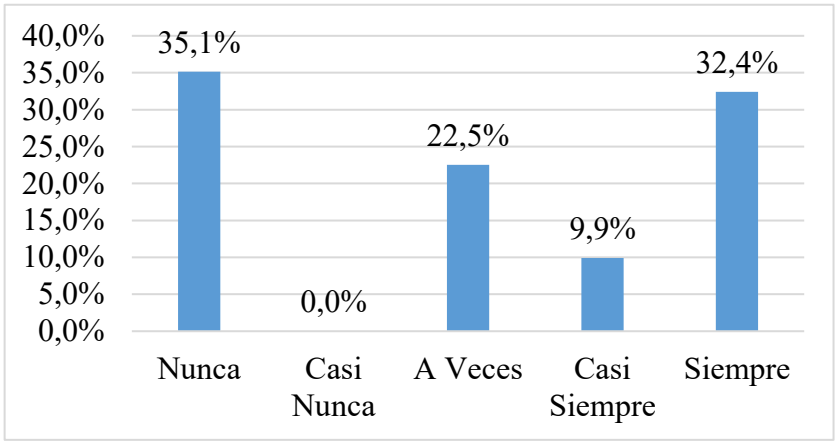
Interpretación

La mayoría de avícolas no cuentan con cerca perimetral lo que les otorga mayor seguridad. Sin embargo, al existir un porcentaje significativo de avícolas que tiene cercas perimetrales en óptimo estado no se ven vulnerables ante amenazas externas.

3. La avícola se encuentra protegida por mallas anti pájaros.

Figura 4

Malla anti pájaros



Nota: Gráfico relacionado a malla anti pájaros en avícolas.

Análisis

Del 100% de personas encuestadas, el 35,1% (39 personas) percibieron que la avícola "Nunca" cuenta mallas anti pájaros. 32,4% (36 personas) escogieron la opción "Siempre". 22,5% (25 personas) optaron por la opción "A Veces" y el 9,9% (11 personas) escogieron la opción "Casi Siempre".

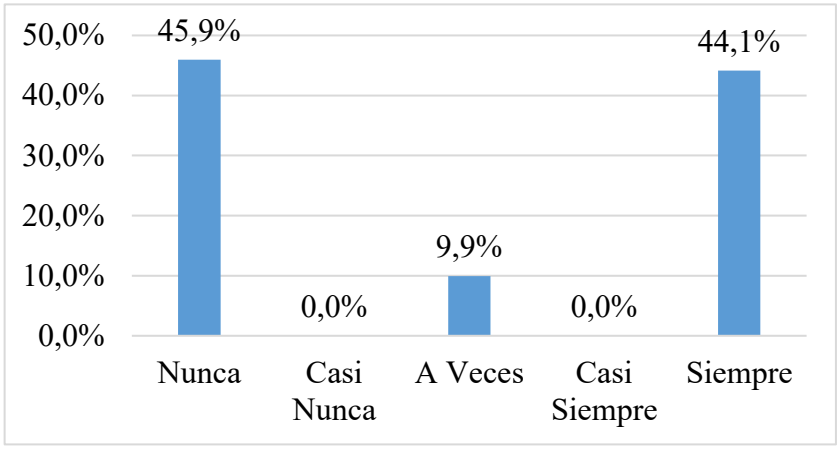
Interpretación

La mayoría de avícolas cuenta con mallas anti pájaros que previene el ingreso de aves externas portadoras de patógenos que ponen en riesgo la salud de los pollos, pero existe un gran porcentaje que debería aplicar esta medida de bioseguridad.

4. **La avícola aplica un sistema de desinfección para las personas que ingresan a las granjas.**

Figura 5

Sistema de desinfección



Nota: Gráfico relacionado a sistema de desinfección en avícolas.

Análisis

Del 100% de personas encuestadas, el 45,9% (51 personas) percibieron que la avícola "Nunca" aplica un sistema de desinfección para las personas que van a ingresar. 9,9% (11 personas) escogieron la opción "A Veces", mientras que el 44,1% (49 personas) optaron por la opción "Siempre".

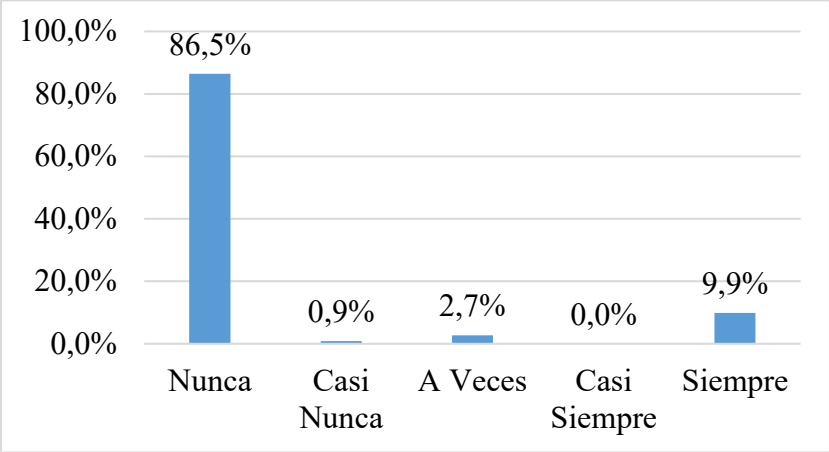
Interpretación

Un gran porcentaje de avícolas no aplican un sistema de desinfección como medida preventiva para evitar la propagación de patógenos externos en el lugar, pero existe un porcentaje significativo que siempre aplica esta medida o que ocasionalmente lo aplica.

5. Considera que los gatos y perros tienen acceso a los galpones y áreas de crianza de los pollos.

Figura 6

Acceso a galpones y áreas de crianza de pollos



Nota: Gráfico relacionado a acceso a galpones.

Análisis

Del 100% de personas encuestadas, el 86,5% (96 personas) percibieron que los perros y gatos "Nunca" tienen acceso a galpones y las áreas de crianza de pollos. 2,7% (3 personas) escogieron la opción "A Veces". 0,9% (1 persona) señaló la opción "Casi Nunca". Mientras que el 9,9% (11 personas) señalaron la opción "Siempre".

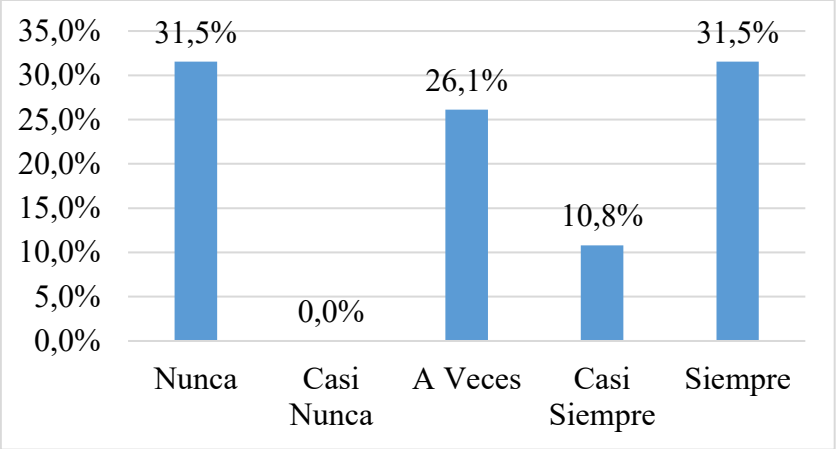
Interpretación

Pocas avícolas permiten que animales como perros y gatos tengan acceso a sus galpones y áreas de crianza de pollos reflejando una correcta gestión de medidas de bioseguridad externa. Sin embargo, por parte del porcentaje restante de granjas se debería considerar más cuidado en esta medida.

6. **Considera que la explotación avícola se encuentra dentro de centros poblados, comunidades, humedales, lagunas o ciénegas.**

Figura 7

Cercanía de explotación avícola



Nota: Gráfico relacionado a cercanía a explotación avícola.

Análisis

Del 100% de personas encuestadas, el 31,5% (35 personas) perciben que "Nunca" la explotación avícola se encuentra cercana a centros poblados, comunidades, humedales, lagunas o ciénegas, mientras que el 31,5% (35 personas) señalaron la opción "Siempre". 26,1% (29 personas) escogieron la opción "A Veces" y 10,8% (12 personas) optaron por la opción "Casi Siempre".

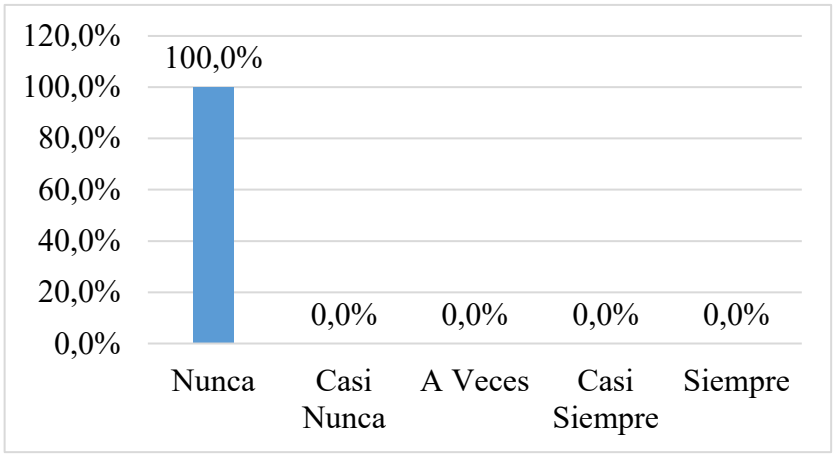
Interpretación

Gran parte de las avícolas al encontrase cerca a zonas que albergan vida humana, animal y vegetal podrían exponer a estos sitios a patógenos, enfermedades o agentes contaminantes representando un riesgo ambiental y sanitario.

7. **¿Considera que existe una distancia mínima de 3 kilómetros entre las avícolas existentes en el sector?**

Figura 8

Distanciamiento de avícolas



Nota: Gráfico relacionado a distanciamiento de avícolas.

Análisis

Del 100% de personas encuestadas, el 100% (111 personas) percibieron que "Nunca" existe una distancia mínima de tres kilómetros entre las avícolas existentes en el sector.

Interpretación

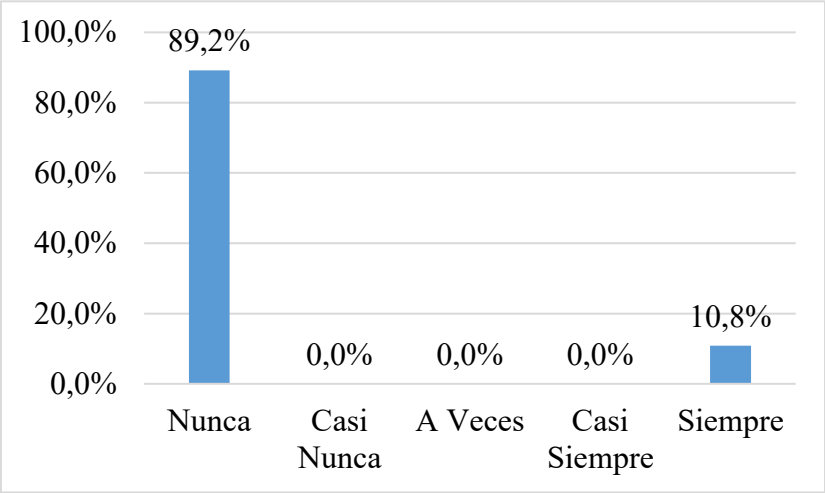
Al no existir un distanciamiento mínimo de tres kilómetros entre las avícolas del mismo sector no se está cumpliendo la normativa de distanciamiento propuesta por AGROCALIDAD y puede facilitar la propagación de enfermedades y patógenos entre avícolas.

Dimensión: Bioseguridad Interna

8. ¿Percibe que el estado de sus instalaciones es deficiente?

Figura 9

Estado de instalaciones



Nota: Gráfico relacionado a estado de instalaciones.

Análisis

Del 100% de personas encuestadas, el 89,2% (99 personas) percibieron que el estado de las avícolas “Nunca” es deficiente, mientras que el 10,8% (12 personas) señalaron que el estado de las instalaciones “Siempre” es deficiente.

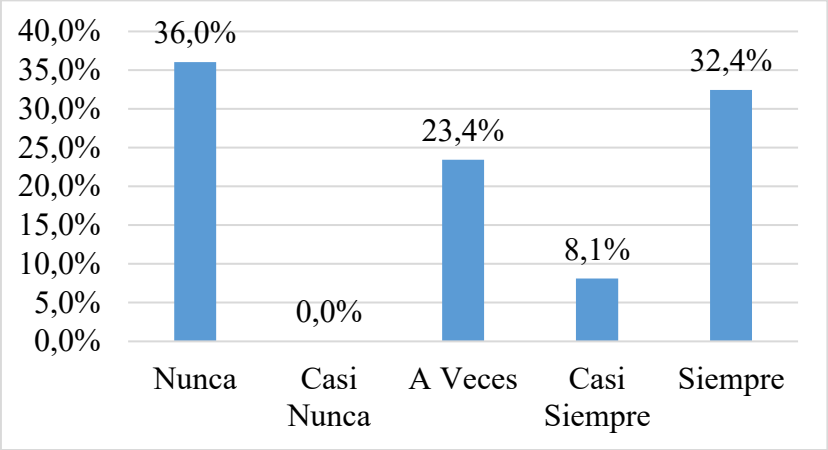
Interpretación

Al no ser deficiente el estado de la mayoría de las avícolas pueden realizar sus actividades con normalidad. Sin embargo, existe un pequeño porcentaje que debería prestar atención al estado de sus instalaciones y realizar cambios o reparaciones inmediatas en las mismas.

9. **El personal cuenta con indumentaria de bioseguridad como overoles, botas, tapabocas, ropa de trabajo, entre otros.**

Figura 10

Indumentaria de bioseguridad



Nota: Gráfico relacionado a indumentaria de bioseguridad.

Análisis

Del 100% de personas encuestadas, el 36% (40 personas) percibieron que el personal "Nunca" cuenta con indumentaria de bioseguridad, mientras que el 32,4% (36 personas) señalaron la opción "Siempre. 23,4% (26 personas) escogieron la opción "A Veces" y 8,1% (9 personas) optaron por la opción "Casi Siempre".

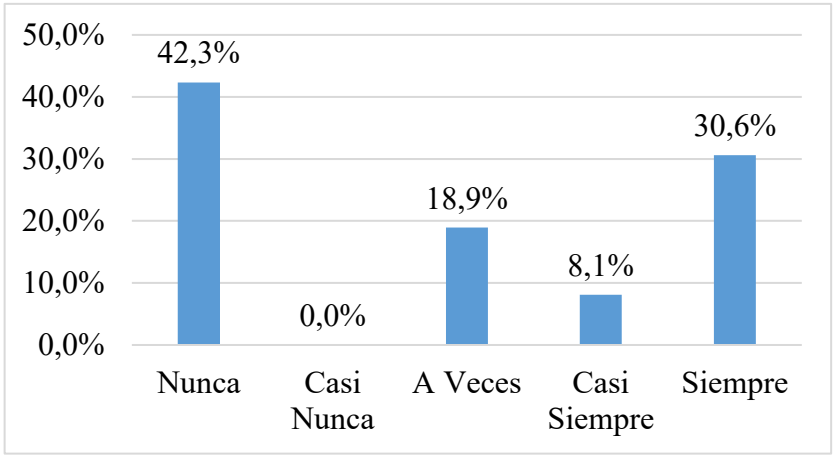
Interpretación

La mayoría de avícolas refleja la implementación de protocolos de bioseguridad en sus operaciones al contar con indumentaria como overoles y ropa de trabajo por parte de su personal. Sin embargo, el porcentaje restante que no implementa estas medidas podría esparcir patógenos fuera de las avícolas.

10. Se emplean duchas y cambio de ropa por parte del personal antes de ingresar a la avícola.

Figura 11

Medidas para ingresar a las avícolas



Nota: Gráfico relacionado a medidas para ingresar a la avícola.

Análisis

Del 100% de personas encuestadas, el 42,3% (47 personas) percibieron que "Nunca" aplican duchas y cambios de ropa por parte del personal antes de ingresar a la avícola, mientras que el 30,6% (34 personas) señalaron la opción "Siempre". 18,9% (21 personas) optaron por la opción "A veces" y 8,1% (9 personas) escogieron la opción "Casi Siempre"

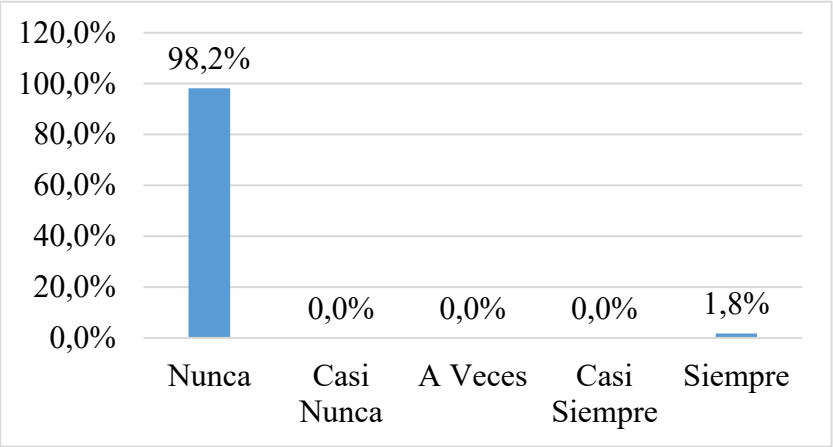
Interpretación

Al emplearse duchas y cambios de ropa frecuentemente en la mayoría de avícolas por parte de su personal evita que se contaminen de patógenos las distintas áreas en las que los empleados desempeñan sus actividades laborales. Sin embargo, existe un porcentaje significativo que no aplica esta medida.

11. Tiene reportes de morbilidad / mortalidad en las etapas de crianza, crecimiento y producción de los pollos

Figura 12

Reportes de morbilidad/mortalidad



Nota: Gráfico relacionado a reportes de morbilidad.

Análisis

Del 100% de personas encuestadas, el 98,2% (109 personas) señalaron “Nunca” tener reportes de morbilidad en las etapas de crianza, crecimiento y producción de pollos, mientras que el 1,8% (2 personas) señalaron que “Siempre” cuentan con reportes de morbilidad.

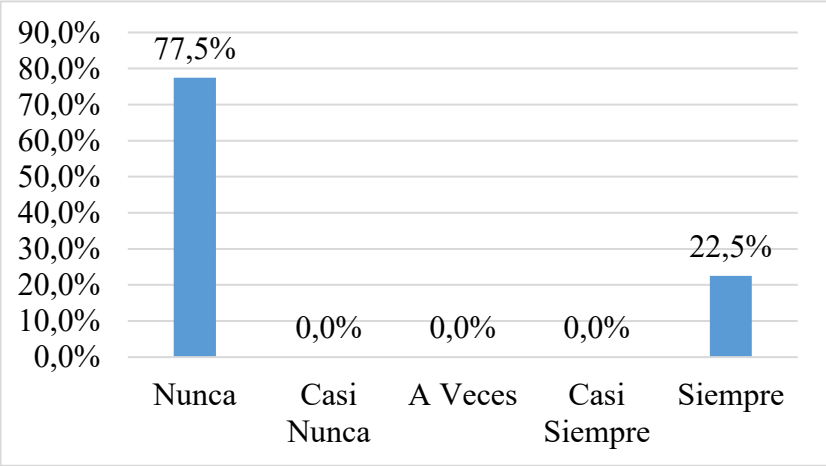
Interpretación

No existe un constante monitoreo de la salud de los pollos por parte de la mayoría de las avícolas, esto se refleja en la nula existencia de reportes de mortalidad de sus pollos en las etapas de crianza, crecimiento y producción.

12. Aplica métodos para la eliminación de la mortalidad en la avícola como compost, enterramiento, fosa.

Figura 13

Métodos para la eliminación de mortalidad



Nota: Gráfico relacionado a métodos para eliminar la mortalidad.

Análisis

Del 100% de personas encuestadas, el 77,5% (86 personas) señalaron que "Nunca" aplican métodos para la eliminación de mortalidad en las avícolas, mientras que el 22,95% (25 personas) señalaron que "Siempre" cuentan con métodos para la eliminación de mortalidad en las avícolas.

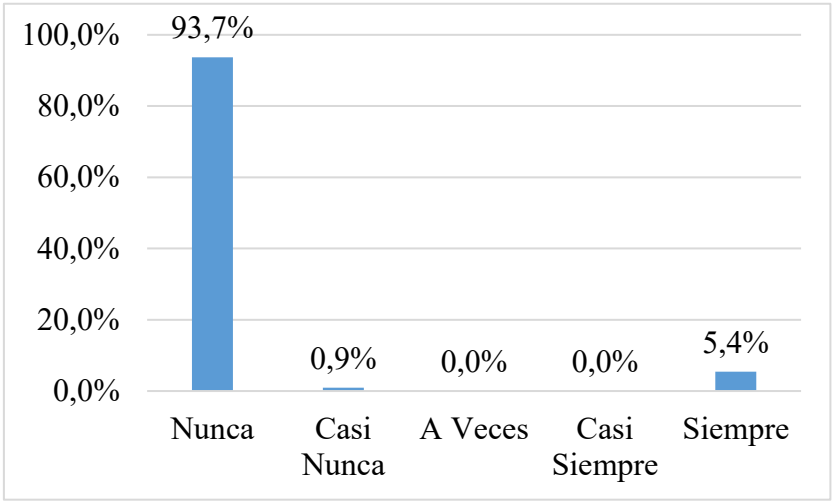
Interpretación

Al no aplicarse métodos de eliminación de mortalidad en la mayoría de avícolas se está dando un incorrecto uso a los pollos muertos, los cadáveres podrían convertirse en fuentes portadoras de patógenos.

13. Se realizan actividades de control de roedores en las avícolas.

Figura 14

Control de roedores



Nota: Gráfico relacionado a actividades de control de roedores.

Análisis

Del 100% de personas encuestadas, el 93,7% (104 personas) señalaron que "Nunca" realizan actividades de control de roedores en las avícolas, mientras que el 5,4% (6 personas) optaron por la opción "Siempre" y 0,9% (1 persona) escogió la opción "Casi Nunca".

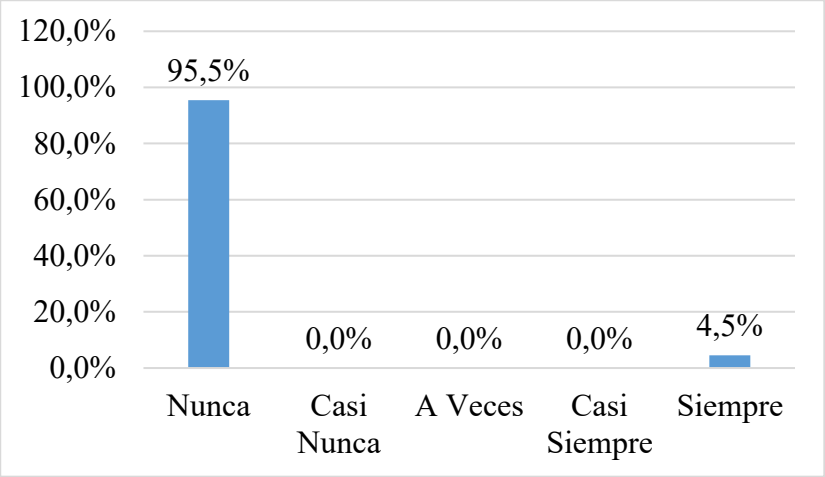
Interpretación

Gran parte de las avícolas no realizan actividades para controlar la población de roedores en sus establecimientos viéndose expuestos a enfermedades como Newcastle e influenza aviar. Un porcentaje mínimo garantiza que los pollos no entren en contacto patógenos al realizar esta actividad.

14. Se realizan actividades de control de insectos en las avícolas.

Figura 15

Control de insectos



Nota: Gráfico relacionado al control de insectos.

Análisis

Del 100% de personas encuestadas, el 95,5% (106 personas) señalaron que "Nunca" realizan actividades de control de insectos en las avícolas, mientras que el 4,5% (5 personas) señalaron que "Siempre" realizan actividades de control de insectos.

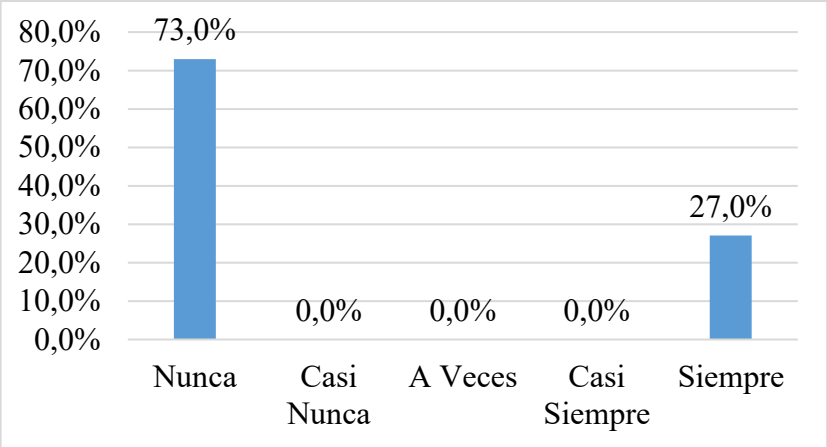
Interpretación

Gran parte de las avícolas no realizan actividades para controlar la población de insectos en sus establecimientos viéndose expuestos a enfermedades como la viruela aviar. Sin embargo, el porcentaje que realiza estas actividades de control garantiza que patógenos no entren en contacto con los pollos.

15. ¿Se almacena los alimentos para los pollos (silos o sacos)?

Figura 16

Almacenamiento de alimentos



Nota: Gráfico relacionado al almacenamiento de alimentos.

Análisis

Del 100% de personas encuestadas, el 73% (81 personas) señalaron que "Nunca" almacenan los alimentos para los pollos ya sea en silos o en sacos, mientras que el 27% restante (30 personas) señalaron "Siempre" almacenar los alimentos para pollos en silos o sacos.

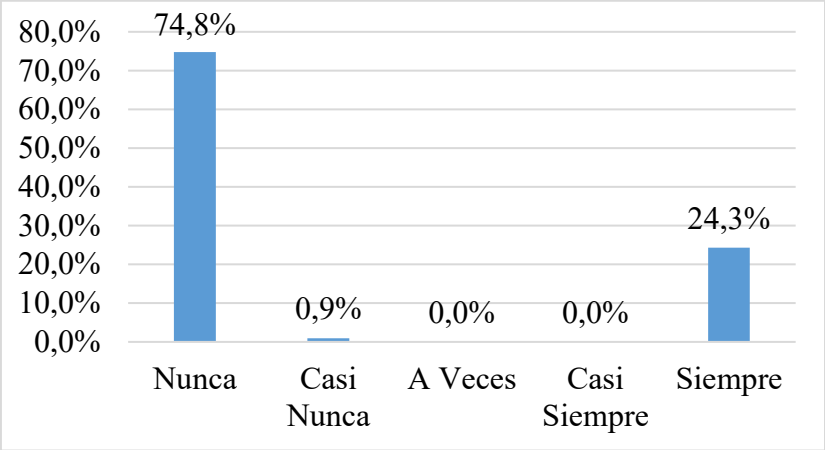
Interpretación

Esta práctica no es cumplida en la mayoría de las avícolas a pesar de ser esencial para mantener la calidad de los alimentos para los pollos.

16. El alimento de los pollos se encuentra protegido del ambiente externo.

Figura 17

Protección de alimentos



Nota: Gráfico relacionado a protección de alimentos en avícolas.

Análisis

Del 100% de personas encuestadas, el 74,8% (83 personas) señalaron el alimento de los pollos “Nunca” se encuentra protegido del ambiente externo, mientras que el 24,3% (27 personas) señalaron que el alimento para pollos “Siempre” se encuentra protegido del ambiente externo y el 0,9% restante (1 persona) optó por la opción “Casi Nunca”.

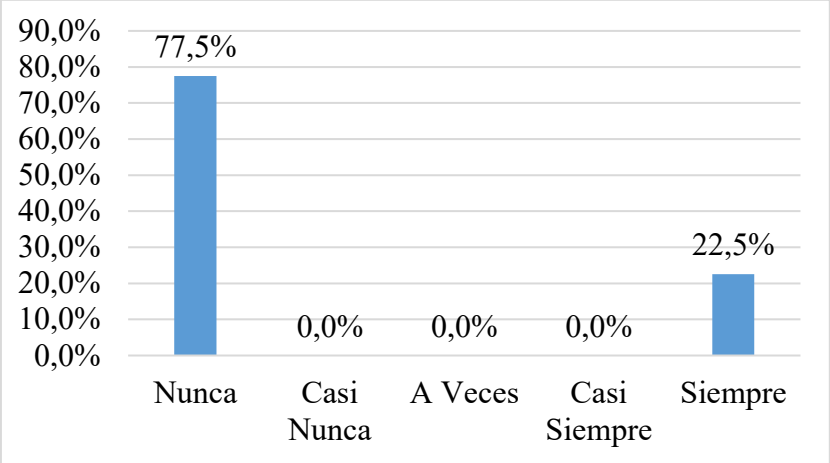
Interpretación

Esta práctica al no ser cumplida por la mayoría de las avícolas hace que el alimento entre en contacto con elementos externos que pueden ser dañinos para la salud de los pollos.

17. El agua que consumen los pollos proviene de la red de agua potable.

Figura 18

Agua proveniente de red de agua potable



Nota: Gráfico relacionado a agua potable para avícolas.

Análisis

Del 100% de personas encuestadas, el 77,5% (86 personas) señalaron que el agua que consumen los pollos "Nunca" proviene de la red de agua potable, mientras que el 22,5% (25 personas) señalaron que el agua que consumen los pollos "Siempre" proviene de la red de agua potable.

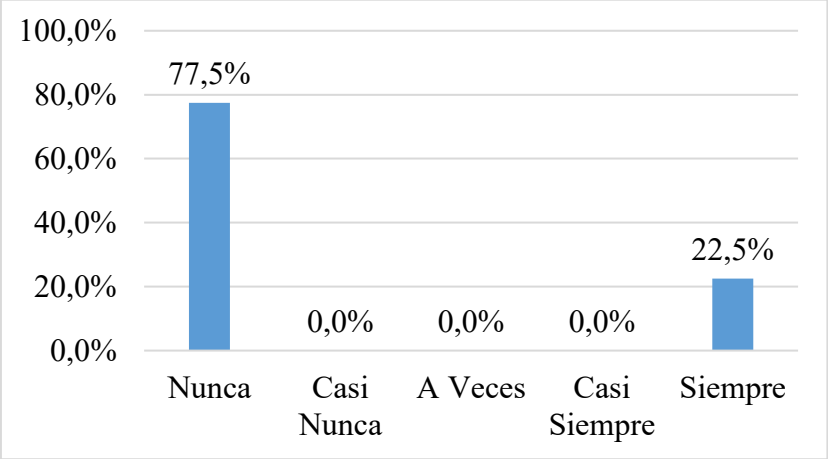
Interpretación

Al tomar en cuenta que el agua que consumen los pollos de la mayoría de las avícolas no proviene de la red de agua potable aumenta la probabilidad de que los pollos tengan contacto con patógenos como la Salmonella.

18. Tiene registro de consumo de alimento y agua en las etapas de crianza, crecimiento y producción de los pollos.

Figura 19

Registro de alimentos y agua



Nota: Gráfico relacionado a registro de alimentos y agua.

Análisis

Del 100% de personas encuestadas, el 77,5% (86 personas) señalaron que "Nunca" tienen registros de consumo de alimento y agua en las etapas de crianza, crecimiento y producción de pollos, mientras que el 22,5% (25 personas) señalaron que "Siempre" tienen registros de consumo de alimentos y agua.

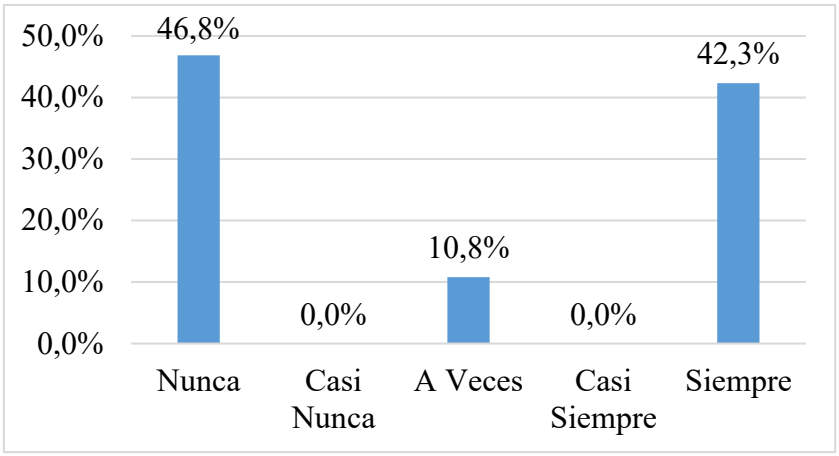
Interpretación

La mayoría de avícolas considera que el registro de consumo de alimento y agua en las distintas etapas de los pollos no es fundamental para observar su rendimiento y si existe algún tipo de anomalía a ser corregida.

19. Considera que en la explotación de pollos se aplican medidas de bioseguridad correctas y adecuados.

Figura 20

Medidas de seguridad en explotación de pollos



Nota: Gráfico relacionado a medidas de seguridad en explotación en pollos.

Análisis

Del 100% de personas encuestadas, el 46,8% (52 personas) señalaron que la explotación de pollos "Nunca" cuenta con medidas de bioseguridad, mientras que el 41,4% (47 personas) optaron por la opción "Siempre" y 10,8% (12 personas) escogieron la opción "A Veces".

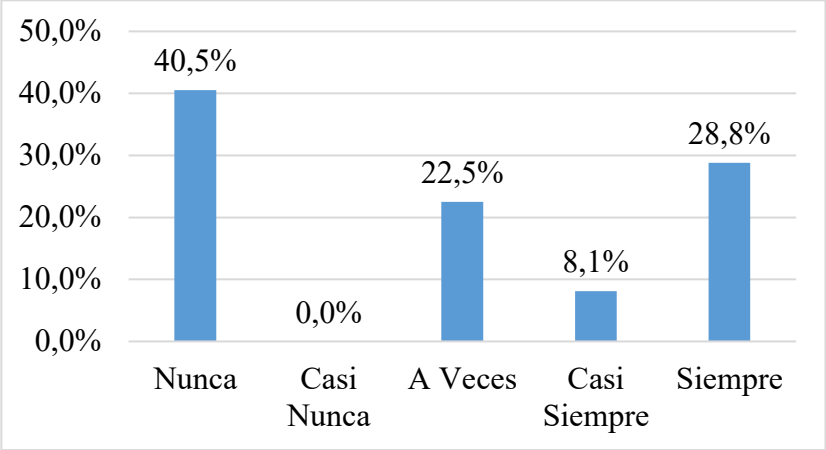
Interpretación

Al no aplicarse medidas de bioseguridad en la explotación de los pollos en un gran porcentaje de las avícolas no se está utilizando una medida que reduce el riesgo de contagio de enfermedades y fortalece el mantenimiento de la salud de los animales.

20. La explotación de pollos cuenta con asistencia veterinaria

Figura 21

Asistencia veterinaria en explotación de pollos



Nota: Gráfico relacionado a asistencia veterinaria.

Análisis

Del 100% de personas encuestadas, el 40,5% (45 personas) señalaron que la explotación de pollos "Nunca" cuenta con asistencia veterinaria, mientras que el 28,8% (32 personas) optaron por la opción "Siempre". 22,5% (25 personas) escogieron la opción "A Veces" y 8,1% (9 personas) optaron por la opción "Casi Siempre".

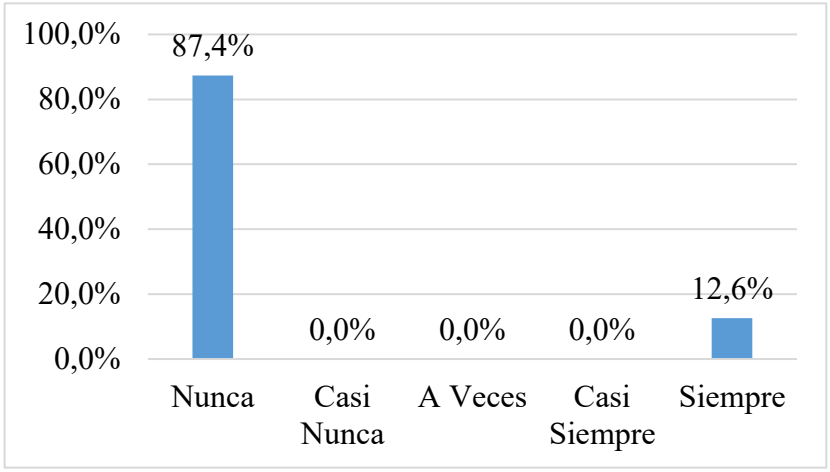
Interpretación

La mayoría de avícolas al contar con la asistencia de un veterinario en la explotación de pollos cuentan con un control sanitario bueno que promueve el bienestar integral de los pollos.

21. Dispone con un plan de sacrificio sanitario

Figura 22

Plan de sacrificio sanitario



Nota: Gráfico relacionado a plan de sacrificio sanitario.

Análisis

Del 100% de personas encuestadas, el 87,4% (97 personas) señalaron que "Nunca" dispone con un plan de sacrificio sanitario, mientras que el 12,6% (14 personas) señalaron que "Siempre" cuentan con un plan de sacrificio sanitario.

Interpretación

Al no existir un plan de sacrificio sanitario en la mayoría de las avícolas, el riesgo de que enfermedades y patógenos se propaguen por medio de pollos contaminados es alto.

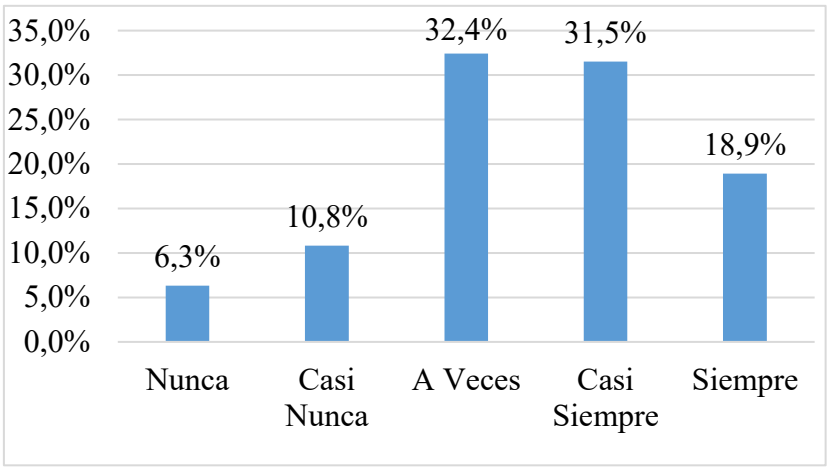
Variable dependiente: Síndrome de Burnout

Dimensión: Agotamiento Emocional

22. Me siento exhausto emocionalmente a causa de mi trabajo.

Figura 23

Exhaustividad emocional



Nota: Gráfico relacionado a exhaustividad emocional.

Análisis

Del 100% de los encuestados, el 32,4% (36 personas) consideraron que "A veces" se sienten exhaustos emocionalmente por el trabajo. 31,5% (35 personas) consideraron la opción "Casi Siempre". 18,9% (21 personas) escogieron la opción "Siempre". 10,8% (12 personas) "Casi Nunca" y 6,3% (7 personas) "Nunca".

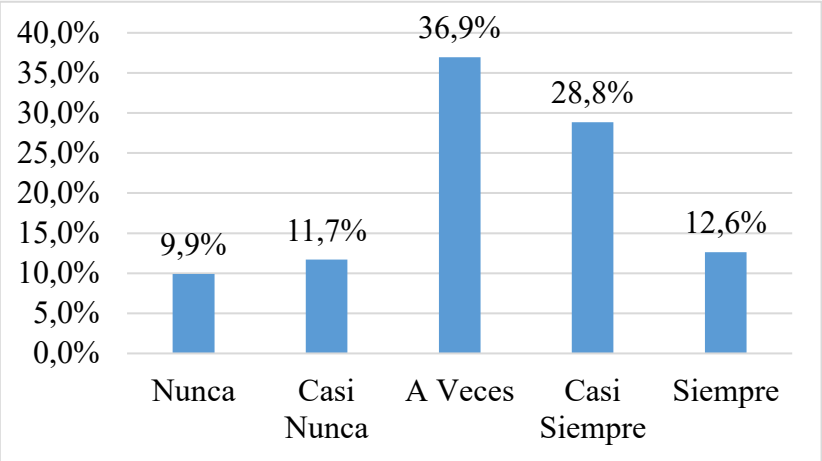
Interpretación

La exhaustividad emocional se presenta con demasiada regularidad en los empresarios avícolas dificultando sus capacidades para la toma de decisiones idóneas para el correcto funcionamiento de las avícolas, comprometiendo de esta manera su productividad.

23. Al finalizar mi jornada laboral me siento cansado.

Figura 24

Cansancio por el trabajo



Nota: Gráfico relacionado a cansancio por el trabajo.

Análisis

Del 100% de personas encuestadas, el 36,9% (41 personas) dijo que "A veces" experimenta cansancio después de finalizar su jornada laboral. El 28,8% (32 personas) indicó que "Casi Siempre" siente cansancio. 12,6% (14 personas) afirmó que "Siempre" experimenta cansancio. 11,7% (13 personas) señaló la opción "Casi Nunca" y 9,9% (11 personas), dijeron "Nunca" sentirse cansado.

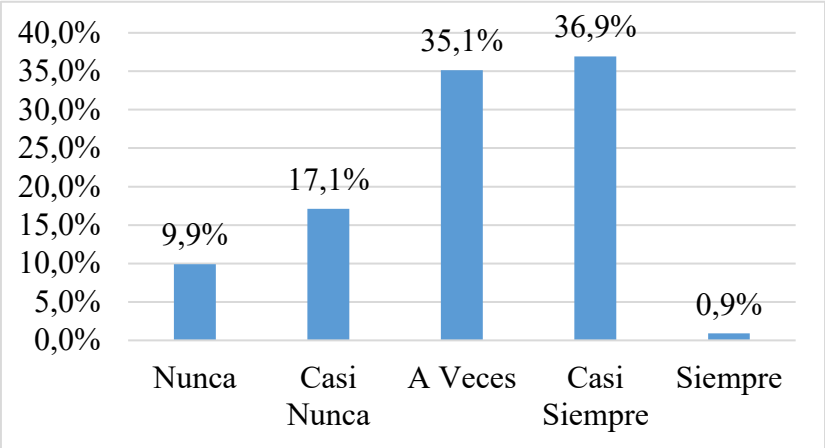
Interpretación

Los resultados reflejan un nivel alto de cansancio en los empresarios avícolas después de terminar su jornada laboral posiblemente por la demandante carga laboral ocasionada por la gestión de la avícola y el poco tiempo de descanso del trabajo.

24. La presión de mi trabajo va a colapsar mi mente.

Figura 25

Presión laboral



Nota: Gráfico relacionado a presión laboral.

Análisis

Del 100% de los encuestados, el 36,9% (41 personas) dijo que "Casi Siempre" la presión del trabajo les genera colapso mental. 35,1% (39 personas) consideraron la opción "A veces". 17,1% (19 personas) escogieron la opción "Casi Nunca". 9,9% (11 personas) escogieron la opción "Nunca" y 0,9% (1 persona) escogió la opción "Siempre".

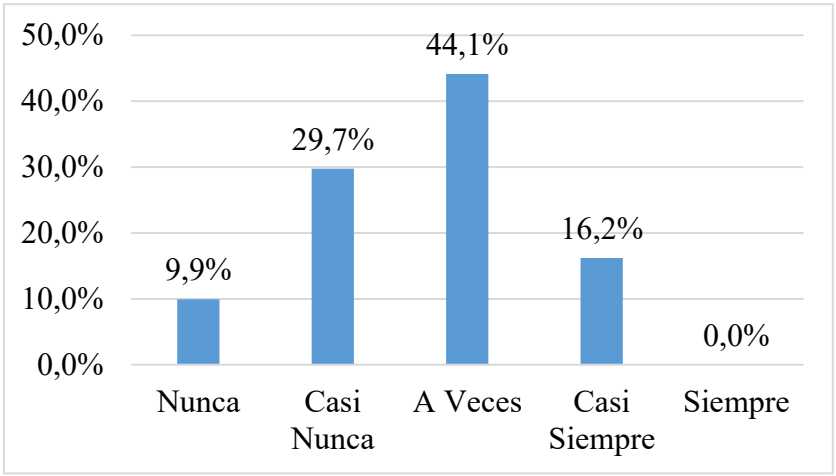
Interpretación

Los resultados denotan que los empresarios avícolas tienden a sentirse colapsados mentalmente de manera frecuente por la presión que les genera el trabajo, esto puede ser el resultado de jornadas laborales muy demandantes y la responsabilidad de la gestión de la avícola.

25. No puedo concentrarme en mi trabajo por el cansancio mental.

Figura 26

Falta de concentración por cansancio mental



Nota: Gráfico relacionado a falta de concentración por cansancio mental.

Análisis

Del 100% de los encuestados, el 44,1% (49 personas) consideraron que "A veces" el cansancio mental no les permite concentrarse en el trabajo. 29,7% (33 personas) consideraron la opción "Casi Nunca". 16,2% (18 personas) escogieron la opción "Casi Siempre" y 9,9% (11 personas) escogieron la opción "Nunca"

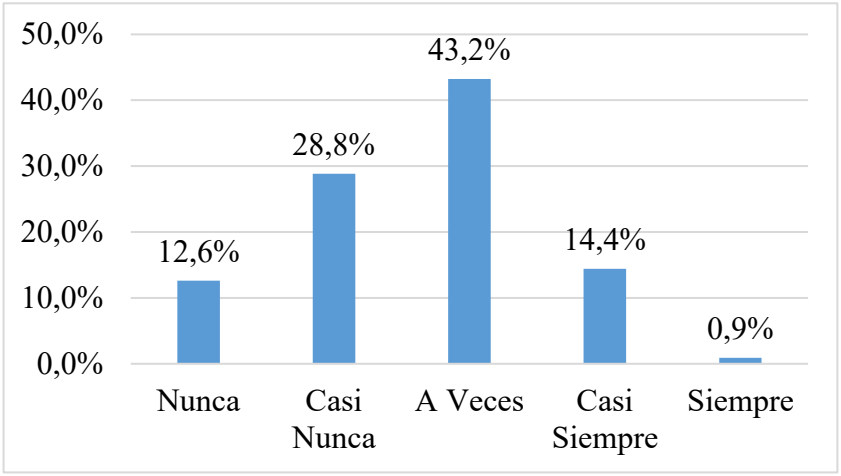
Interpretación

Existe una fuerte tendencia de falta de concentración por el cansancio mental en los empresarios avícolas pudiendo afectar negativamente el desempeño laboral en sus actividades diarias.

26. Mi trabajo me resulta monótono.

Figura 27

Trabajo monótono



Nota: Gráfico relacionado a trabajo monótono.

Análisis

Del 100% de los encuestados, el 43,2% (48 personas) consideraron que "A veces" su trabajo les resulta monótono. 28,8% (32 personas) consideraron la opción "Casi Nunca". 14,4% (16 personas) escogieron la opción "Casi Siempre". 12,6% (14 personas) señalaron la opción "Nunca" y 0,90% (1 persona) escogió la opción "Siempre".

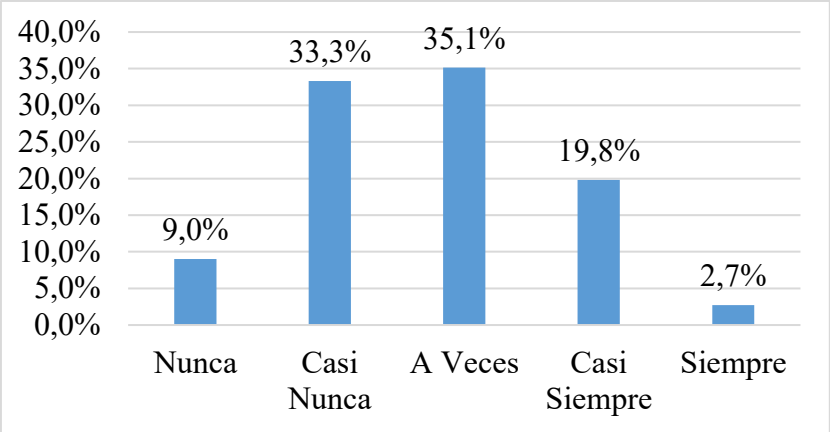
Interpretación

Es significativa la cantidad de empresarios avícolas que experimentan que su trabajo es monótono ocasionando que estos se sientan desmotivados y tengan un bajo desempeño en su trabajo.

27. Las circunstancias que debo afrontar en mi trabajo me tienen estresado.

Figura 28

Estrés por circunstancias laborales



Nota: Gráfico relacionado a estrés por circunstancias laborales.

Análisis

Del 100% de los encuestados, el 35,1% (39 personas) consideraron que "A veces" las circunstancias que afrontan en su trabajo les generan estrés. 33,3% (37 personas) consideraron la opción "Casi Nunca". 19,8% (22 personas) escogieron la opción "Casi Siempre". 9,0% (10 personas) señalaron la opción "Nunca" y 2,70% (3 personas) escogieron la opción "Siempre".

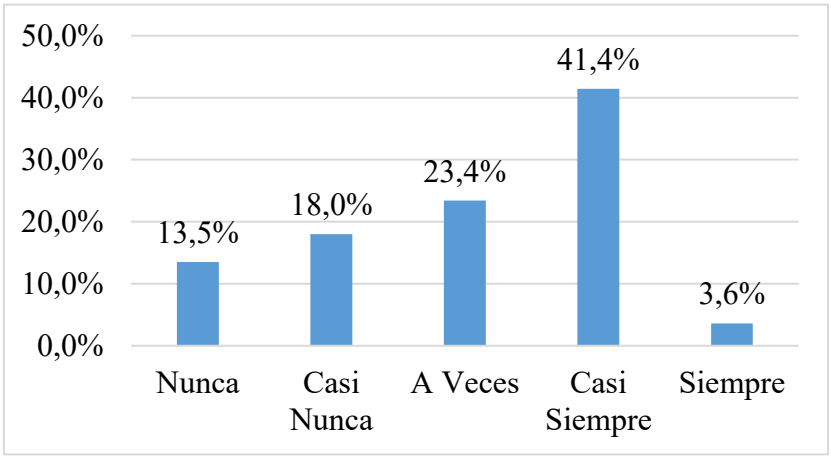
Interpretación

Los empresarios avícolas al verse frecuentemente estresados por la naturaleza demandante de su trabajo pueden desarrollar enfermedades como gastritis, hipertensión arterial, ansiedad, depresión, entre otras.

28. Interactuar con personas en mi trabajo me produce tensión.

Figura 29

Tensión por interacción con personas



Nota: Gráfico relacionado a tensión por interacción con personas.

Análisis

Del 100% de los encuestados, el 41,4% (46 personas) consideraron que "Casi Siempre" interactuar con personas en el trabajo les produce tensión. 23,4% (26 personas) consideraron la opción "A veces". 18,0% (20 personas) escogieron la opción "Casi Nunca". 13,5% (15 personas) señalaron la opción "Nunca" y 3,6% (4 personas) escogieron la opción "Siempre".

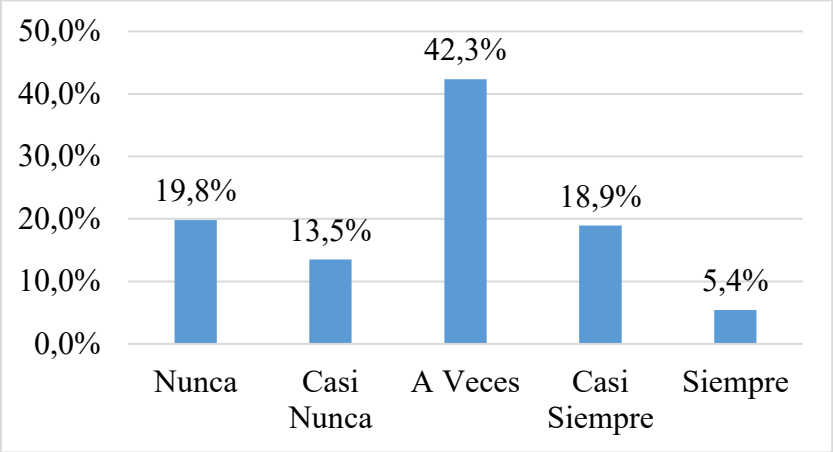
Interpretación

Los empresarios avícolas al sentirse frecuentemente en tensión por comunicarse con personas en el trabajo pueden tener problemas al dirigir al personal, causando dificultades para informar tareas que deben desarrollar, los detalles de su trabajo en los que deben mejorar y la evaluación de su desempeño.

29. Mi cuerpo pide descansar más horas debido a la alta exigencia de mi trabajo.

Figura 30

Alta exigencia del trabajo



Nota: Gráfico relacionado a alta exigencia del trabajo.

Análisis

Del 100% de los encuestados, el 42,3% (47 personas) consideraron que "A veces" por la alta exigencia del trabajo su cuerpo les demanda más horas de descanso. 19,8% (22 personas) consideraron la opción "Nunca". 18,9% (21 personas) escogieron la opción "Nunca". 13,5% (15 personas) señalaron la opción "Casi Nunca" y 5,4% (6 personas) escogieron la opción "Siempre".

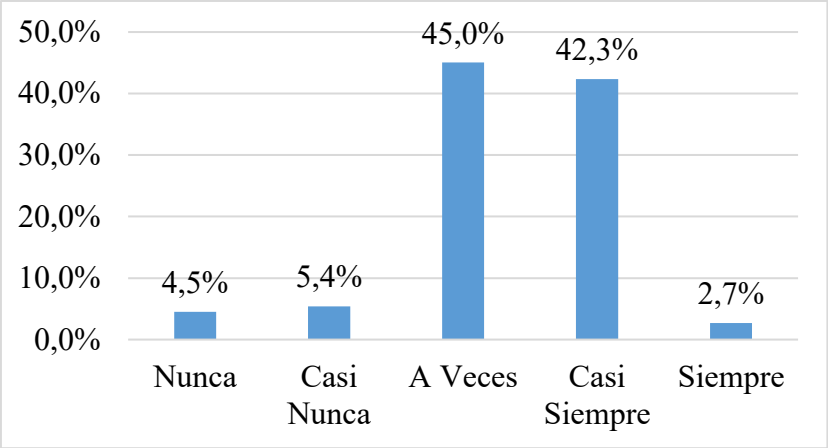
Interpretación

Debido a que la naturaleza del trabajo que desempeñan los empresarios avícolas es demandante no descansan adecuadamente, de esta forma están comprometiendo su desempeño en el trabajo y su salud.

30. Siento frustración en mi trabajo

Figura 31

Frustración en el trabajo



Nota: Gráfico relacionado a frustración en el trabajo.

Análisis

Del 100% de los encuestados, el 45,0% (50 personas) consideraron que "A veces" sienten frustración en el trabajo. 42,3% (47 personas) consideraron la opción "Casi Siempre". 5,4% (6 personas) escogieron la opción "Casi Nunca". 4,5% (5 personas) señalaron la opción "Nunca" y 2,7% (3 personas) escogieron la opción "Siempre".

Interpretación

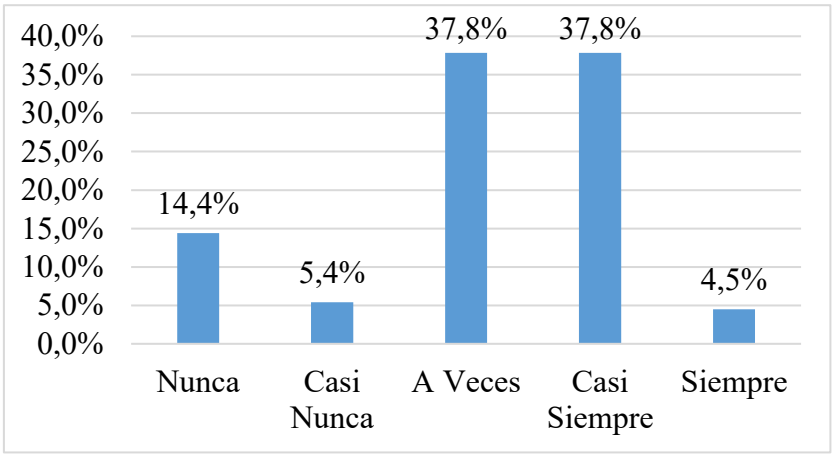
La frustración que sienten la mayoría de empresarios avícolas puede ser el resultado de las circunstancias que deben afrontar en su trabajo, debido a la percepción que las circunstancias son muy complejas de afrontar y solucionar.

Dimensión: Despersonalización

31. He experimentado respeto por parte de los colaboradores si es que los trato bien.

Figura 32

Respeto por parte de colaboradores



Nota: Gráfico relacionado a respeto por parte de los colaboradores.

Análisis

Del 100% de los encuestados, el 37,8% (42 personas) consideraron que "Casi Siempre" y "A Veces" han experimentado respeto por parte de los colaboradores si los trata bien. 14,4% (16 personas) consideraron la opción "Nunca". 5,4% (6 personas) escogieron la opción "Casi Nunca" y 4,5% (5 personas) escogieron la opción "Siempre"

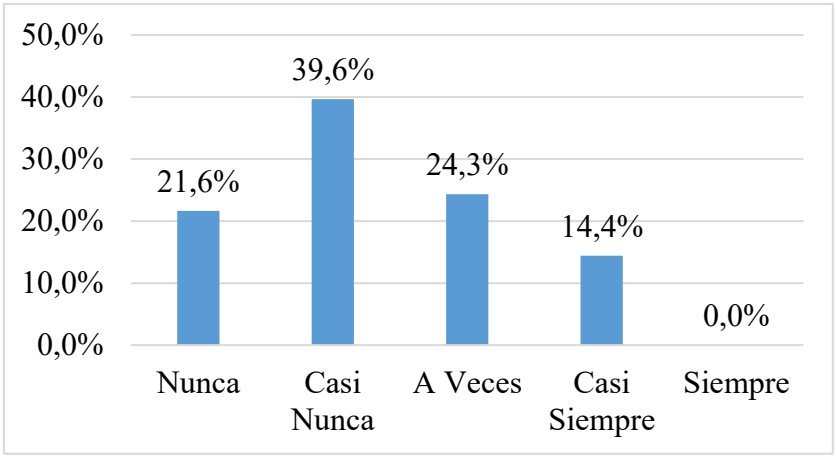
Interpretación

Gran parte de los empresarios avícolas perciben que son respetados por parte de sus colaboradores si les dan un buen trato, esto puede reflejar confianza por parte de los colaboradores hacia su superior, creando de esta manera un entorno organizacional ameno y colectivo.

32. Me comporto de manera insensible con los colaboradores desde que ocupo este cargo.

Figura 33

Comportamiento insensible



Nota: Gráfico relacionado a comportamiento insensible.

Análisis

Del 100% de los encuestados, el 39,6% (44 personas) consideraron que "Casi Nunca" se comportan de manera insensible con los colaboradores. 24,3% (27 personas) consideraron la opción "A veces". 21,6% (24 personas) escogieron la opción "Nunca" y 14,4% (16 personas) escogieron la opción "Casi Siempre".

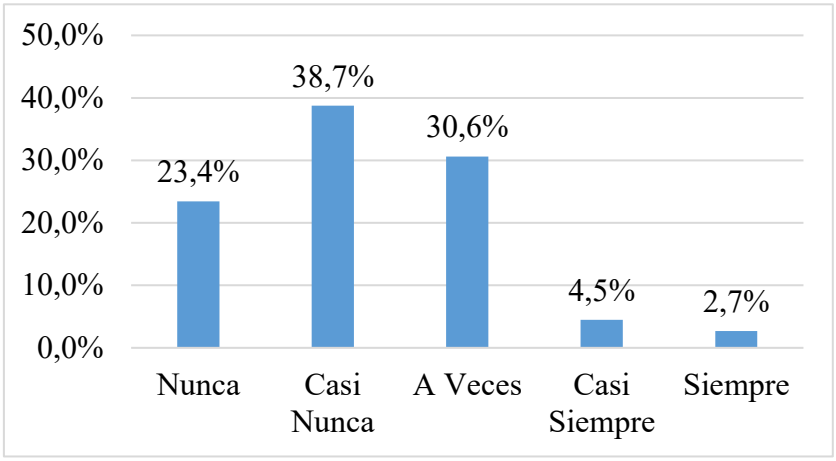
Interpretación

La gran mayoría de empresarios avícolas generalmente tratan bien a sus colaboradores y no se comportan de manera insensible con ellos, denotando empatía y la intención de que el entorno laboral sea amigable y los colaboradores se sientan cómodos y valorados.

33. Siento que el trabajo me está endureciendo emocionalmente.

Figura 34

Endurecimiento emocional



Nota: Gráfico relacionado a endurecimiento emocional.

Análisis

Del 100% de los encuestados, el 38,7% (43 personas) consideraron que "Casi Nunca" sienten que el trabajo lo está endureciendo emocionalmente.30,6% (34 personas) consideraron la opción "A veces". 23,4% (26 personas) escogieron la opción "Nunca". 4,5% (5 personas) escogieron la opción "Casi Siempre" y 2,7% (3 personas) escogieron la opción "Siempre".

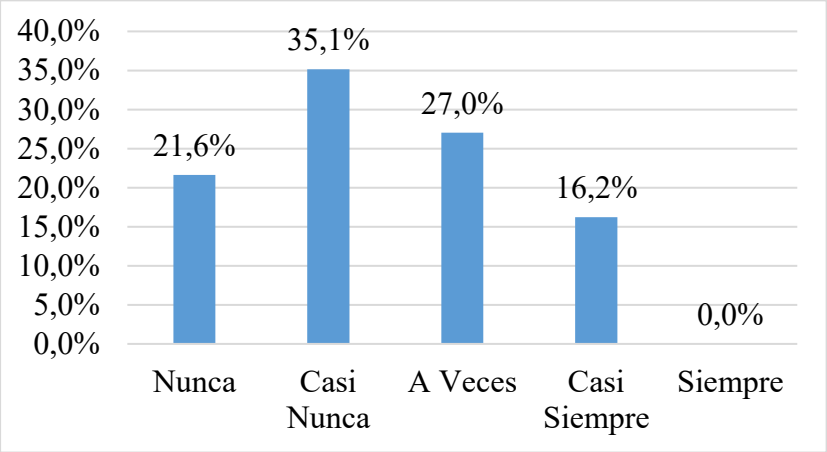
Interpretación

Varios empresarios avícolas al sentir que el trabajo no los endurece emocionalmente están demostrando signos de estabilidad emocional. Sin embargo, existe un grupo significativo que siente endurecimiento emocional por su trabajo, denotando posibles signos de fatiga emocional.

34. No siento interés sobre lo que ocurre en la vida de los colaboradores.

Figura 35

Falta de interés por colaboradores



Nota: Gráfico relacionado a falta de interés por parte de colaboradores.

Análisis

Del 100% de los encuestados, el 35,1% (39 personas) consideraron que "Casi Nunca" sienten interés sobre lo que ocurre en la vida de los colaboradores. 27,0% (30 personas) consideraron la opción "A Veces". 21,6% (24 personas) escogieron la opción "Nunca" y 16,2% (18 personas) escogieron la opción "Casi Siempre".

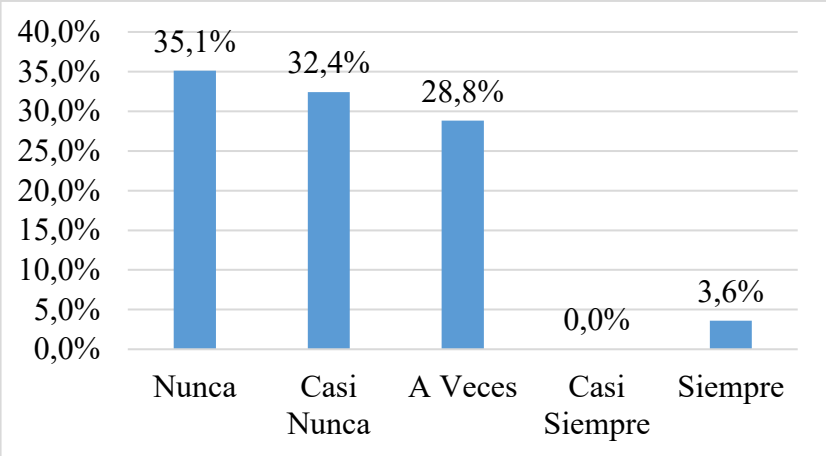
Interpretación

La mayoría de empresarios avícolas demuestran poco o nulo interés por lo que pasa en la vida de los colaboradores, manteniendo de esta manera una relación de tipo profesional que limita la cercanía interpersonal en el trabajo.

35. Siento que los colaboradores me responsabilizan por algunos de sus problemas.

Figura 36

Responsabilización por problemas



Nota: Gráfico relacionado a responsabilización por problemas.

Análisis

Del 100% de los encuestados, el 35,1% (39 personas) consideraron que "Nunca" sienten que los colaboradores los responsabilizan por algunos de sus problemas. 32,4% (36 personas) consideraron la opción "Casi Nunca". 28,8% (32 personas) escogieron la opción "A veces" y 3,6% (4 personas) escogieron la opción "Siempre".

Interpretación

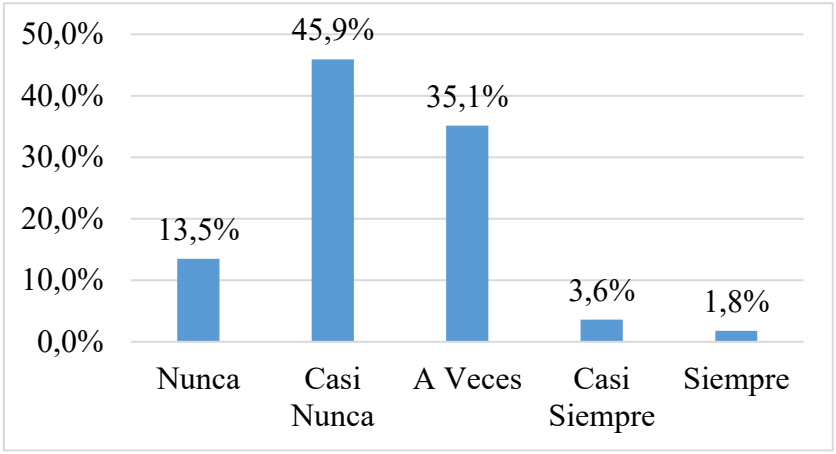
Se refleja que la mayoría de empresarios avícolas sienten que raramente los colaboradores los culpen de su problema, mostrando de esta forma que las relaciones laborales son estables y la existencia de un bajo nivel de conflictos en el entorno laboral.

Dimensión: Realización Personal

36. Me parece que las circunstancias de mi trabajo contribuyen el desarrollo de mi vida profesional.

Figura 37

Desarrollo de vida profesional



Nota: Gráfico relacionado a desarrollo de vida profesional.

Análisis

Del 100% de los encuestados, el 45,9% (51 personas) consideraron que "Siempre" las circunstancias de su trabajo contribuyen al desarrollo de la vida profesional. 35,1% (39 personas) consideraron la opción "A Veces". 13,5% (15 personas) escogieron la opción "Nunca". 3,6% (4 personas) escogieron la opción "Casi Siempre" y 1,8% (2 personas) escogieron la opción "Siempre".

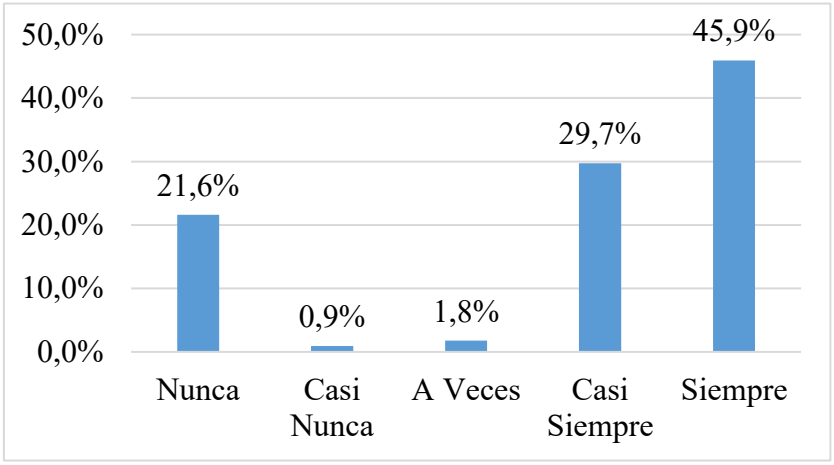
Interpretación

El entorno laboral en el que desempeñan sus labores los empresarios las avícolas no les permite desarrollar y fortalecer sus habilidades profesionales pudiendo encaminarse hacia la incorrecta gestión de recursos, personal, y pocas habilidades técnicas enfocadas a la salud animal y bioseguridad.

37. Se me dificulta superar los desafíos de la avícola.

Figura 38

Dificultad para superar desafíos



Nota: Gráfico relacionado a dificultades para superar desafíos.

Análisis

Del 100% de los encuestados, el 45,9% (51 personas) consideraron que "Siempre" se les dificulta superar los desafíos de la avícola. 29,7% (33 personas) consideraron la opción "Casi Siempre". 21,6% (24 personas) escogieron la opción "Nunca". 1,8% (2 personas) escogieron la opción "A Veces" y 0,9% (1 persona) escogieron la opción "Casi Nunca".

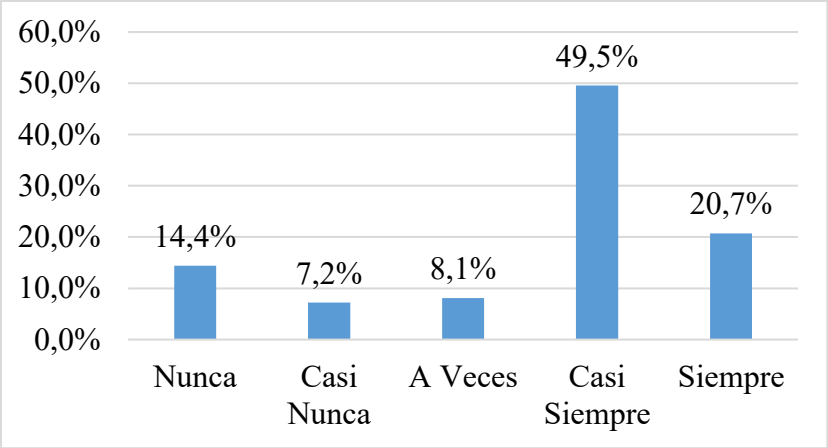
Interpretación

La gran mayoría de empresarios avícolas tiene dificultades para superar los desafíos que se presentan en la actividad avícola, pudiendo ser el resultado de una mala gestión de las granjas y una inadecuada capacitación técnica.

38. Cumplo con mis obligaciones en mi trabajo.

Figura 39

Cumplimiento de obligaciones



Nota: Gráfico relacionado a cumplimiento de obligaciones.

Análisis

Del 100% de los encuestados, el 49,5% (55 personas) consideraron que "Casi Siempre" cumplen con sus obligaciones en el trabajo. 20,7% (23 personas) consideraron la opción "Siempre". 14,4% (16 personas) escogieron la opción "Nunca". 8,1% (9 personas) escogieron la opción "A Veces" y 7,2% (8 personas) escogieron la opción "Casi Nunca.

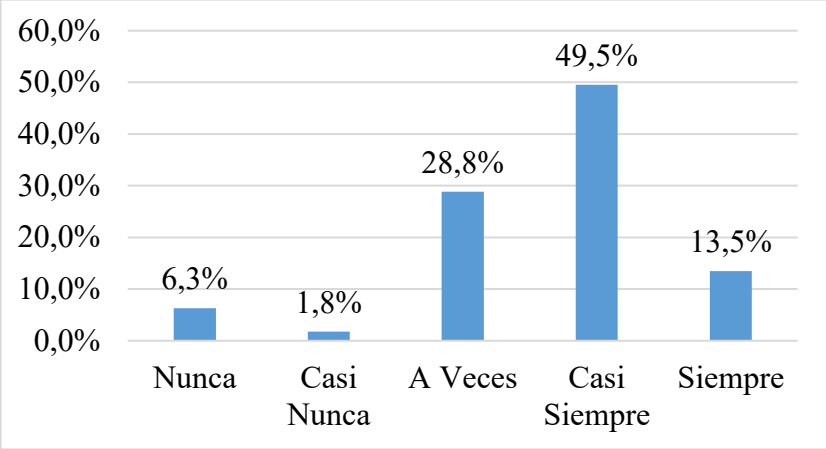
Interpretación

La mayoría de empresarios avícolas muestran un compromiso a completar las tareas de su trabajo al cumplir frecuentemente con sus obligaciones laborales. Sin embargo, existe un gran número de avicultores que ocasionalmente cumplen sus responsabilidades, lo que sugiere que se realice constantes controles de la gestión de las avícolas.

39. Se me dificulta realizar mi trabajo.

Figura 40

Dificultad para realizar el trabajo



Nota: Gráfico relacionado a dificultad para realizar el trabajo.

Análisis

Del 100% de los encuestados, el 49,5% (55 personas) consideraron que "Casi Siempre" se les dificulta realizar su trabajo. 28,8% (32 personas) consideraron la opción "A Veces". 13,5% (15 personas) escogieron la opción "Siempre". 6,3% (7 personas) escogieron la opción "Nunca" y 1,8% (2 personas) escogieron la opción "Casi Nunca".

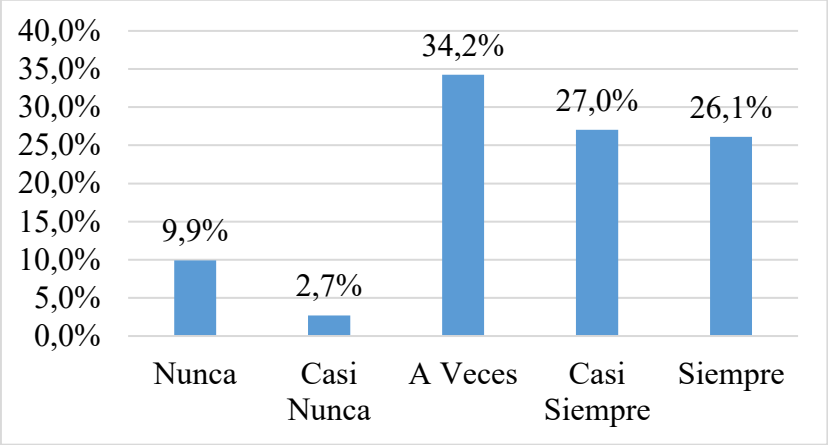
Interpretación

La gran mayoría de empresarios avícolas presentan frecuentemente dificultades para realizar su trabajo posiblemente por el alto nivel de exigencia de su trabajo o porque deben realizar varias tareas al mismo tiempo.

40. Los frutos de mi trabajo me dan satisfacción.

Figura 41

Satisfacción por frutos del trabajo



Nota: Gráfico relacionado a satisfacción por frutos del trabajo.

Análisis

Del 100% de los encuestados, el 34,2% (38 personas) consideraron que "A Veces" los frutos de su trabajo les generan satisfacción. 27,0% (30 personas) consideraron la opción "Casi Siempre". 26,1% (29 personas) escogieron la opción "Siempre". 9,9% (11 personas) optaron por la opción "Nunca" y 2,7% (3 persona) escogió la opción "Casi Nunca".

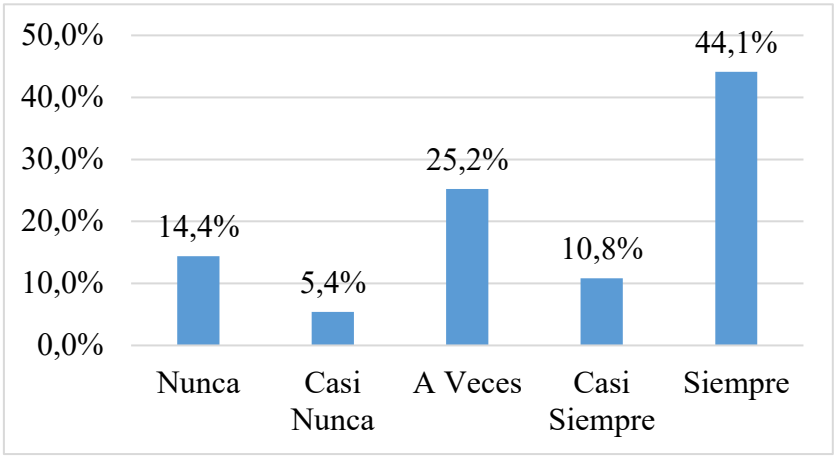
Interpretación

La mayoría de empresarios avícolas sienten satisfacción por los resultados que obtienen por su trabajo, demostrando una percepción positiva frente a las demandantes tareas que involucran la gestión y correcto manejo de una granja avícola.

41. Mi trabajo contribuye al correcto funcionamiento de la avícola

Figura 42

Contribución del trabajo



Nota: Gráfico relacionado a contribución del trabajo

Análisis

Del 100% de los encuestados, el 44,1% (49 personas) consideraron que "Siempre" su trabajo contribuye al correcto funcionamiento de la avícola. 25,2% (28 personas) consideraron la opción "A veces". 14,4% (16 personas) escogieron la opción "Nunca". 10,8% (12 personas) escogieron la opción "Casi Siempre" y 5,4% (6 personas) escogieron la opción "Casi Nunca".

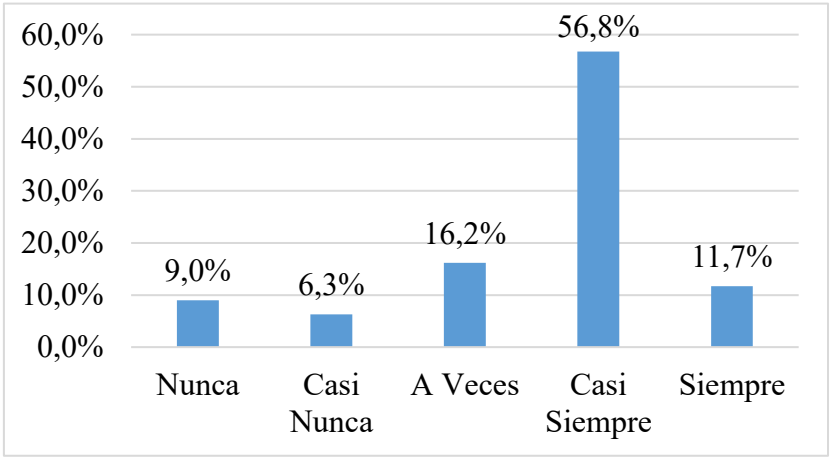
Interpretación

La mayoría de empresarios avícolas reconocen que los resultados que obtienen por sus contribuciones fruto de su trabajo son positivos, posiblemente por una correcta gestión y manejo de sus avícolas.

42. Estoy utilizando correctamente mis habilidades y conocimientos en mi trabajo.

Figura 43

Correcto uso de habilidades y conocimientos



Nota: Gráfico relacionado a correcto uso de habilidades y conocimientos.

Análisis

Del 100% de los encuestados, el 56,8% (63 personas) consideraron que "Casi Siempre" utilizan correctamente sus habilidades y conocimientos en el trabajo. 16,2% (18 personas) consideraron la opción "A Veces". 11,7% (13 personas) escogieron la opción "Siempre". 9,0% (10 personas) escogieron la opción "Nunca" y 6,3% (7 personas) escogieron la opción "Casi Nunca".

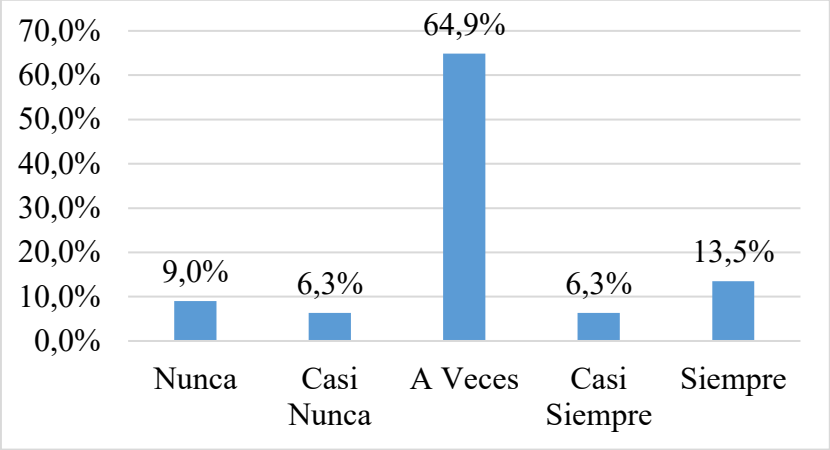
Interpretación

Con frecuencia la mayoría de empresarios avícolas sienten que sus habilidades y conocimientos están siendo utilizados de manera correcta en su trabajo, posiblemente por una constante capacitación y actualización de conocimientos gerenciales, operativos y técnicos.

43. En el trabajo, considero que reconocen debidamente mis logros.

Figura 44

Reconocimiento de logros



Nota: Gráfico relacionado a reconocimiento de logros.

Análisis

Del 100% de los encuestados, el 64,9% (72 personas) consideraron que "A Veces" reconocen sus logros en el trabajo. 13,5% (15 personas) consideraron la opción "Siempre". 9,0% (10 personas) escogieron la opción "Nunca". 6,3% señalaron la opción "Casi Nunca" y 6,3% (7 personas) escogieron la opción "Casi Siempre".

Interpretación

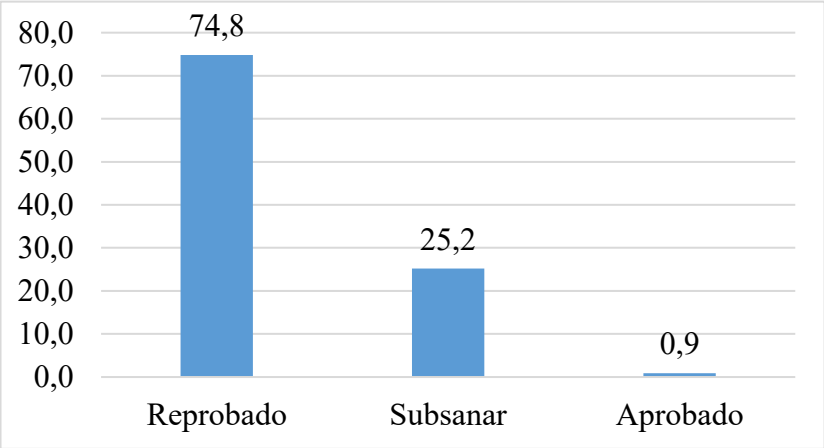
A pesar de la mayoría de empresarios avícolas sientan que se reconocen los logros que han obtenido en su trabajo por parte de los colaboradores, existe un número pequeño de empresarios avícolas que siente poco frecuente el reconocimiento de sus logros afectando su motivación y compromiso de mejora continua en la gestión de las avícolas.

Bioseguridad

Parámetro de Bioseguridad para granjas avícolas

Figura 45

Cumplimiento de medidas de bioseguridad



Nota: Gráfico relacionado a medidas de bioseguridad.

Análisis

Del 100% de los encuestados 74% (83 avícolas) no cumplen con medidas de bioseguridad en sus operaciones, el 25,2% (28 avícolas) cumplen parcialmente con medidas de bioseguridad en sus operaciones y el 1% restante (1 avícola) cumple con medidas de bioseguridad en sus operaciones.

Interpretación

Bioseguridad son todas las medidas y protocolos aplicados en un área de trabajo específica teniendo como objetivo primordial el cuidado de la salud humana y animal evitando la propagación de patógenos externos en el área y minimizando su dispersión. Los resultados denotaron que solo el 1% de avícolas aplica medidas de bioseguridad en sus operaciones. Lo más alarmante es que el 73% de las avícolas no cumplen con una adecuada gestión de medidas de bioseguridad en sus actividades y el 30% de avícolas debe ser más cautelosa al implementar medidas de bioseguridad, caso

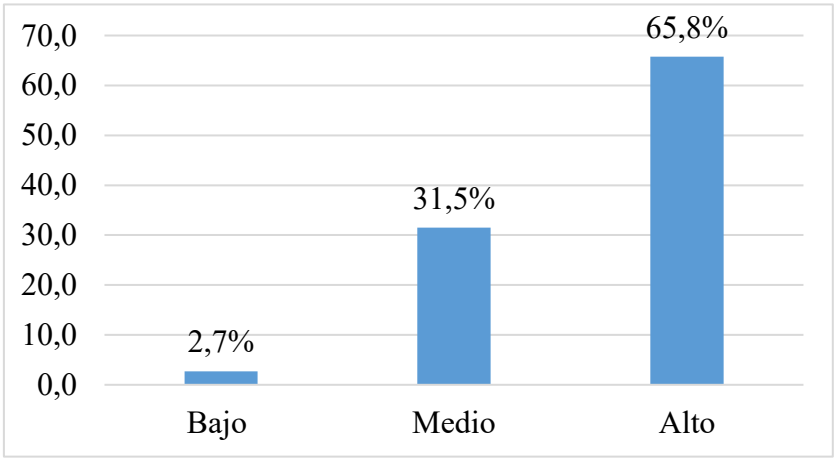
contrario implicaría riesgos directamente para la salud de los animales y del personal que labora en las avícolas.

Síndrome de Burnout

Nivel del Síndrome de Burnout

Figura 46

Síndrome de Burnout



Nota: Gráfico relacionado a Síndrome de Burnout.

Análisis

Del 100% de los encuestados, el 65,8% (73 personas) mostraron un nivel medio de burnout. 31,5% (35 personas) exhibieron un nivel alto de burnout, mientras que el 2,7% restante (3 personas) evidenciaron un nivel bajo de burnout.

Interpretación

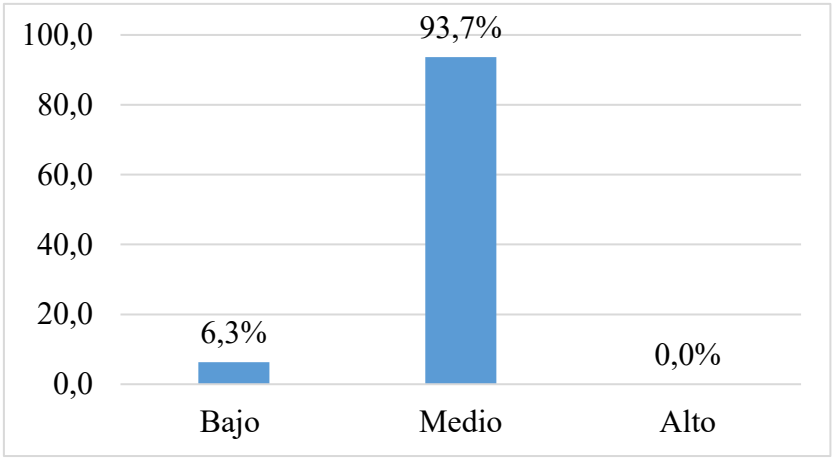
El síndrome de burnout es una condición que presentan las personas por sentirse "quemadas" debido al estrés constante al que se ven expuestos por su excesiva carga laboral, causa desgaste tanto a nivel físico como mental, afectando de manera significativa su desempeño. Los resultados denotaron que la mayoría de empresarios

avícolas presentaron un nivel alto de burnout, a pesar de presentar un nivel de agotamiento emocional medio por casi todos los empresarios de avícolas.

Dimensión Agotamiento Emocional

Figura 47

Agotamiento Emocional



Nota: Gráfico relacionado a Agotamiento emocional.

Análisis

Del 100% de los encuestados, el 93,7% (104 personas) mostraron un nivel medio de agotamiento emocional, mientras que el 6,3% restante (7 personas) evidenciaron un nivel bajo de agotamiento emocional.

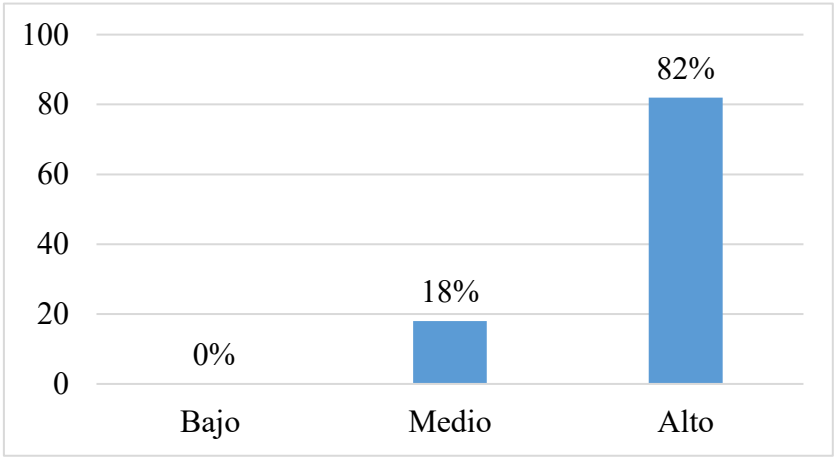
Interpretación

Agotamiento emocional es un estado en el que las personas sienten que les falta energía y se encuentran cansados constantemente, se origina debido a la exposición continua de circunstancias estresantes de alta presión, como consecuencia crea un desequilibrio entre la vida personal y laboral. Los resultados denotaron que un alto número de empresarios avícolas experimentan un nivel medio de agotamiento emocional que puede afectar constantemente su desempeño laboral.

Dimensión Despersonalización

Figura 48

Despersonalización



Nota: Gráfico relacionado a Despersonalización.

Análisis

Del 100% de los encuestados, el 18% (20 personas) mostraron un nivel medio de despersonalización. 82% (101 personas) exhibieron un nivel alto de despersonalización, no se evidencio personas que tengan un nivel bajo de despersonalización.

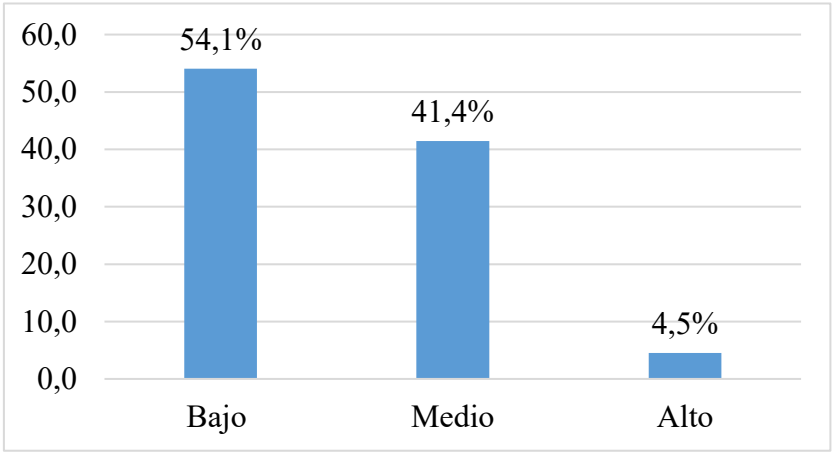
Interpretación

Despersonalización o cinismo es el sentimiento de reclusión experimentado por una persona en sus relaciones interpersonales o laborales. Los resultados señalaron la existencia de un nivel alto de despersonalización por parte de la mayoría de los empresarios avícolas, a la vez se presentó un porcentaje considerable que experimentó un nivel medio de cinismo, indicando que existe un nivel considerable de indiferencia en todas las avícolas estudiadas.

Dimensión Realización Personal

Figura 49

Realización Personal



Nota: Gráfico relacionado a Realización personal.

Análisis

Del 100% de los encuestados, el 54,1% (65 personas) mostraron un nivel medio de realización personal. 37% (41 personas) exhibieron un nivel alto de realización personal, mientras que el 1% restante (1 persona) mostró un nivel bajo de realización personal.

Interpretación

Realización personal es la sensación experimentada por un sujeto debido al cumplimiento de sus objetivos tanto a nivel personal como laboral. Los resultados indicaron que la gran mayoría de empresarios avícolas experimentan un nivel de realización personal medio, y un considerable número expuso un nivel alto de realización personal, un número insignificante demostró tener un nivel bajo de realización personal, indicando que talvez se esté consiguiendo logros significativos o cumpliendo objetivos por parte de casi todos los empresarios avícolas.

3.2 Verificación de Hipótesis

La comprobación de la hipótesis propuesta anteriormente se elaboró con el software estadístico SPSS, herramienta que facilitó el cálculo de la normalidad y determinó el método que más adecuado para realizar la correlación de variables.

3.2.1 Prueba de normalidad

Prueba de Kolmogórov-Smirnov

La prueba de Kolmogórov-Smirnov es un método estadístico que evalúa si es que se muestra normalidad en la distribución de un conjunto de datos mayor a 50 elementos, jugando un rol específico en la evaluación de hipótesis para comprobar su validación (Han, Li, & Liu, 2025). El valor de "p" o de significancia que es calculado por la prueba Kolmogórov-Smirnov se basa en la distribución de la prueba estadístico bajo una hipótesis nula. Si es que el valor de "p" es menor a 0,05 la hipótesis nula se rechaza, remarcando una diferencia significativa entre la distribución (Prashanth et al., 2025).

En la investigación para probar si los datos seguían una distribución normal se utilizó la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov debido a que el tamaño de la población estudiada es de 111 empresarios avícolas.

Tabla 18

Prueba de Normalidad

Prueba de Normalidad			
Variable de estudio	**Kolmogórov-Smirnov**		
	Estadístico	**gl**	**sg.**
V1: Bioseguridad	,141	111	<,001
V2: Síndrome de Burnout	,079	111	,083

Nota: Resultado de prueba de normalidad

El resultado obtenido para el nivel de significancia de la variable independiente fue <0,001mientras que el nivel de significancia de la variable dependiente fue de 0,083.

Los datos de la variable independiente son menores al nivel de significancia p “0,05” denotando que no se sigue una distribución normal, debido a esto se utilizó un estadístico no paramétrico denominado coeficiente de correlación de Spearman para medir la correlación de las variables de investigación.

3.2.2 Coeficiente de correlación de Spearman

Los coeficientes de correlación son medidas estadísticas que frecuentemente son utilizadas en estudios para mostrar la asociación entre sus variables (Janse et al., 2021). El coeficiente rho de Spearman es una técnica estadística utilizada para comprender la correlación entre dos variables cuando esa relación no viene de un patrón lineal (McClenaghan, 2024).

El coeficiente de correlación toma valores entre -1 a +1, un coeficiente cercano a +1 indica la existencia de correlación positiva perfecta, mientras que un coeficiente cercano a -1 indica una correlación negativa perfecta (Fitria et al., 2025).
La regla se puede explicar de la siguiente manera:

Tabla 19

Nivel de correlación

Correlación	**Nivel**
0,90 - 1	Muy fuerte
0,70 – 0,89	Fuerte
0,40 – 0,69	Moderada
0,1 – 0,39	Débil
0 – 0,09	Nula

Nota: Valores de correlación. Obtenido de Bensken, Ho, & Pieracci (2021).

Tomando en cuenta estas medidas se calculó por medio del programa SPSS el nivel de correlación de cada variable y la correlación entre sus dimensiones.

Tabla 20

Correlación entre las variables y dimensiones de la investigación

Correlaciones						
			Variable dependiente (y)			
			Dimensión de Agotamiento Emocional	**Dimensión de Despersonalización**	**Dimensión de Realización Personal**	**VD: Síndrome de Burnout**
Variable independiente (x)	**Dimensión de Bioseguridad Interna**	Coeficiente de Spearman	-,396**	-,319**	-,041	-,434**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,592	000
	Dimensión de Bioseguridad Externa	Coeficiente de Spearman	-,160	-,200*	,010	-,172
		Sig. (bilateral)	,094	,036	,920	,070
	VI: Bioseguridad	Coeficiente de Spearman	,-372**	,-291**	,-055	-,407**
		Sig. (bilateral)	,000	002	,566	,000

Nota: Resultados de correlación de Spearman.

Análisis e Interpretación

Los resultados del coeficiente de la correlación de Spearman determinaron los siguientes resultados:

- Se mostró una correlación negativa débil entre la dimensión de Bioseguridad Interna de la variable X y la dimensión de Agotamiento Emocional de la variable Y con un valor de -0,396. El valor de correlación de la dimensión Despersonalización con la dimensión Bioseguridad Interna de -0,319 denota una correlación negativa débil. El valor -0,41 de correlación de la dimensión Realización Personal denota que no existe correlación con la Bioseguridad Interna. Finalmente se evidenció una correlación negativa moderada con respecto a la variable Síndrome de Burnout por su valor de -0,434.

- La dimensión de Bioseguridad Externa de la variable X mostró una correlación negativa débil con la dimensión de Agotamiento Emocional por su valor de -0,160 y se evidenció una correlación negativa débil respecto a la dimensión Despersonalización por su valor de -0,200. No se evidenció una correlación con la dimensión Realización Personal por su valor de 0,010. Se evidenció una correlación negativa débil con respecto a la variable Síndrome de Burnout por su valor de -0,170.

- La variable independiente Bioseguridad evidenció una correlación negativa débil con la dimensión Agotamiento Emocional por su valor de -0,372. También se evidenció una correlación negativa débil respecto con la dimensión por su valor de -0,291. No se evidenció una correlación con la variable Realización Personal por su valor de -0,055. Finalmente, se demostró la existencia de una correlación negativa moderada con la variable dependiente Síndrome de burnout por su valor de -0,407.

En general, se demostró que la Bioseguridad influye en el desarrollo de Síndrome de burnout de los empresarios avícolas del cantón San Pedro de Pelileo. El factor de bioseguridad tiene mayor influencia en el desarrollo de Agotamiento Emocional y Burnout en general.

La correlación de la variable independiente de Bioseguridad y la variable dependiente Síndrome de burnout fue de -0,407 indicando una correlación negativa moderada, por ende, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa.

H1: La bioseguridad si se relaciona con el burnout en avícolas del cantón San Pedro de Pelileo – Tungurahua.

CAPÍTULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- El cumplimiento de medidas de bioseguridad por parte de los empresarios avícolas de San Pedro de Pelileo se ubicó predominante en el nivel reprobado, evidenciando que no se tiene cuidado y precaución para implementar medidas de bioseguridad en sus operaciones avícolas.

- Los empresarios avícolas del cantón San Pedro de Pelileo presentaron un nivel de Síndrome de burnout alto, además, mostraron un nivel de agotamiento emocional medio, nivel de despersonalización alto y realización personal bajo. Esto evidencia, que estos síntomas deben ser atendidos para evitar que aumenten con el tiempo.

- El resultado del coeficiente de correlación de Spearman indicó una correlación negativa moderada de -0,407 entre los factores de Bioseguridad y Síndrome de burnout en los empresarios avícolas, evidenciando su correlación, se aceptó que la bioseguridad si se relaciona con el Síndrome de burnout en las avícolas del cantón San Pedro de Pelileo.

4.2 Recomendaciones

- Debido a que no se respeta el distanciamiento de 3 kilómetros entre avícolas dispuesto por agro calidad y la explotación avícola se encuentra cerca de centros poblados, se recomienda reforzar medidas de bioseguridad externa como cercas perimetrales integrales, jaulas anti pájaros y el uso de indumentaria exclusiva para el personal que labora en las avícolas, además, se debe tener un control constante de insectos y roedores por medio de acciones como limpieza frecuente, eliminar residuos y monitoreo constante. Finalmente, se debería contar con asistencia veterinaria en la explotación avícola y el manejo del sacrifico animal.

- Aplicar un plan de organización del trabajo enfocado a reducir el burnout experimentado por los empresarios avícolas en su lugar de trabajo centrado en disminuir la carga laboral, identificar los factores que causen alto agotamiento emocional, despersonalización, baja realización personal y en mejorar sus condiciones de trabajo.

- Se encuentran muy pocos estudios en determinados sectores como el avícola relacionados al burnout y su incidencia al aplicarse medidas de bioseguridad, por ende, se recomienda promover investigaciones más profundas en el ámbito de la implementación y manejo de medidas de bioseguridad y del síndrome de burnout

4.3 Agradecimiento

Expreso total gratitud a la Universidad Técnica de Ambato, especialmente a la Dirección de Investigación y Desarrollo (DIDE) por su respaldo al proyecto de investigación: “Fortalecimiento comercial para el desarrollo sostenible de las organizaciones asociativas de Tungurahua, Ecuador” con Resolución UTA-CONIN-2023-0330-R PFCA 29, que permitió el desarrollo del proyecto de investigación.

Un agradecimiento especial a la Ing. María Dolores Guamán por ayudarme con su dirección en toda la investigación y por aportar con su experiencia y conocimientos para cumplir con los objetivos establecidos en la investigación.

A todas las personas que hicieron posible que este proyecto pueda salir a la luz, gracias totales.

Atentamente,
Isaí Joel Saldaña Castillo.

MATERIALES DE REFERENCIA

Referencias Bibliográficas

Ackermann, J. (2024). From the idea to the research question and hypothesis. *Arthroskopie, 37*(9). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/380558812_From_the_idea_to_the_research_question_and_hypothesisVon_der_Idee_zur_wissenschaftlichen_Fragestellung_und_Hypothese

AGROCALIDAD. (2024). *INSTRUCTIVO PARA EL REGISTRO Y CERTIFICACIÓN ZOOSANITARIA DE PREDIOS AVÍCOLAS.* MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA. Obtenido de https://www.agrocalidad.gob.ec/wp-content/uploads/2025/04/Resolucion-0286-Instructivo-para-el-Registro-y-Certificacion-Zoosanitaria-de-Predios.pdf

AGROCALIDAD. (2020). *MANUAL DE APLICABILIDAD DE BUENAS PRÁCTICAS AVÍCOLAS.* AGROCALIDAD. Obtenido de https://www.agrocalidad.gob.ec/wp-content/uploads/2023/02/Manual-de-aplicabilidad-de-Buenas-Pra%CC%81cticas-Avi%CC%81colas.pdf

Ahmed, I., & Ishtiaq, S. (2021). Reliability and validity: importance in medical research. *Methods, 71*(10). Obtenido de https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34974579/

Alarcón, L., Allepuz, A., & Mateu, E. (2021). Biosecurity in pig farms: a review. *Porcine health management, 7*(1), 5. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/348219881_Biosecurity_in_pig_farms_a_review

Amalraj, A., Van Meirhaeghe, H., Lefort, A., Rousset, N., Grillet, J., Spaans, A., . . . Dewulf, J. (2024). Factors Affecting Poultry Producers' Attitudes towards Biosecurity. *Animal, 14*(11). Obtenido de https://www.mdpi.com/2076-2615/14/11/1603

Andersson, M., Boateng, K., & Abos, P. (2024). Validity and Reliability: The extent to which your research findings are accurate and consistent. *Civil Engineer and Researcher, Tunneling and Trenchless Technology*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/384402476_Validity_and_Reliabilit

y_The_extent_to_which_your_research_findings_are_accurate_and_consiste
nt

ASEAN. (2024). *ASEAN BIOSECURITY MANAGEMENT MANUAL FOR COMMERCIAL POULTRY FARMING.* ASEAN. Obtenido de https://asean.org/wp-content/uploads/2021/09/AMAF-33-Biosecurity-Manual.pdf

Balla, J., & Hagger, M. (2025). Protection motivation theory and health behaviour: conceptual review, discussion of limitations, and recommendations for best practice and future research. *Health Psychology Review, 19*(1). Obtenido de https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/17437199.2024.2413011

Baugh, J., Takayesu, J., White, B., & Roja, A. (2020). Beyond the Maslach burnout inventory: addressing emergency medicine burnout with Maslach's full theory. *JACEP Open, 1*(5). Obtenido de https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2688115224005976

Bensken, W; Ho, P & Pieracci, F. (2021). Basic Introduction to Statistics in Medicine, Part 2: Comparing Data. *Surgical infections*, *22(6)*, 597–603. https://doi.org/10.1089/sur.2020.430

Bradley, G., Babutsidze, Z., Chai, A., & Reser, J. (2020). The role of climate change risk perception, response efficacy, and psychological adaptation in pro-environmental behavior: A two nation study. *Journal of Environmental Psychology, 68*. Obtenido de https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0272494419306607

Bran, J., Banguera, L., Santos, O., & Llamuca, G. (2024). Impact Of Qualified Occupational Accidents In Ecuador During The Period 2014 - 2023. *Revista Tecnológica Ciencia Y Educación Edwards Deming, 9*(2). Obtenido de https://revista-edwardsdeming.com/index.php/es/article/view/149

Brennan, M., Hennessy, T., Meredith, D., & Dillon, E. (2021). Weather, Workload and Money: Determining and Evaluating Sources of Stress for Farmers in Ireland. *Journal of Agromedicine, 27*(2), 132-142. Obtenido de https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1059924X.2021.1988020

Böckerman, P., & Ilmakunnas, P. (2020). Do good working conditions make you work longer? Analyzing retirement decisions using linked survey and register data.

The Journal of Economics of Ageing, 17. Obtenido de https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212828X18300495

Bugajska, J., Makowiec-Dąbrowska, T., & Kostka, T. (2020). *ndividual and occupational determinants : Work ability in people with health problems.* Taylor & Francis Group. Obtenido de https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.1201/9781003088479/individual-occupational-determinants-joanna-bugajska-tomasz-kostka-teresa-makowiec-d%C4%85browska

Cajamarca-Rivadeniera, R., & Campos, N. (2025). Prácticas de higiene y bioseguridad en la prevención de enfermedades ocupacionales, sector avícola, Naranjal-Ecuador. *MQRInvestigar, 9*(1). Obtenido de https://www.investigarmqr.com/2025/index.php/mqr/article/view/301

Camara, A., & Parker, G. (2025). A review of longitudinal studies assessing personality and burnout. *Journal of Psychiatric Research, 189*. Obtenido de https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022395625003644

Cierniak-Emerych, A., Goleg, R., & Różycka, H. (2021). Working Conditions and Their Importance for Eliminating Errors in the Order Picking Process, Using an E-Commerce Commercial Enterprise as an Example. *Sustainability, 13*(23). Obtenido de https://www.mdpi.com/2071-1050/13/23/13374

Código de Trabajo. (2020). *Código de Trabajo.* Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador.* Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Dávila, M., López, L., Lucas, J., & Meza, L. (2023). Síndrome de burnout: Una revisión sistemática en Hispanoamérica: Burnout syndrome: A systematic review in Latin America. *Latam: revista latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 4*(1), 138. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/368448394_Sindrome_de_burnout_Una_revision_sistematica_en_Hispanoamerica_Burnout_syndrome_A_systematic_review_in_Latin_America

De Heart, S. (2020). Burnout in Healthcare Workers: Prevalence,Impact and Preventative Strategies. *Local and Regional Anesthesia, 13*. Obtenido de https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7604257/

Delpont, M., Salazar, L., Dewulf, J., Zbikowski, A., Szeleszczuk, P., Dufay-Lefort, A., . . . Guérin, J. P. (2023). Monitoring biosecurity in poultry production: an overview of databases reporting biosecurity compliance from seven European countries. *Frontiers in veterinary science, 10*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/373148725_Monitoring_biosecurity_in_poultry_production_an_overview_of_databases_reporting_biosecurity_compliance_from_seven_European_countries

Di Tecco, C., Persechino, B., & Iavicoli, S. (2023). Psychosocial Risks in the Changing World of Work: Moving from the Risk Assessment Culture to the Management of Opportunities. *La Medicina del lavoro*, *114*(2), e2023013. https://doi.org/10.23749/mdl.v114i2.14362

Dogbla, L., C, G., F, T., F, L., M, Z., U, U., . . . Dutheil, F. (2023). Occupational Risk Factors by Sectors: An Observational Study of 20,000 Workers. *International Journal of Envirnmental Research and Public Health, 18*(20). Obtenido de https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36834326/

Erazo-Chamorro, V., Arciniega-Rocha, R., Rudolf, N., Tibor, B., & Gyula, S. (2022). Safety Workplace: The Prevention of Industrial Security Risk Factors. *Appl. Sci, 12*(21). Obtenido de https://www.mdpi.com/2076-3417/12/21/10726

EU-OSHA. (2022). *Tool and Resoures*. Obtenido de European Agency for Safety and Health at Work: https://osha.europa.eu/en/tools-and-resources/eu-osha-thesaurus/term/70194i?

Eurofound. (2020). *Eurofound*. Obtenido de https://www.eurofound.europa.eu/pl/topics/working-conditions

Eurofound. (2021). *Psychosocial risks*. Obtenido de https://www.eurofound.europa.eu/en/topics/psychosocial-risks

European Agency for Safety and Health at Work. (2022). Psychosocial Risks and Workers Health. *OSH Wiki*. https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-workers-health

FAO. (2023). *Gateway to poultry production and products*. Obtenido de https://www.fao.org/poultry-production-products/production/en/

Fitria, A., Pradi, P., Aenul, S., & Herlinawatu, H. (2025). A Comparative Analysis of Spearman and Pearson Correlation Using SPSS. *Journal of Guidance and Counseling,* *5*(1). Obtenido de https://www.technologynetworks.com/tn/articles/spearman-rank-correlation-385744

Gardiner, K., Rees, D., Adisesh, A., Zalk, D., & Harrington, J. (2022). *Pocket consultant : Occupational health.* John Wiley & Sons, Incorporated. Obtenido de https://onlinelibrary.wiley.com/doi/book/10.1002/9781119887638

Ghanad, A. (2023). An overview of quantitative research methods. International journal of multidisciplinary research and analysis,. *6*(8), 3794-3803. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/373370007_An_Overview_of_Quantitative_Research_Methods

Gómez, E., & Durán, J. (2023). Sostenibilidad empresarial en Colombia. *Revista Gestión y Desarrollo Libre,* *8*(16). Obtenido de https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gestion_libre/article/view/10494

Gómez-Gacía. (2021). Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador. *Scielo, 24*(3). Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492021000300232

Gutiérrez-Alvarez, R., Guerra, K., & Gutiérrez, M. (2024). Psychosocial risks of workers in the plywood industry: A cross-sectional study in the Ecuadorian Amazon region. *Heliyon,* *10*(13). Obtenido de https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S240584402409755X

Han, E., Li, Y., & Liu, Z. (2025). THE KOLMOGOROV-SMIRNOV STATISTIC REVISITED. *Cornell University*. Obtenido de https://arxiv.org/abs/2503.11673

Harvey, G. (2021). *Field Research and participant observation. In The Routledge handbook of research methods in the study of religion.* Routledge. Obtenido de https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003222491-20/field-research-participant-observation-graham-harvey

Hedayati, S., Damghanian, H., Farhadinejad, M., & Ragstgar, A. (2023). Meta-analysis on application of Protection Motivation Theory in preventive behaviors against COVID-19. *International Journal of Disaster Risk Reduction, 94*. Obtenido de https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212420923002388

Homayoun, S., V, M., Salehi, M., Moradi, M., & Norton, S. (2022). Which Is More Concerning for Accounting Professionals-Personal Risk or Professional Risk? *Sustainability, 14*(22). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/365674741_Which_Is_More_Concerning_for_Accounting_Professionals-Personal_Risk_or_Professional_Risk

IIA. (2024). *Manual de evaluación de la calidad, edición 2024.* The Institute of Internal Auditors. Obtenido de https://www.theiia.org/es/resources/bookstore/quality-assessment-manual-2024-edition/

ILO. (2020). *ILO Curriculum on Building Modern and Effective Labour Inspection Systems.* United Nations Organization. Obtenido de https://www.ilo.org/topics-and-sectors/labour-inspection/ilo-curriculum-building-modern-and-effective-labour-inspection-systems

ILO. (2022). *International Labour Organization*. Obtenido de Psychosocial risks and stress at work: https://www.ilo.org/resource/psychosocial-risks-and-stress-work?

Imtiaz, B., Riaz, R., & Şahin, T. (2024). *Biosecurity in Poultry Production: Enhanced Practices and Insights.* BİDGE Yayınları. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/387427535_Biosecurity_in_Poultry_Production_Enhanced_Practices_and_Insights

International Labour Organization. (2020). *Occupational safety and health*. Obtenido de Bureau for Employer´s Activities: https://www.ilo.org/bureau-employers-activities/areas-work/occupational-safety-and-health

Janine, U. (2024). Protection motivation theory . *EBSCO Knowledge Advantage*. Obtenido de https://www.ebsco.com/research-starters/psychology/protection-motivation-theory

Janse, R., Hoekstra, T., Jager, K., Zoocali, C., Dekker, F., & Van Diepen, M. (2021). Conducting correlation analysis: important limitations and pitfalls. *Clinical*

kidney journal, 14(11). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/352738034_Conducting_correlation_analysis_important_limitations_and_pitfalls

López, D. (2024). *Sistema de Costos para la Industria Avícola en el Cantón Pelileo, período 2023.* UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORíA. Obtenido de http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/13982

Maldonado-Suárez, N., & Santoyo, F. (2024). Validez de contenido por juicio de expertos: Integración cuantitativa y cualitativa en la construcción de instrumentos de medición. *REIRE Revista d Innovació i Recerca en Educació* . Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/381947747_Validez_de_contenido_por_juicio_de_expertos_Integracion_cuantitativa_y_cualitativa_en_la_construccion_de_instrumentos_de_medicion

Mańkowska, B. (2025). Burnout phenomenon still unresolved. The current state in theory and implications for public interest. *Front. Organ. Psychol, 3*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/390151975_Burnout_phenomenon_still_unresolved_The_current_state_in_theory_and_implications_for_public_interest

Marikyan, D., & Papagiannidis, S. (2023). Protection motivation theory: A review. *TheoryHub,*. Obtenido de https://research-information.bris.ac.uk/ws/portalfiles/portal/376433746/Marikyan_and_Papagiannidis_2023_protection_motivation_theory_Review.pdf

Marques, M. (2022). *An essential guide to occupational exposure.* Nova Science Publishers, Incorporated. Obtenido de http://novapublishers.com/shop/an-essential-guide-to-occupational-exposure/

Márquez, A. (2021). *"ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL: CASO AVÍCOLA SANTA TERESITA, CANTÓN PEDRO CARBO".* UNIVERSIDAD ESTATAL DEL SUR DE MANABÍ "UNESUM" FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS. Obtenido de

https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3939/1/TESIS%20FINAL%20ANA%20LOURDES%20M%c3%81RQUEZ%20TOALA.pdf

McClenaghan, E. (2024). A statistical tool that assesses the strength and direction of a relationship between two quantitative, ranked variables. *Technology Networks*. Obtenido de https://www.technologynetworks.com/tn/articles/spearman-rank-correlation-385744

MEAT & LIVESTOCK AUSTRALIA. (2023). *BIOSECURITY MANUAL.* Ausvet. Obtenido de https://www.mla.com.au/research-and-development/biosecurity/farm-biosecurity/

Melo-Alonso, M., León-Llamas, J., Villafaina, S. G.-A., Olivares, P., Padilla-Moledo, C., & Gusi, N. (2025). Interdisciplinary expert agreement on group and definitions for compensatory protective step strategies to prevent falls: A e-Delphi method study. *Brazilian Journal of Physical Therapy, 29*(4). Obtenido de https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/40398080/

Merino-Soto, C. (2023). Coeficientes V de Aiken: diferencias en los juicios de validez de contenido. *MHSALUD Revista en Ciencias del Movimiento Humano y Salud, 20*(1). Obtenido de https://files.pucp.education/posgrado/wp-content/uploads/2021/01/15115158/libro-los-metodos-de-investigacion-maestria-2020-botones-2.pdf

Ministerio del Trabajo Ecuador. (2022). *Guía básica de prevención de riesgos laborales en la construcción.* Universidad Internacional SEK. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-basica-de-prevencion-de-riesgos-laborales-en-la-construccion.pdf

Ministerio de Trabajo. (2024). *ANEXO 3. NORMA TÉCNICA EN SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO.* Ministerio del trabajo. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/11/Anexo-3_Norma-Tecnica-de-Seguridad-e-Higiene-del-Trabajo-signed-signed-signed-signed.pdf

Mohammadi, H. (2025). THE RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT AND EMPLOYEE PERFORMANCE AND PRODUCTION IN LAYING HEN FARMS. *Universal Journal of Research and Review Archives, 4*(2). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/394000427_THE_RELATIONSHI

P_BETWEEN_BURNOUT_AND_EMPLOYEE_PERFORMANCE_AND_PRODUCTION_IN_LAYING_HEN_FARMS

Motta, R., Zaher, A., Stevanocic, A., & Jacobs, C. (2024). *Burnout Syndrome Characteristics and Interventions.* Intech Open. Obtenido de https://www.intechopen.com/books/1002950

Nesterenko, O. (2024). Aspects of biosafety and biosecurity in poultry. Scientific Messenger of LNU of Veterinary Medicine and Biotechnologies. *Series: Veterinary Sciences, 26*(114), 27-32. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/381168907_Aspects_of_biosafety_and_biosecurity_in_poultry

Ocaña-Fernández, Y., & Fuster-Guillén, D. (2021). The bibliographical review as a research methodology. *Revista Tempos e Espaços em Educação, 14*(33). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/367946596_The_bibliographical_review_as_a_research_methodology

O'Shaughnessy, B. R., Burke, A., McNamara, J., & O'Connor, S. (2022). The prevalence of farmer burnout: Systematic review and narrative synthesis. *Journal of Rural Studies, 96*, 282-292. Obtenido de https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0743016722002765

Paredes, M., Muñoz, G., & Llumitaxi, K. (2025). Desempeño financiero y la generación de valor económico: una evaluación del sector avícola. *9*(1). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/390210832_Desempeno_financiero_y_la_generacion_de_valor_economico_una_evaluacion_del_sector_avicola

Parker, G., & Russo, N. (2025). Current issues in relation to burnout's definition, measurement, prevalence and management: A narrative review. *Psychiatry Research*. Obtenido de https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37477960/

Prashanth, B., Kumar, M., B, P., & Kumara, A. (2025). A Data-Driven Framework for Detecting and Mitigating Concept Drift in Adaptive artificial Neural Networks. *Procedia Computer Science, 258*. Obtenido de https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877050925014516

Presidente Constitucional de la República del Ecuador. (2024). *Decreto Ejecutivo 255.* Gobierno Ecuatoriano. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-

content/uploads/2024/01/DECRETO-EJECUTIVO-255-REGLAMENTO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-DE-LOS-TRABAJADORES.pdf

Pontes, J., Lopes, R., De Souza, P., Diniz, C., Filgueria, C., & Lima, J. (2023). Use of the Maslach Burnout Inventory Among Public Health Care Professionals: Scoping Review. *JMIR Mental Health, 10*. Obtenido de https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37477960/

Putri, L., Rizki, M., & Hermina, D. (2025). CORRELATIONAL RESEARCH DESIGN. *Journal Riset Multidisiplin Edukasi, 2*(6). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/392712876_CORRELATIONAL_RESEARCH_DESIGN

Renault, V., Humblet, M., & Saegerman, C. (2021). Biosecurity concept: Origins, evolution and perspectives. *Animals, 12*(1). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/357399216_Biosecurity_Concept_Origins_Evolution_and_Perspectives

Romo, L., Duret, C., Cruchet, L., Nann, S., Tessier, S., & Zerhouni, O. (2025). Burnout in the general population: Role of anxiety, depression and traumatic events. *Journal of Affective Disorders Reports*. Obtenido de https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S266691532500071X

Sánchez, A., Revilla, D., Alayza, M., Sime, L., Trelles de Peña, L., & Tafur, R. (2020). Los métodos de investigación para la elaboración de las tesis de maestría en educación,. *Pontificia Universidad Católica del Perú*. Obtenido de https://files.pucp.education/posgrado/wp-content/uploads/2021/01/15115158/libro-los-metodos-de-investigacion-maestria-2020-botones-2.pdf

Schaufeli, W., De Witte, H., & Desart, S. (2020). *Manual Burnout Asssesment Tool.* KU Leuven, Belgium: Unpublished internal report.Obtenido de https://burnoutassessmenttool.be/wp-content/uploads/2020/08/User-Manual-BAT-version-2.0.pdf

Selhub, E. (2022). *Burnout for dummies.* John Wiley & Sons, Incorporated. Obtenido de https://www.wiley.com/en-us/Burnout+For+Dummies-p-9781119894933

Shukla, S. (2020). CONCEPT OF POPULATION AND SAMPLE. *How to Write a Research Paper?* At: Indore. Obtenido de

https://www.researchgate.net/publication/346426707_CONCEPT_OF_POPULATION_AND_SAMPLE

Schrepp, M. (2020). On the Usage of Cronbach's Alpha to Measure Reliability of UX Scales. *Journal of Usability Studies, 15*(4). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/368916943_On_the_Usage_of_Cronbach's_Alpha_to_Measure_Reliability_of_UX_Scales

Schutle, P., Sauter, S., Pandalaj, S., Tiesman, H., Chosewood, L., Cunningham, T., Wurzelbacher, S., Pana-Cryan, R., Swanson, N., Chang, C., Nigma, J., Reissman, D., Ray, T., Howard, J. (2024). An urgent call to address work-related psychosocial hazards and improve worker well-being. *American journal of industrial medicine*, *67* (6). https://doi.org/10.1002/ajim.23583

The Institute of Internal Auditors. (2024). *Assessing the Risk Management Process 2nd Edition.* The Institute of Internal Auditors. Obtenido de https://www.theiia.org/en/content/guidance/recommended/supplemental/practice-guides/assessing-the-risk-management-process/

Tenny, S., Brannan, J., & Brannan, G. (2022). Qualitative Study. *StatPearls*. Obtenido de https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK470395/

Tilli, G. L., Galuppo, F., Mughini-Gras, L., & Piccirillo, A. (2022). Assessing biosecurity compliance in poultry farms: a survey in a densely populated poultry area in North East Italy. *Animals, 12*(11), 1409. Obtenido de https://www.mdpi.com/2076-2615/14/11/1603

Torremorell, M. (2021). *Principles of Biosecurity of Animals.* Department of Veterinary Population Medicine, College of Veterinary Medicine, University of Minnesota. Obtenido de https://www.msdvetmanual.com/public-

Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(3). Obtenido de https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8834764/

Van Hoy, A., Rzeszutek, M., Pięta, M., Mestre, M., Rodríguez-Mora, A., Midgley, N., . . . Ferrei, N. (2022). Burnout among psychotherapists: a cross-cultural value survey among 12 European countries during the coronavirus disease pandemic. *Scientific Reports natureresearch, 12*(1). Obtenido de https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35941352/

Veloso, H. (2024). Assessment of psychosocial risks at work in supervisors of clothing stores during the pandemic context. *Safety Science, 175*. Obtenido de https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753524000742

Vougat Ngom, R., Jajere, S., Watsop, H., & Tanyienow, A. (2025). Relation Between Farm Biosecurity Measures and Poultry Production Performances: A Scoping Review. *Veterinary Medicine and Science, 11*(5). Obtenido de https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/40705459/

Wang, J., Wang, W., Laureys, S., & Di, H. (2020). Burnout syndrome in healthcare professionals who care for patients with prolonged disorders of consciousness: a cross-sectional survey. *BMC Health Services Research*. Obtenido de https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32894132/

Wilkie, B., Jordan, A., Foulkes, J., Woods, C., Davids, K., & Rudd, J. (2023). Examining the validity, reliability and feasibility of capturing children's physical literacy through games-based assessment in physical education. *Frontiers in Sport and Active Living*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/371757792_Validity_Reliability_and_Feasibility_of_Physical_Literacy_Assessments_Designed_for_School_Children_A_Systematic_Review

WHO. (2021). *Results Report Programme budget 2020–2021*. Obtenido de https://www.who.int/about/accountability/results/who-results-report-2020-2021

Ying-Lin, C., Alimoradi, Z., Griffiths, M., & Pjpour, A. (2025). Psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory for Medical Personnel (MBI-HSS-MP). *Heliyon, 8*(2). Obtenido de https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844022001566

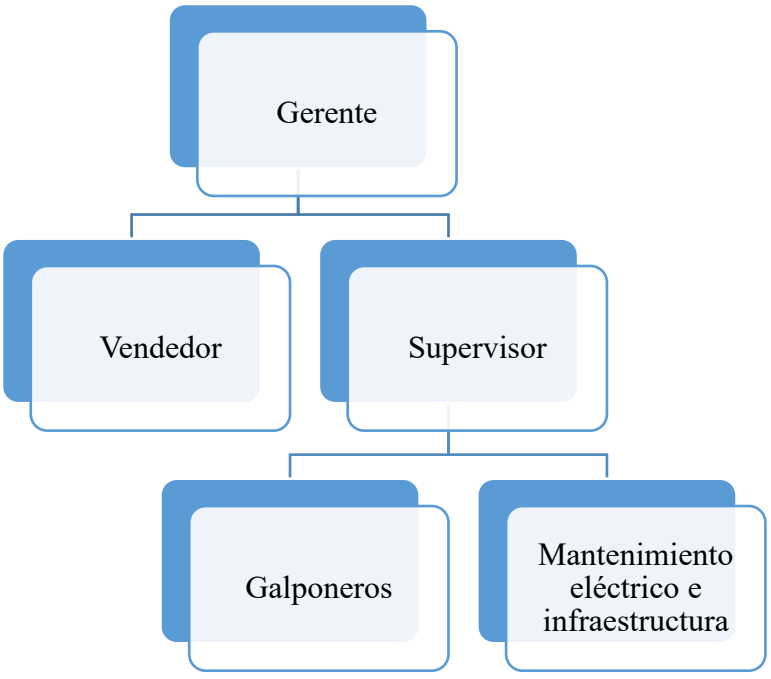
Zakariya, Y. (2022). Cronbach's alpha in mathematics education research: Its appropriateness, overuse, and alternatives in estimating scale reliability. *Front. Pyschol, 13*. Obtenido de https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36619096/

Zhang, W., & Lu, Q. (2024). The impact of epidemic experiences on biosecurity behavior of pig farmers: an analysis based on protection motivation theory. *One Health, 19*. Obtenido de https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352771424002623

ANEXOS

Anexo 1

Organigrama de una avícola



Nota: Organigrama de una avícola. Adaptado de Márquez (2021).

Anexo 2

Resolución del Proyecto de investigación

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
CONSEJO DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

Resolución Nro. UTA-CONIN-2023-0330-R

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

El Consejo de Investigación e Innovación en sesión ordinaria efectuada el lunes 20 de noviembre de 2023, visto y analizado el Memorando UTA-DIDE-2023-2721-M del 06 de noviembre de 2023 suscrito por la Dra. Lorena Rivera Badillo, directora de Investigación y Desarrollo, quien en atención al Memorando UTA-FCADM-2023-1125-M del 18 de agosto de 2023 suscrito por el Ing. Santiago Peñaherrera, decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, remite para APROBACIÓN el Proyecto de Investigación evaluado por pares externos "***Fortalecimiento comercial para el desarrollo sostenible de las organizaciones asociativas de Tungurahua, Ecuador***", perteneciente al Dominio Desarrollo Económico, Productivo Empresarial de la Facultad de Ciencias Administrativas, con la Línea de Investigación Economía del Desarrollo. Teniendo en consideración que las Unidades requirentes son los entes responsables de la veracidad de la información remitida, conforme a la Convocatoria de proyectos de Investigación I+D+i 2024 aprobada mediante Resolución UTA-CONIN-2023-0185-R del 24 de abril de 2023; y, en uso de las atribuciones contempladas en el literal c), Artículo 64 del Estatuto de la Universidad Técnica de Ambato y demás normativa legal aplicable para el efecto:

RESUELVE

Bajo estricta responsabilidad de las Unidades requirentes:

1. APROBAR el Proyecto de Investigación ***"Fortalecimiento comercial para el desarrollo sostenible de las organizaciones asociativas de Tungurahua, Ecuador"***, perteneciente al Dominio Desarrollo Económico, Productivo Empresarial de la Facultad de Ciencias Administrativas, con la Línea de Investigación Economía del Desarrollo, de acuerdo con los siguientes datos:

Coordinador Principal:	Econ. Luis Fabricio Lascano Pérez
Coordinador Subrogante:	Ing. María Dolores Guamán Guevara
Tipo de Investigación:	Básica
Duración del Proyecto:	24 meses
Financiamiento solicitado:	USD4.000,00

2. AUTORIZAR lo siguiente para el mencionado Proyecto de Investigación:
   - La fecha de inicio de ejecución del proyecto de investigación se rija a la fecha de inicio de clases del periodo académico marzo – agosto 2024 establecida en el calendario académico aprobado por Consejo Académico Universitario.
   - La asignación de USD 4.000,00 para la ejecución del proyecto.
3. DISPONER a Procuraduría la elaboración y posterior suscripción del contrato de auspicio para la ejecución del Proyecto de Investigación "***Fortalecimiento comercial para el desarrollo sostenible de las organizaciones asociativas de Tungurahua, Ecuador"***, con el Econ. Luis Fabricio Lascano Pérez y la Ing. María Dolores Guamán Guevara, responsables del referido proyecto.
4. De la ejecución de la presente resolución encárguese la Dirección de Investigación y Desarrollo, ente que deberá coordinar las acciones necesarias con las Unidades Académica y Operativa respectivas para su adecuado, efectivo y legal cumplimiento; así como, el seguimiento al referido proyecto.

Ambato noviembre 20, 2023

ELSA DE LOS ANGELES HERNANDEZ CHERREZ

Dra. Elsa de los Ángeles Hernández Chérrez
PRESIDENTE CONSEJO DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

Anexos:
UTA-DIDE-2023-2721-M APROBACIÓN PROYECTO ECON. LUIS LASCANO

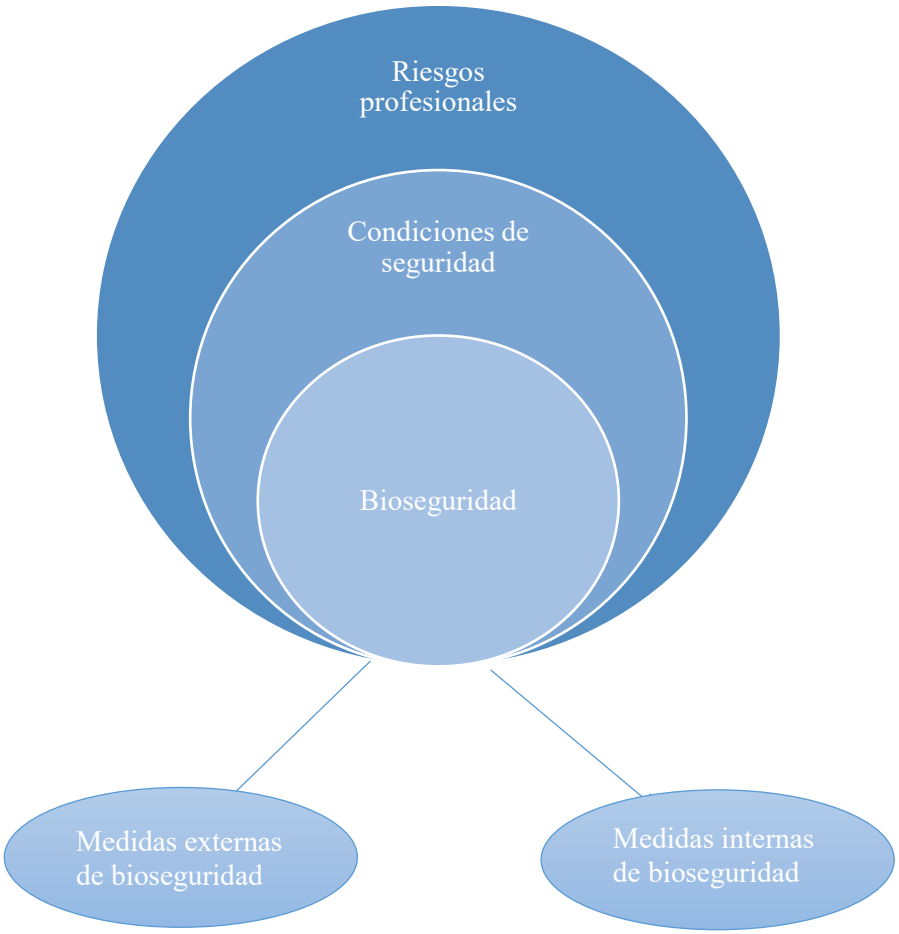
Para: Dra. Lorena Rivera Badillo -**directora de Investigación y Desarrollo**
Abg. Mrt. Lorena Zeggane - **Procuradora**
Coordinadores Unidades Operativas de Investigación de Facultades

sg

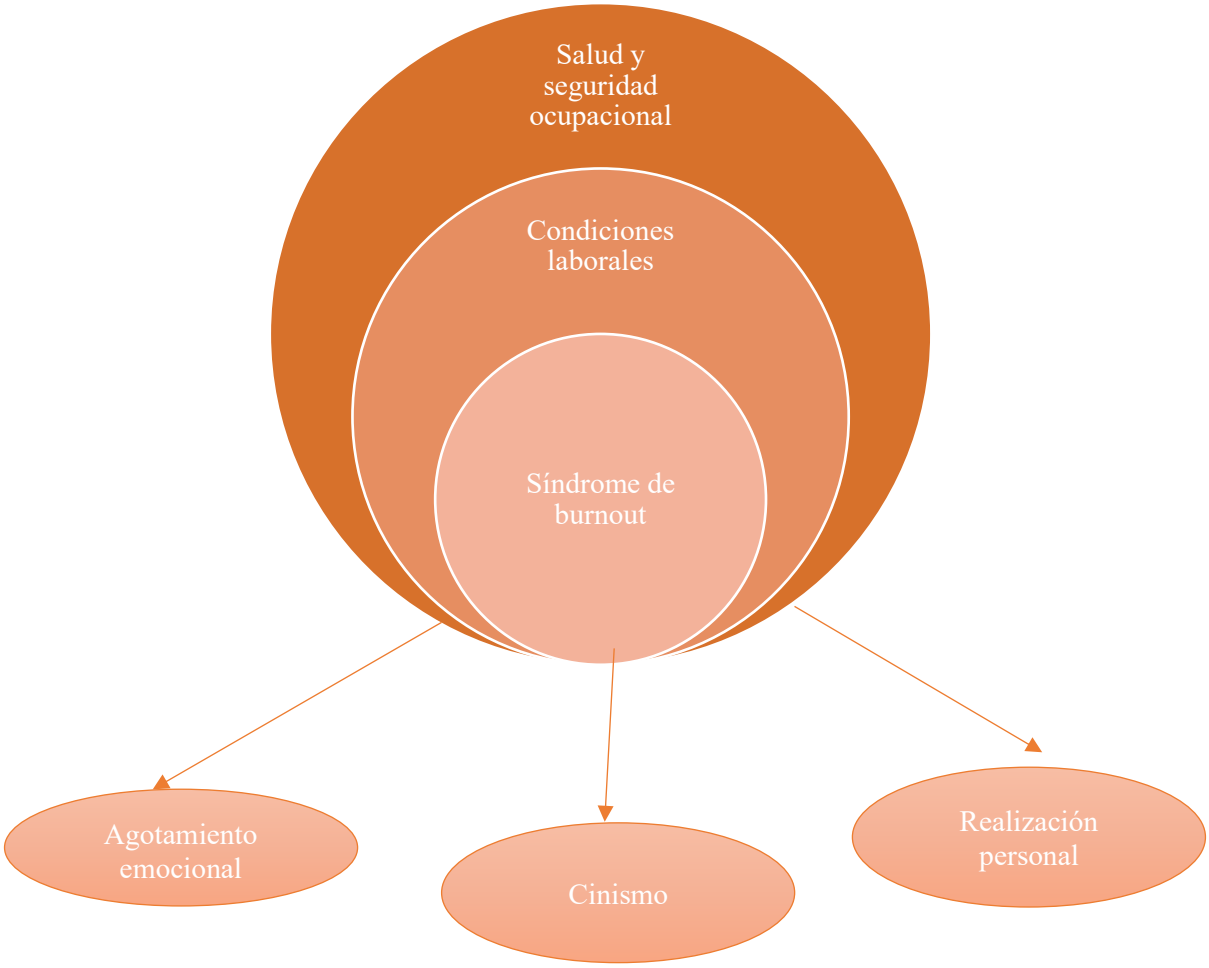
Anexo 3

Red de inclusión conceptual

Variable Independiente



Variable Dependiente



Anexo 4

Validación del cuestionario

MATRIZ DE VALIDACIÒN DE CONTENIDO:

JUICIOS DE EXPERTOS

MÈTODO DE V DE AIKEN

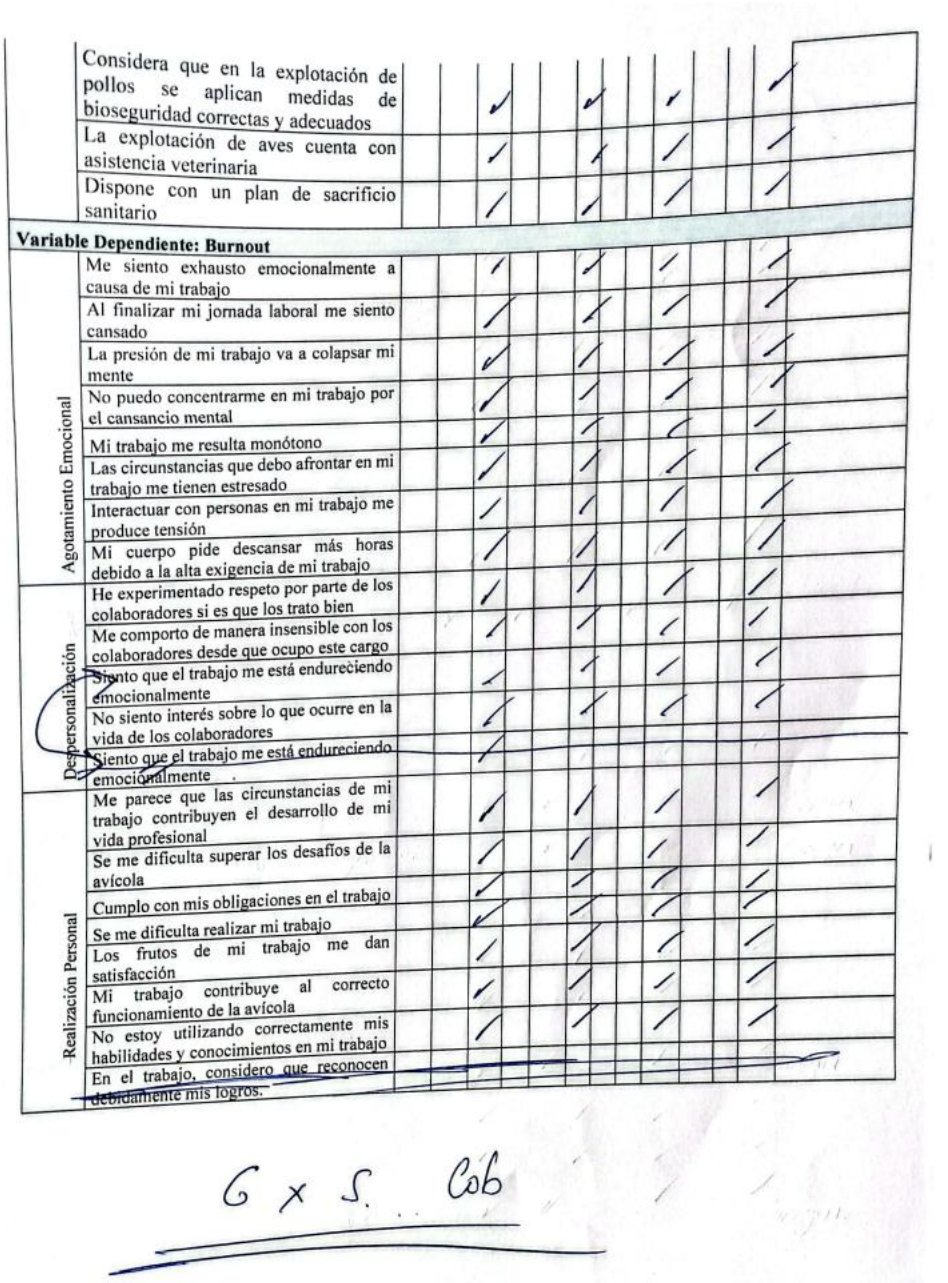
Según Aiken (1985) el método de V de Aiken es una técnica utilizada en la estadística que permite evaluar la validez de los ítems de un instrumento de medición, generalmente a través de un conjunto de expertos.

Asigne la puntuación de acuerdo a los siguientes parámetros:

Tema de Investigación: Bioseguridad y síndrome de burnout en avícolas del cantón San Pedro de Pelileo - Tungurahua.

Congruencia: El ítem se relaciona de manera coherente con el constructo de estudio.	0	Nada Congruente
	1	Congruente
	2	Completamente Congruente
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.	0	Nada claro
	1	Claro
	2	Completamente Claro
Contenido: El ítem representa de forma adecuada el dominio o tema evaluado.	0	Nada pertinente
	1	Adecuado
	2	Completamente Adecuado
Constructo: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.	0	Nada Correspondiente
	1	Correspondiente
	2	Completamente Correspondiente

Factor clave	Dimensión / Ítems	Congruencia 0	Congruencia 1	Congruencia 2	Claridad 0	Claridad 1	Claridad 2	Contenido 0	Contenido 1	Contenido 2	Constructo 0	Constructo 1	Constructo 2	Sugerencias
Variable Independiente: Bioseguridad														
Medidas de Bioseguridad Externa	El terreno en el que se encuentra la avícola es inundable o erosionante			✓			✓			✓			✓	
	Se cuenta con una cerca perimetral integral en la avícola → Robo			✓		✓				✓			✓	
	La avícola cuenta con malla anti pájaros			✓			✓			✓			✓	
	La avícola cuenta con un sistema de desinfección para las personas que ingresan a las granjas			✓			✓			✓			✓	
	Los gatos y perros tienen acceso a los galpones y áreas de crianza de los pollos			✓			✓			✓			✓	
	La explotación avícola se encuentra dentro de centros poblados, comunidades o fábricas de alimentos avícolas			✓			✓			✓			✓	
*	La explotación avícola se encuentra a una distancia mínima de 3 kilómetros de la granja avícola más cercana		✓		✓				✓			✓		Cambiar
	Considera que el estado de sus instalaciones es deteriorado, muy malo o regular													
Medidas de Bioseguridad Interna	El personal cuenta con medidas de bioseguridad como overoles, botas, tapabocas, ropa de trabajo, entre otros			✓			✓			✓			✓	
	Se emplean duchas y cambio de ropa por parte del personal			✓		✓				✓			✓	Corregir
	Tiene reportes de morbilidad mortalidad			✓		✓				✓			✓	Corregir
	Aplica métodos para la eliminación de la mortalidad en la avícola como compost, enterramiento, fosa			✓			✓			✓			✓	
	Se realizan actividades de control de roedores en las granjas			✓			✓			✓			✓	
	Se realizan actividades de control de insectos en las granjas			✓			✓			✓			✓	
¿Como?	Almacena ~~de alguna manera~~ los alimentos para los pollos ~~como~~ silos o sacos			✓		✓				✓			✓	Corregir
	El alimento de las aves se encuentra protegido del ambiente externo			✓			✓			✓			✓	
	El agua que consumen los pollos proviene de la red de agua potable			✓			✓			✓			✓	
	Tiene registro de consumo de alimento, agua, producción			✓		✓				✓			✓	Corregir.



	Considera que en la explotación de pollos se aplican medidas de bioseguridad correctas y adecuados			✓			✓			✓			✓
	La explotación de aves cuenta con asistencia veterinaria			✓			✓			✓			✓
	Dispone con un plan de sacrificio sanitario			✓			✓			✓			✓
Variable Dependiente: Burnout													
Agotamiento Emocional	Me siento exhausto emocionalmente a causa de mi trabajo			✓			✓			✓			✓
	Al finalizar mi jornada laboral me siento cansado			✓			✓			✓			✓
	La presión de mi trabajo va a colapsar mi mente			✓			✓			✓			✓
	No puedo concentrarme en mi trabajo por el cansancio mental			✓			✓			✓			✓
	Mi trabajo me resulta monótono			✓			✓			✓			✓
	Las circunstancias que debo afrontar en mi trabajo me tienen estresado			✓			✓			✓			✓
	Interactuar con personas en mi trabajo me produce tensión			✓			✓			✓			✓
	Mi cuerpo pide descansar más horas debido a la alta exigencia de mi trabajo			✓			✓			✓			✓
Despersonalización	He experimentado respeto por parte de los colaboradores si es que los trato bien			✓			✓			✓			✓
	Me comporto de manera insensible con los colaboradores desde que ocupo este cargo			✓			✓			✓			✓
	Siento que el trabajo me está endureciendo emocionalmente			✓			✓			✓			✓
	No siento interés sobre lo que ocurre en la vida de los colaboradores			✓			✓			✓			✓
	Siento que el trabajo me está endureciendo emocionalmente			✓									
Realización Personal	Me parece que las circunstancias de mi trabajo contribuyen el desarrollo de mi vida profesional			✓			✓			✓			✓
	Se me dificulta superar los desafíos de la avícola			✓			✓			✓			✓
	Cumplo con mis obligaciones en el trabajo			✓			✓			✓			✓
	Se me dificulta realizar mi trabajo			✓			✓			✓			✓
	Los frutos de mi trabajo me dan satisfacción			✓			✓			✓			✓
	Mi trabajo contribuye al correcto funcionamiento de la avícola			✓			✓			✓			✓
	No estoy utilizando correctamente mis habilidades y conocimientos en mi trabajo			✓			✓			✓			✓
	En el trabajo, considero que reconocen debidamente mis logros.												

6 x 5 ... Cob

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO-JUEZ

Validado por:	Dr. WALTER RAMIRO JIMÉNEZ SILVA
Observaciones	EN EL CUESTIONARIO
Teléfono:	0992594862
Firma:	
Fecha:	26 - Sep - 2025

Factor clave	Dimensión / Ítems	Congruencia 0	Congruencia 1	Congruencia 2	Claridad 0	Claridad 1	Claridad 2	Contenido 0	Contenido 1	Contenido 2	Constructo 0	Constructo 1	Constructo 2	Sugerencias
Variable Independiente: Bioseguridad														
Medidas de Bioseguridad Externa	El terreno en el que se encuentra la avícola es inundable o erosionantes		X			X		/	X			X		mejorar la redaccion
	Se cuenta con una cerca perimetral integral en la avícola			✓			✓			✓			✓	
	La avícola cuenta con malla anti pájaros			✓			✓			✓			✓	
	La avícola cuenta con un sistema de desinfección para las personas que ingresan a las granjas			✓			✓			✓			✓	
	Los gatos y perros tienen acceso a los galpones y áreas de crianza de los pollos			✓			✓			✓			✓	
	La explotación avícola se encuentra dentro de centros poblados, comunidades o fábricas de alimentos avícolas			✓			✓			✓			✓	
	La explotación avícola se encuentra a una distancia mínima de 3 kilómetros de la granja avícola más cercana			✓			✓			✓			✓	
Medidas de Bioseguridad Interna	Considera que el estado de sus instalaciones es deteriorado, muy malo o regular			✓			✓			✓			✓	~~Dejar~~ mejorar la redacción
	El personal cuenta con medidas de bioseguridad como overoles, botas, tapabocas, ropa de trabajo, entre otros			✓			✓			✓			✓	
	Se emplean duchas y cambio de ropa por parte del personal			✓			✓			✓			✓	
	Tiene reportes de morbilidad / mortalidad			✓			✓			✓			✓	
	Aplica métodos para la eliminación de la mortalidad en la avícola como compost, enterramiento, fosa			✓			✓			✓			✓	
	Se realizan actividades de control de roedores en las granjas			✓			✓			✓			✓	
	Se realizan actividades de control de insectos en las granjas			✓			✓			✓			✓	
	Almacena de alguna manera los alimentos para los pollos como silos o sacos			✓			✓			✓			✓	
	El alimento de las aves se encuentra protegido del ambiente externo			✓			✓			✓			✓	
	El agua que consumen los pollos proviene de la red de agua potable			✓			✓			✓			✓	
	Tiene registro de consumo de alimento, agua, producción			✓			✓			✓			✓	

	Considera que en la explotación de pollos se aplican medidas de bioseguridad correctas y adecuados		✓		✓		✓		✓												
	La explotación de aves cuenta con asistencia veterinaria		✓		✓		✓		✓												
	Dispone con un plan de sacrificio sanitario		✓		✓		✓		✓												
Variable Dependiente: Burnout																					
Agotamiento Emocional	Me siento exhausto emocionalmente a causa de mi trabajo		✓		✓		✓		✓												
	Al finalizar mi jornada laboral me siento cansado		✓		✓		✓		✓												
	La presión de mi trabajo va a colapsar mi mente		✓		✓		✓		✓												
	No puedo concentrarme en mi trabajo por el cansancio mental		✓		✓		✓		✓												
	Mi trabajo me resulta monótono		✓		✓		✓		✓												
	Las circunstancias que debo afrontar en mi trabajo me tienen estresado		✓		✓		✓		✓												
	Interactuar con personas en mi trabajo me produce tensión		✓		✓		✓		✓												
	Mi cuerpo pide descansar más horas debido a la alta exigencia de mi trabajo		✓		✓		✓		✓												
Despersonalización	He experimentado respeto por parte de los colaboradores si es que los trato bien		✓		✓		✓		✓												
	Me comporto de manera insensible con los colaboradores desde que ocupo este cargo		✓		✓		✓		✓												
	Siento que el trabajo me está endureciendo emocionalmente		✓		✓		✓		✓												
	No siento interés sobre lo que ocurre en la vida de los colaboradores		✓		✓		✓		✓												
	Siento que el trabajo me está endureciendo emocionalmente		✓		✓		✓		✓												
Realización Personal	Me parece que las circunstancias de mi trabajo contribuyen el desarrollo de mi vida profesional		✓		✓		✓		✓												
	Se me dificulta superar los desafíos de la avícola		✓		✓		✓		✓												
	Cumplo con mis obligaciones en el trabajo		✓		✓		✓		✓												
	Se me dificulta realizar mi trabajo		✓		✓		✓		✓												
	Los frutos de mi trabajo me dan satisfacción		✓		✓		✓		✓												
	Mi trabajo contribuye al correcto funcionamiento de la avícola		✓		✓		✓		✓												
	No estoy utilizando correctamente mis habilidades y conocimientos en mi trabajo		✓		✓		✓		✓												
	En el trabajo, considero que reconocen debidamente mis logros.		✓		✓		✓		✓												

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO-JUEZ

Validado por:	Diana Morales Urrutia
Observaciones	Revisar las sugerencias que se colocan
Teléfono:	-
Firma:	
Fecha:	26-09-25

Factor clave	Dimensión / Ítems	Congruencia 0	1	2	Claridad 0	1	2	Contenido 0	1	2	Constructo 0	1	2	Sugerencias
Variable Independiente: Bioseguridad														
Medidas de Bioseguridad Externa	El terreno en el que se encuentra la avícola es inundable o erosionantes			/			/			/			/	
	Se cuenta con una cerca perimetral integral en la avícola		/				/			/			/	
	La avícola cuenta con malla anti pájaros			/			/			/			/	
	La avícola cuenta con un sistema de desinfección para las personas que ingresan a las granjas			/			/			/			/	
	Los gatos y perros tienen acceso a los galpones y áreas de crianza de los pollos			/			/			/			/	
	La explotación avícola se encuentra dentro de centros poblados, comunidades o fábricas de alimentos avícolas			/			/			/			/	
	La explotación avícola se encuentra a una distancia mínima de 3 kilómetros de la granja avícola más cercana		/				/			/			/	
Medidas de Bioseguridad Interna	Considera que el estado de sus instalaciones es deteriorado, muy malo o regular			/			/			/			/	
	El personal cuenta con medidas de bioseguridad como overoles, botas, tapabocas, ropa de trabajo, entre otros			/			/			/			/	
	Se emplean duchas y cambio de ropa por parte del personal			/			/			/			/	
	Tiene reportes de morbilidad / mortalidad			/			/			/			/	
	Aplica métodos para la eliminación de la mortalidad en la avícola como compost, enterramiento, fosa			/			/			/			/	
	Se realizan actividades de control de roedores en las granjas			/			/			/			/	
	Se realizan actividades de control de insectos en las granjas			/			/			/			/	
	Almacena de alguna manera los alimentos para los pollos como silos o sacos			/			/			/			/	
	El alimento de las aves se encuentra protegido del ambiente externo			/			/			/			/	
	El agua que consumen los pollos proviene de la red de agua potable			/			/			/			/	
	Tiene registro de consumo de alimento, agua, producción			/			/			/			/	

	Considera que en la explotación de pollos se aplican medidas de bioseguridad correctas y adecuados			/		/			/			/		
	La explotación de aves cuenta con asistencia veterinaria			/		/			/			/		
	Dispone con un plan de sacrificio sanitario			/		/			/			/		
Variable Dependiente: Burnout														
Agotamiento Emocional	Me siento exhausto emocionalmente a causa de mi trabajo			/		/			/			/		
	Al finalizar mi jornada laboral me siento cansado			/		/			/			/		
	La presión de mi trabajo va a colapsar mi mente			/		/			/			/		
	No puedo concentrarme en mi trabajo por el cansancio mental			/		/			/			/		
	Mi trabajo me genera desagrado		/			/			/			/		Revisar
	Las circunstancias que debo afrontar en mi trabajo me tienen estresado			/		/			/			/		
	Interactuar con personas en mi trabajo me produce tensión			/		/			/			/		
	Mi cuerpo pide descansar más horas debido a la alta exigencia de mi trabajo			/		/			/			/		
Despersonalización	He experimentado respeto por parte de los colaboradores si es que los trato bien			/		/			/			/		
	Me comporto de manera insensible con los colaboradores desde que ocupo este cargo			/		/			/			/		
	Siento que el trabajo me está endureciendo emocionalmente			/		/			/			/		
	No siento interés sobre lo que ocurre en la vida de los colaboradores			/		/			/			/		
	Siento que el trabajo me está endureciendo emocionalmente			/		/			/			/		
Realización Personal	Me parece que las circunstancias de mi trabajo contribuyen el desarrollo de mi vida profesional			/		/			/			/		
	Se me dificulta superar los desafíos de la avícola			/		/			/			/		
	Mi trabajo lo realizo por obligación		/			/		/				/		Revisar.
	Se me dificulta realizar mi trabajo			/		/			/			/		
	Los frutos de mi trabajo me dan satisfacción			/		/			/			/		
	Mi trabajo contribuye al correcto funcionamiento de la avícola			/		/			/			/		
	No estoy utilizando correctamente mis habilidades y conocimientos en mi trabajo			/		/			/			/		

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO-JUEZ

Validado por:	Mauricio Vicuña
Observaciones	
Teléfono:	0998543715
Firma:	
Fecha:	17- sept- 2025

Anexo 5

Càlculo de la V de Aiken

CONGRUENCIA							
Pregunta	**Expertos**	**Opciones**	**EXPERTO 1**	**EXPERTO 2**	**EXPERTO 3**	**Afirmaciones**	**AIKEN**
1	3	3	2	1	2	5	0,83
2	3	3	2	2	1	5	0,83
3	3	3	2	2	2	6	1,00
4	3	3	2	2	2	6	1,00
5	3	3	2	2	2	6	1,00
6	3	3	2	2	2	6	1,00
7	3	3	1	2	1	4	0,67
8	3	3	0	2	2	4	0,67
9	3	3	2	2	2	6	1,00
10	3	3	2	2	2	6	1,00
11	3	3	2	2	2	6	1,00
12	3	3	2	2	2	6	1,00
13	3	3	2	2	2	6	1,00
14	3	3	2	2	2	6	1,00
15	3	3	2	2	2	6	1,00
16	3	3	2	2	2	6	1,00
17	3	3	2	2	2	6	1,00
18	3	3	2	2	2	6	1,00
19	3	3	2	2	2	6	1,00
20	3	3	2	2	2	6	1,00
21	3	3	2	2	2	6	1,00
22	3	3	2	2	2	6	1,00
23	3	3	2	2	2	6	1,00
24	3	3	2	2	2	6	1,00
25	3	3	2	2	2	6	1,00
26	3	3	2	2	1	5	0,83
27	3	3	2	2	2	6	1,00
28	3	3	2	2	2	6	1,00
29	3	3	2	2	2	6	1,00
30	3	3	2	2	2	6	1,00
31	3	3	2	2	2	6	1,00
32	3	3	2	2	2	6	1,00
33	3	3	2	2	2	6	1,00
34	3	3	2	2	2	6	1,00
35	3	3	2	2	2	6	1,00
36	3	3	2	2	2	6	1,00
37	3	3	2	2	1	5	0,83
38	3	3	2	2	2	6	1,00
39	3	3	2	2	2	6	1,00
40	3	3	2	2	2	6	1,00
41	3	3	2	2	2	6	1,00
42	3	3	0	2	0	2	0,33
							0,95

CLARIDAD							
Pregunta	**Expertos**	**Opciones**	**EXPERTO 1**	**EXPERTO 2**	**EXPERTO 3**	**Afirmaciones**	**AIKEN**
1	3	3	2	1	2	5	0,83
2	3	3	1	2	2	5	0,83
3	3	3	2	2	2	6	1,00
4	3	3	2	2	2	6	1,00
5	3	3	2	2	2	6	1,00
6	3	3	2	2	2	6	1,00
7	3	3	0	2	2	4	0,67
8	3	3	0	2	2	4	0,67
9	3	3	2	2	2	6	1,00
10	3	3	1	2	2	5	0,83
11	3	3	1	2	2	5	0,83
12	3	3	2	2	2	6	1,00
13	3	3	2	2	2	6	1,00
14	3	3	2	2	2	6	1,00
15	3	3	1	2	2	5	0,83
16	3	3	2	2	2	6	1,00
17	3	3	2	2	2	6	1,00
18	3	3	1	2	2	5	0,83
19	3	3	2	2	2	6	1,00
20	3	3	2	2	2	6	1,00
21	3	3	2	2	2	6	1,00
22	3	3	2	2	2	6	1,00
23	3	3	2	2	2	6	1,00
24	3	3	2	2	2	6	1,00
25	3	3	2	2	2	6	1,00
26	3	3	2	2	1	5	0,83
27	3	3	2	2	2	6	1,00
28	3	3	2	2	2	6	1,00
29	3	3	2	2	2	6	1,00
30	3	3	2	2	2	6	1,00
31	3	3	2	2	2	6	1,00
32	3	3	2	2	2	6	1,00
33	3	3	2	2	2	6	1,00
34	3	3	0	2	2	4	0,67
35	3	3	2	2	2	6	1,00
36	3	3	2	2	2	6	1,00
37	3	3	2	2	1	5	0,83
38	3	3	2	2	2	6	1,00
39	3	3	2	2	2	6	1,00
40	3	3	2	2	2	6	1,00
41	3	3	2	2	2	6	1,00
42	3	3	0	2	0	2	0,33
							0,93

CONTENIDO							
Pregunta	**Expertos**	**Opciones**	**EXPERTO 1**	**EXPERTO 2**	**EXPERTO 3**	**Afirmaciones**	**AIKEN**
1	3	3	2	1	2	5	0,83
2	3	3	2	2	2	5	0,83
3	3	3	2	2	2	6	1,00
4	3	3	2	2	2	6	1,00
5	3	3	2	2	2	6	1,00
6	3	3	2	2	2	6	1,00
7	3	3	1	2	2	4	0,67
8	3	3	0	2	2	4	0,67
9	3	3	2	2	2	6	1,00
10	3	3	2	2	2	6	1,00
11	3	3	2	2	2	6	1,00
12	3	3	2	2	2	6	1,00
13	3	3	2	2	2	6	1,00
14	3	3	2	2	2	6	1,00
15	3	3	2	2	2	6	1,00
16	3	3	2	2	2	6	1,00
17	3	3	2	2	2	6	1,00
18	3	3	2	2	2	6	1,00
19	3	3	2	2	2	6	1,00
20	3	3	2	2	2	6	1,00
21	3	3	2	2	2	6	1,00
22	3	3	2	2	2	6	1,00
23	3	3	2	2	2	6	1,00
24	3	3	2	2	2	6	1,00
25	3	3	2	2	2	6	1,00
26	3	3	2	2	2	5	0,83
27	3	3	2	2	2	6	1,00
28	3	3	2	2	2	6	1,00
29	3	3	2	2	2	6	1,00
30	3	3	2	2	2	6	1,00
31	3	3	2	2	2	6	1,00
32	3	3	2	2	2	6	1,00
33	3	3	2	2	2	6	1,00
34	3	3	0	2	2	6	1,00
35	3	3	2	2	2	6	1,00
36	3	3	2	2	2	6	1,00
37	3	3	2	2	2	5	0,83
38	3	3	2	2	2	6	1,00
39	3	3	2	2	2	6	1,00
40	3	3	2	2	2	6	1,00
41	3	3	2	2	2	6	1,00
42	3	3	0	2	0	2	0,33
							0,95

CONSTRUCTO							
Pregunta	**Expertos**	**Opciones**	**EXPERTO 1**	**EXPERTO 2**	**EXPERTO 3**	**Afirmaciones**	**AIKEN**
1	3	3	2	1	2	5	0,83
2	3	3	2	2	2	5	0,83
3	3	3	2	2	2	6	1,00
4	3	3	2	2	2	6	1,00
5	3	3	2	2	2	6	1,00
6	3	3	2	2	2	6	1,00
7	3	3	1	2	2	4	0,67
8	3	3	0	2	2	4	0,67
9	3	3	2	2	2	6	1,00
10	3	3	2	2	2	6	1,00
11	3	3	2	2	2	6	1,00
12	3	3	2	2	2	6	1,00
13	3	3	2	2	2	6	1,00
14	3	3	2	2	2	6	1,00
15	3	3	2	2	2	6	1,00
16	3	3	2	2	2	6	1,00
17	3	3	2	2	2	6	1,00
18	3	3	2	2	2	6	1,00
19	3	3	2	2	2	6	1,00
20	3	3	2	2	2	6	1,00
21	3	3	2	2	2	6	1,00
22	3	3	2	2	2	6	1,00
23	3	3	2	2	2	6	1,00
24	3	3	2	2	2	6	1,00
25	3	3	2	2	2	6	1,00
26	3	3	2	2	2	5	0,83
27	3	3	2	2	2	6	1,00
28	3	3	2	2	2	6	1,00
29	3	3	2	2	2	6	1,00
30	3	3	2	2	2	6	1,00
31	3	3	2	2	2	6	1,00
32	3	3	2	2	2	6	1,00
33	3	3	2	2	2	6	1,00
34	3	3	0	2	2	6	1,00
35	3	3	2	2	2	6	1,00
36	3	3	2	2	2	6	1,00
37	3	3	2	2	2	5	0,83
38	3	3	2	2	2	6	1,00
39	3	3	2	2	2	6	1,00
40	3	3	2	2	2	6	1,00
41	3	3	2	2	2	6	1,00
42	3	3	0	2	0	2	0,33
							0,95

V de Aiken	
Congruencia	0,95
Claridad	0,93
Contenido	0,95
Constructo	0,95
Validación	**0,95**

Anexo 6

Cuestionario Aplicado

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CUESTIONARIO

Tema: Bioseguridad y síndrome de burnout en avícolas del cantón San Pedro de Pelileo – Tungurahua.

Objetivo: Analizar la bioseguridad y síndrome de burnout en avícolas del cantón San Pedro de Pelileo - Tungurahua.

Instrucciones

Lea con detenimiento cada pregunta y marque una X la opción que considere pertinente.

Información general

1. Género:

Masculino Femenino

2. Nombre de la avícola:

Información específica:

Bioseguridad						
Bioseguridad Externa						
		1	2	3	4	5
ÍTEM		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
P1	Percibe que el terreno en el que se encuentra la avícola es propenso a inundaciones o erosiones.					
P2	Cuenta con una cerca perimetral integral en óptimo estado que refuerza la seguridad de la avícola.					
P3	La avícola se encuentra protegida por mallas anti pájaros.					
P4	La avícola aplica un sistema de desinfección para las personas que ingresan a las granjas.					
P5	Considera que los gatos y perros tienen acceso a los galpones y áreas de crianza de los pollos.					
P6	Considera que la explotación avícola se encuentra dentro de centros poblados, comunidades, humedales, lagunas o ciénegas.					
P7	Considera que existe una distancia mínima de 3 kilómetros entre las avícolas existentes en el sector					
Bioseguridad Interna						
ÍTEM		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
P8	¿Percibe que el estado de sus instalaciones es deficiente?					
P9	El personal cuenta con indumentaria de bioseguridad como overoles, botas, tapabocas, ropa de trabajo, entre otros.					
P10	Se emplean duchas y cambio de ropa por parte del personal antes de ingresar a la avícola.					
P11	Tiene reportes de morbilidad / mortalidad en las etapas de crianza,					

	crecimiento y producción de los pollos.					
P12	Aplica métodos para la eliminación de la mortalidad en la avícola como compost, enterramiento, fosa.					
P13	Se realizan actividades de control de roedores en las avícolas.					
P14	Se realizan actividades de control de insectos en las avícolas.					
P15	¿Se almacenan los alimentos para los pollos de alguna manera (silos o sacos)?					
P16	El alimento de los pollos se encuentra protegido del ambiente externo.					
P17	El agua que consumen los pollos proviene de la red de agua potable.					
P18	Tiene registro de consumo de alimento y agua en las etapas de crianza, crecimiento y producción de los pollos.					
P19	Considera que en la explotación de pollos se aplican medidas de bioseguridad correctas y adecuados.					
P20	La explotación de los pollos cuenta con asistencia veterinaria.					
P21	Dispone con un plan de sacrificio sanitario.					
Síndrome de Burnout						
Dimensión Agotamiento Emocional						
		1	2	3	4	5
ÍTEM		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
P22	Me siento exhausto emocionalmente a causa de mi trabajo.					
P23	Al finalizar mi jornada laboral me siento cansado.					
P24	La presión de mi trabajo va a colapsar mi mente.					
P25	No puedo concentrarme en mi trabajo por el cansancio mental.					
P26	Mi trabajo me resulta monótono.					

P27	Las circunstancias que debo afrontar en mi trabajo me tienen estresado.					
P28	Interactuar con personas en mi trabajo me produce tensión.					
P29	Mi cuerpo pide descansar más horas debido a la alta exigencia de mi trabajo.					
P30	Siento frustración en mi trabajo					
Dimensión - Despersonalización						
ÍTEM		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
P31	He experimentado respeto por parte de los colaboradores si es que los trato bien.					
P32	Me comporto de manera insensible con los colaboradores desde que ocupo este cargo.					
P33	Siento que el trabajo me está endureciendo emocionalmente.					
P34	No siento interés sobre lo que ocurre en la vida de los colaboradores.					
P35	Siento que los colaboradores me responsabilizan por algunos de sus problemas.					
Dimensión – Realización Personal						
ÍTEM		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
P36	Me parece que las circunstancias de mi trabajo contribuyen el desarrollo de mi vida profesional.					
P37	Se me dificulta superar los desafíos de la avícola.					
P38	Cumplo con mis obligaciones en mi trabajo.					
P39	Se me dificulta realizar mi trabajo.					
P40	Los frutos de mi trabajo me dan satisfacción.					
P41	Mi trabajo contribuye al correcto funcionamiento de la avícola.					
P42	Estoy utilizando correctamente mis habilidades y conocimientos en mi trabajo.					

P43	En el trabajo, considero que reconocen debidamente mis logros.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN