

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
FILIAL JAÉN



TESIS

**SÍNDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA EN
COLABORADORES DE LA COOPERATIVA SOL & CAFÉ,
DURANTE LA PANDEMIA DE LA COVID-19, JAÉN, 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ENFERMERÍA**

AUTOR:

ESPINOZA SANTA CRUZ AURELIO BLADIMIR

ASESOR:

DR. EMILIANO VERA LARA

JAÉN - PERÚ

2023

COPYRIGHT © 2023
AURELIO BLADIMIR ESPINOZA SANTA CRUZ
Todos los derechos reservados

Espinoza, A. 2023. Síndrome de Burnout y calidad de vida en colaboradores de la Cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19, Jaén, 2021, Aurelio Bladimir Espinoza Santa Cruz 2023/. 79 páginas.

Asesor: Emiliano Vera Lara

Disertación académica para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería – UNC 2023.

**SÍNDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA EN
COLABORADORES DE LA COOPERATIVA SOL & CAFÉ,
DURANTE LA PANDEMIA DE LA COVID-19, JAÉN, 2021**

AUTOR: Aurelio Bladimir Espinoza Santa Cruz

ASESOR: Emiliano Vera Lara

Tesis evaluada y aprobada para obtener el título profesional de licenciado en enfermería en la Universidad Nacional de Cajamarca por los siguientes miembros:

JURADO EVALUADOR



Dra. Elena Vega Torres
Presidente



M.Cs. Lucy Dávila Castillo
Secretario



M.Cs. Urfiles Bustamante Quiroz
Vocal

Jaén 2023, Perú

Dedico este trabajo de investigación:

A Dios, con mucho amor y cariño, por concederme un día más de vida y fortalecer mi salud durante mi proceso académico.

A mis padres, por sus enseñanzas y su soporte incondicional.

A mi hermano Franklin y a mi novia, por su apoyo y compañía que día a día me brindaron.

A mi mamá Olga y mis tíos Armando y Olinda, por todo su apoyo, sus palabras de aliento y sabiduría.

A mis amigos, por compartir sus horas de estudio y anécdotas durante los 5 años de vida universitaria.

Agradezco

A mis maestros de la Escuela Académico Profesional De Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca- Filial Jaén, por compartirme sus sabias experiencias y sabiduría.

Al Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo (PRONABEC), por la beca permanencia otorgada a lo largo de mi formación profesional.

A la cooperativa Sol & Café, por el soporte económico y la facilidad que me brindo para desarrollar la investigación.

Al Dr. Emiliano Vera Lara, por la asesoría y acompañamiento durante la investigación.

Índice

	Pág.
Lista de tablas	ix
Lista de figuras.....	x
Lista de anexos.....	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	3
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1. Planteamiento del problema	3
1.2. Formulación del problema.....	5
1.3. Objetivos.....	6
1.4. Justificación del estudio.....	6
CAPÍTULO II.....	8
2. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Antecedentes del estudio	8
2.2. Bases Teóricas	9
2.3. Hipótesis	18
2.4. Variables del estudio	18
2.5. Operacionalización de variable	19
CAPÍTULO III.....	20
3. DISEÑO METODOLÓGICO.....	20
3.1. Tipo y diseño de estudio	20
3.2. Población	21
3.3. Criterio de inclusión y exclusión o criterios de elegibilidad	21
3.4. Muestra	21

3.5. Unidad de análisis.....	22
3.6. Marco muestral.....	22
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
3.8. Proceso de recolección de datos	23
3.9. Procesamiento y análisis de la información	23
3.10. Criterios éticos	24
CAPÍTULO IV.....	25
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	25
4.1. Resultados.....	25
4.2. Discusión	28
CONCLUSIONES	32
RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	34
ANEXOS	42

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Nivel de Síndrome de Burnout según dimensiones y a nivel global, en los colaboradores de la Cooperativa Sol & Café, Jaén 2022.....	25
Tabla 2. Nivel de Calidad de vida según dimensiones y a nivel global en los colaboradores de la Cooperativa Sol & Café, Jaén 2022.....	26
Tabla 3. Relación entre la dimensión agotamiento emocional y la calidad de vida en los colaboradores de la Cooperativa Sol & Café, Jaén 2022.....	26
Tabla 4. Relación entre la dimensión despersonalización y la calidad de vida en los colaboradores de la Cooperativa Sol & Café, Jaén 2022.....	27
Tabla 5. Relación entre la dimensión realización personal y la calidad de vida en colaboradores de la Cooperativa Sol & Café, Jaén 2022.....	27
Tabla 6. Relación entre el síndrome burnout y calidad de vida en colaboradores de la Cooperativa Sol & Café, Jaén 2022.....	27
Tabla 7. Situaciones que suelen producir el síndrome de burnout en colaboradores de la Cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19, Jaén, 2021.....	55
Tabla 8. Situaciones que intervienen en la calidad de vida en colaboradores de la Cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19, Jaén, 202	58

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Síndrome de Burnout.....	63
Figura 2. Calidad de vida.....	63

Lista de anexos

	Pág.
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	43
Anexo 2. Cuestionario sobre Síndrome de Burnout.....	45
Anexo 3. Cuestionario sobre calidad de vida.....	46
Anexo 4. Consentimiento informado.....	48
Anexo 5. Autorización para recolección de la información.....	50
Anexo 6. Análisis de fiabilidad.....	51
Anexo 7. Datos complementarios	52
Anexo 8. Situaciones que suelen producir el síndrome de burnout en colaboradores de la Cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19, Jaén, 2021.....	55
Anexo 9. Situaciones que intervienen en la calidad de vida en colaboradores de la Cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19, Jaén, 2021.....	58
Anexo 10. Evidencia fotográfica de la aplicación del cuestionario.....	61
Anexo 11. Estadística descriptiva de las variables.....	63
Anexo 12. Formulario de autorización del repositorio digital institucional.....	64
Anexo 13. Acta de sustentación virtual.....	66

RESUMEN

Título: Síndrome de Burnout y calidad de vida en colaboradores de la Cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19, Jaén, 2021.

Autor: Aurelio Bladimir Espinoza Santa Cruz¹

Asesor: Emiliano Vera Lara²

Objetivo: Determinar la relación entre el Síndrome Burnout y calidad de vida en colaboradores de la cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19, Jaén, 2021. **Metodología:** Estudio de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional y de corte transversal. La muestra fue de 68 colaboradores, a quienes se aplicó dos cuestionarios; para evaluar el Síndrome de Burnout se utilizó el cuestionario de Maslach y Jackson de 21 interrogantes distribuidas en tres dimensiones y para la calidad de vida se utilizó el cuestionario de Whoqol Bref conformado por 26 ítems distribuidos en cuatro dimensiones. **Resultados:** Se encontró que a nivel global el Síndrome de Burnout es alto (43,3%), seguido del nivel medio (37,31%); mientras que el nivel de calidad de vida fue baja (67,2%), seguida de un nivel medio (29,9%). **Conclusión:** Existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la calidad de vida de los colaboradores de la cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19, identificando que a mayor nivel de síndrome de burnout (agotamiento de la fuerza y motivación, causado por el estrés y la ansiedad laboral), se genera una menor calidad de vida ($p < 0,05$).

Palabras clave: Síndrome de Burnout, calidad de vida, pandemia, Covid-19.

¹ Aspirante a Licenciado en Enfermería [Bachiller. Enf. Aurelio Bladimir Espinoza Santa Cruz, UNC]

² Emiliano Vera Lara [Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad. Profesor Principal de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, Perú].

ABSTRACT

Title: Burnout syndrome and quality of life in collaborators of the Sol & Café Cooperative, during the Covid-19 pandemic, Jaén, 2021.

Author: Aurelio Bladimir Espinoza Santa Cruz³

Advisor: Emiliano Vera Lara⁴

Objective: To determine the relationship between Burnout Syndrome and quality of life in collaborators of the Sol & Café cooperative, during the Covid-19 pandemic, Jaén, 2021. **Methodology:** A quantitative approach study, descriptive correlational and cross-sectional type. The sample consisted of 68 collaborators, to whom two questionnaires were applied; the Maslach and Jackson questionnaire with 21 questions distributed in three dimensions was used to evaluate Burnout Syndrome and the Whoqol Bref questionnaire with 26 items distributed in four dimensions was used for quality of life. **Results:** It was found that at a global level the Burnout Syndrome is high (43.3%), followed by a medium level (37.31%); while the level of quality of life was low (67.2%), followed by a medium level (29.9%). **Conclusion:** There is a significant relationship between Burnout Syndrome and the quality of life of the collaborators of the Sol & Café cooperative, during the Covid-19 pandemic, identifying that the higher the level of burnout syndrome (exhaustion of strength and motivation, caused by stress and work anxiety), the lower the quality of life ($p < 0.05$).

Keywords: Burnout Syndrome, quality of life, pandemic, Covid-19.

³ Candidate to bachelor of Science in Nursing [Bach. Enf. Aurelio Bladimir Espinoza Santa Cruz, UNC].

⁴ Emiliano Vera Lara [Doctor in Public Management and Governance. Principal Professor of the Faculty of Health Sciences of the National University of Cajamarca, Peru].

INTRODUCCIÓN

El panorama de la convivencia personal, familiar y laboral en estos dos últimos años ha cambiado, como consecuencia de la Covid-19, enfermedad que afectó a la mayoría de países y provocó el deceso de muchas de personas en el mundo y en particular en nuestro país. Ante esta situación, en el ámbito laboral, las organizaciones se han encargado de innovar formas de gestionar sus actividades, desarrollando modalidades de trabajo remoto o a distancia, considerando los factores de riesgo de los trabajadores, además de las recomendaciones de las instituciones de salud, buscando salvaguardar la salud y la vida de los trabajadores y sus familias.

Es importante precisar que el teletrabajo solo fue para trabajo administrativo o de seguimiento telefónico de las actividades vinculadas, este no se consideró a las personas dedicadas a las operaciones productivas de campo, quienes continuaron con el desarrollo de sus actividades y la asistencia a sus centros de labores.

Este contexto de mucha preocupación y tensión, terminó por afectar a los trabajadores desencadenando problemas en su salud mental, como el Síndrome de Burnout, y como consecuencia afectó su desempeño y productividad laboral y por ende la calidad de vida, lo que genera un impacto negativo en la familia.

Algunos estudios muestran que el Síndrome de Burnout, se manifestó en el 75% de trabajadores, quienes ostentaron agotamiento laboral en el último año; de igual manera otras investigaciones encontraron que el 21% presentó estrés durante la pandemia. En ese contexto, la Organización Mundial de la Salud (OMS) recomendó preservar la salud mental, balanceando la vida laboral y manteniendo una calidad de vida que permita aumentar el desempeño de los colaboradores.

El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y la calidad de vida en los colaboradores de la cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19, Jaén, 2021, y para concretar este objetivo se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento 2 cuestionarios, uno por cada variable, además del sustento teórico en torno al objeto de estudio.

La justificación fue teórica y social y práctica; revisando y fundamentando diversas fuentes bibliográficas en relación a las variables de estudio, planteando la implementación de

estrategias de abordaje de los desencadenantes del problema, e identificando el nivel de síndrome de burnout y la calidad de vida de los participantes del estudio, respectivamente.

El presente estudio está estructurado por capítulos. En el primer capítulo se expone la problemática, la interrogante de estudio, los objetivos y la justificación. En el segundo capítulo se exponen los estudios previos del tema, la base teórica, hipótesis y variables. En el tercer capítulo se incorpora el marco metodológico y describe la población, muestra, tipo de estudio y diseño, así como los métodos y herramientas de recolección de datos, procesamiento de datos y estándares éticos. En el Capítulo IV se presentan los resultados y la discusión, seguidos de las conclusiones y acciones sugeridas.

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Hoy en día diversas organizaciones han adquirido nuevas formas de gestionar sus actividades, implementando diversas modalidades de trabajo, ya sea a distancia o por teletrabajo, debido a la coyuntura que se atraviesa por la Covid-19, tratando de mantener a sus colaboradores seguros y saludables (1). Sin embargo, esta modalidad no consideró a los colaboradores que desarrollan su actividad laboral en las operaciones de producción, quienes deben reportarse directamente en sus centros de trabajo (2).

El proceso de adecuación a las circunstancias producto de la pandemia resultó tedioso para el colaborador al momento de realizar sus funciones, pues adaptarse a las nuevas normativas en el entorno de trabajo no ha sido fácil; ya que demandó un mayor esfuerzo y tiempo para completar sus actividades diarias, afectando la salud mental y la productividad del colaborador y la empresa (3).

El impacto en la salud se evidenció en el síndrome de burnout (SB) ocupacional, visualizándose como el mayor desafío de salud mental a ser abordado, ya que afectó a los empleados y su entorno. Este problema es catalogado por la OMS en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud (CIM-11), considerando las evidencias clínicas de malestar físico y mental, los que conducen al estrés laboral (4,5).

El Observatorio de Recursos Humanos en Salud, a través de un estudio realizado en el 2020 por la firma Price Waterhouse Coopers, encontró que el 75% de los colaboradores ha experimentado agotamiento laboral durante el último año, de los cuales el 40% fue por consecuencia de la Covid-19 (2). De igual modo, un estudio realizado por Oracle y Future Workplace en el 2020, llamado “Inteligencia Artificial (IA) en el trabajo”, indicó que el 21% de los colaboradores atestiguaban que el estrés en el trabajo, se constituyó en uno de los problemas más complicados durante la pandemia (2).

Por esa razón, la OMS (6) recomienda a las empresas, cuidar la salud mental de los trabajadores brindando una correcta calidad de vida, general seguridad en las condiciones laborales, lo que permitirá mejorar su desempeño. Es importante señalar que la calidad

de vida (CV) de las personas, está vinculada a un colectivo de circunstancias que favorecen la tranquilidad personal y social, por lo que su fortalecimiento y preservación es fundamental para la realización integral y personal de cada individuo (7).

Respecto al lugar de trabajo la CV, está vinculada a la forma como los trabajadores perciben su entorno y la conservación de condiciones laborales saludables, de esta manera el trabajador sentirá satisfacción y motivación por realizar sus actividades diarias sin llegar a agotarse (8,9).

En Estados Unidos, en el 2020, el cambio en las prácticas laborales producto de la Covid-19 afectó negativamente la calidad de vida de los trabajadores administrativos, quienes pasaron a trabajo remoto, aumentando alrededor de 1,3 horas en el comportamiento sedentario fuera del horario laboral, la mala calidad del sueño y la alteración del estado de ánimo, empeorando cinco de ocho subescalas de calidad de vida (10).

Asimismo, en Vietnam, la prohibición de la recreación al aire libre, por el miedo a infectarse y la preocupación por el impacto de esta enfermedad contribuyeron a incrementar un mal índice de calidad de vida, pasando de 15.2% a 38.7% (11).

Considerando las circunstancias antes señaladas la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (12) ha dispuesto mejorar la protección de la seguridad y la salud en el trabajo para quienes trabajan en los servicios de emergencia y de aquellos servicios indispensables con prioridad máxima, buscando hacer frente a estas complejidades derivadas de la crisis sanitaria, que ha impactado severamente en la población mundial y ha afectado al 43,2% de los colaboradores en los países en desarrollo.

En Perú se promulgó la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783) con énfasis en la salud ocupacional y la CV de los trabajadores (9). Sin embargo, a raíz de la pandemia, según un estudio de la Universidad ESAN, encontró que aproximadamente el 70% de asalariados en el Perú padecen de estrés laboral debido a la coyuntura actual, disminuyendo su eficacia y desempeño, afectando su CV, lo que evidencia que las normas están dadas, pero sin la incidencia política ni la asignación de recursos para su vigilancia y cumplimiento (13).

La pandemia de la Covid-19, permitió demostrar que la mayoría de instituciones públicas y privadas de nuestro país, no disponían de un plan de contingencia que les permitiera a sus colaboradores adaptarse rápidamente a las nuevas modalidades, convirtiéndose en un

proceso largo y difícil, impactando de manera significativa en la salud mental de los trabajadores (14).

En la región Cajamarca, el Instituto Peruano de Economía (IPE) (15), encontró que producto de la pandemia el mercado laboral cayó en una tasa del 28%, afectando gravemente a los colaboradores de las distintas organizaciones, e influyendo negativamente en su salud mental.

En la Cooperativa Sol & Café, esta situación generó la afectación a la salud mental de los colaboradores, debido a las constantes exigencias de sobrecarga laboral resultando excesivo para los colaboradores al momento de efectuar sus funciones, por la adaptación a nuevas reglas en el entorno laboral, con una demanda de mayor esfuerzo y tiempo para completar sus obligaciones, desencadenando el llamado síndrome de burnout (16,17).

Por ello, es importante que las empresas no solo se centren en la productividad de los colaboradores, si no también busquen fortalecer las destrezas y habilidades, motivándolos a contribuir con el desarrollo de la organización sin llegar a afectar su salud física y mental, más bien buscando su bienestar considerando que ellos son el capital social de la empresa (18,19).

Los aspectos antes señalados contribuyen a generar una mejora en la CV de los colaboradores, previniendo el estrés y agotamiento laboral, que si no se aborda desencadenará en el Síndrome Burnout (20). Finalmente, al encontrar un vacío en torno al tema de investigación se creyó conveniente realizar el estudio del síndrome de burnout y la calidad de vida en los colaboradores de la cooperativa Sol & Café, en el marco de la pandemia producido por la Covid-19.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la calidad de vida en los colaboradores de la cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19, Jaén, 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Identificar la relación entre el síndrome de burnout y la calidad de vida en los colaboradores de la cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19, Jaén, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de síndrome burnout en los colaboradores de la cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19, Jaén.
- Identificar el nivel de la calidad de vida en los colaboradores de la cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19, Jaén.
- Identificar la relación entre la dimensión agotamiento emocional y la calidad de vida en los colaboradores de la cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19, Jaén.
- Identificar la relación entre la dimensión despersonalización y la calidad de vida en los colaboradores de la cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19, Jaén.
- Identificar la relación entre la dimensión realización personal y la calidad de vida en los colaboradores de la cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19, Jaén.

1.4. Justificación del estudio

El presente estudio se justificó debido al impacto que generó la Covid-19 en los trabajadores de las distintas instituciones y organizaciones productivas como la Cooperativa Sol & Café, quienes deberían realizar actividad laboral a fin de que esta organización productiva cumpla el objetivo en beneficio de sus socios y la dinámica se mantenga, sin medir el riesgo para la salud y su impacto en el entorno, como el estrés, ansiedad y depresión en los trabajadores producto del desarrollo laboral.

La justificación teórica se plasma en el aporte que hace esta investigación desde la revisión y consolidación de las diversas fuentes bibliográficas respecto a las variables de

estudio en el contexto de la Covid-19, así como el aporte de los resultados para futuras investigaciones sobre el tema de investigación.

La justificación social, está en la sugerencia a los encargados de la cooperativa Sol & Café, para desarrollar estrategias que contribuyan a la disminución de los niveles del SB e incrementen la CV en los colaboradores.

Finalmente, la justificación práctica, es mostrar que los resultados de la investigación evidencian que el SB, es un problema significativo de salud que puede afectar el estado físico, mental y laboral, siendo necesario que los jefes de área de la Cooperativa, tomen las medidas necesarias y aseguren el bienestar físico y psicológico de los trabajadores.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Debido a la falta de investigaciones actuales que determinen la correlación de las variables de investigación tras la Covid-19 en una cooperativa, se consideró necesario tener en cuenta estudios de diversos colaboradores, de instituciones similares al estudio que desarrollo.

Internacional

Martínez (21) en el 2018, ejecutó una investigación para examinar la incidencia del SB sobre la CV laboral de los recibidores – pagadores de una entidad financiera de Ecuador. Empleó un sistema metodológico cuantitativo, descriptivo – correlacional y de corte transversal, donde se aplicó el cuestionario a 94 personas. Mostrando que, existe relación demostrativa entre el SB y la CV del personal, sustentado con un con un nivel de significancia de 0.000 menor al p – valor de 0.05. Concluyendo que hay una incidencia alta del Síndrome de Burnout.

Nacional

Garcés et al. (22) realizaron una investigación en el 2020 para establecer la analogía entre el SB y la CV de los colaboradores de una empresa ubicada en Lima Metropolitana. Emplearon un estudio cuantitativo, descriptivo – correlacional, transversal, aplicando dos cuestionarios a una muestra de 129 colaboradores. Los resultados evidenciaron que, el 44,2% de la muestra mantuvo un bajo nivel de CV, además, el 75,2% de los colaboradores no evidenciaron indicios de SB. Debido a ello, concluyeron que, la CV laboral mantuvo un nexo significativo en inverso con el SB ($r = -0.369$; $p = 0.000$).

Paz y Llaque (23) ejecutaron un estudio en el 2021 para decretar el nexo entre el SB y la CV de los trabajadores de una organización en Chiclayo. Esbozaron un sistema metodológico cuantitativo, correlacional, no – experimental y transversal, donde se aplicó dos cuestionarios a un total de 120 colaboradores. Las derivaciones evidenciaron que, existe un nexo moderado e inverso entre SB y CV profesional ($r = -0.305$),

concluyendo que, ante un aumento de los niveles de SB, el grado de CV profesional disminuirá notablemente.

Cruz y Terrones (24) efectuaron una pesquisa en el 2020 para determinar el vínculo entre el SB y la CV profesional de los trabajadores de una empresa trujillana. Manejaron una metodología cuantitativa, básica, descriptiva – correlacional, no – experimental y transversal, aplicando dos instrumentales a una muestra de 24 trabajadores. Las secuelas manifestaron que, el 46% de la muestra evidenció un bajo nivel de SB y el 42% ostentó un alto nivel en relación a CV profesional. Por lo tanto, concluyeron que, existe un vínculo inverso y significativo entre el SB y la CV profesional de los colaboradores ($r = -0.891$; $p = 0.000$).

Torres (25) realizó un estudio en el 2020 para decretar la incidencia del SB sobre la CV laboral de los trabajadores de la organización AGROBEX S.A.C. Esgrimieron una metodología cuantitativa, descriptiva – correlacional, no – experimental y transversal, aplicando dos instrumentos a una muestra de 50 trabajadores. Los resultados evidenciaron que, el 70% de la muestra mantuvo un nivel bueno de la CV laboral y el 28% ostentaron un nivel crítico del SB. Por lo tanto, concluyó que no existe relación alguna entre el SB y la CV laboral de los trabajadores, puesto que, tal empresa está perfeccionando sus políticas internas.

Local

Durante la realización de la búsqueda de antecedentes, no se encontró información sobre el tema en los empleados de cooperativas locales.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Síndrome de Burnout

Freudenberger (26) estudió en un principio el término de Burnout, quien lo define como una sobrecarga de trabajo, originando un desgaste físico y sobre todo emocional. Maslach complementó la investigación, definiéndola como un proceso en el que se va agotando la fuerza laboral y la motivación de los colaboradores, teniendo como principales causas al estrés y la ansiedad laboral.

El Síndrome de Burnout, conocido también como síndrome del quemado, es el agotamiento o fatiga debido al estrés en el trabajo. Este último término es el

causante del 90% a 95% de diversas enfermedades como; migraña, cefalea, hipertensión arterial, alergias, entre otras, afectando a la salud de las personas, los cuales pasan por diferentes fases antes de llegar a tener un cuadro de estrés, las cuales son: alarma, resistencia y agotamiento, esto repercute en la baja productividad de los colaboradores (27,28,29).

Mientras que el estrés es un factor estresor, la ansiedad es el siguiente paso que surge del estrés, dañando la condición física y emocional del individuo, originando taquicardia, hiperventilación y sobre todo despersonalización, porque afecta negativamente al rendimiento profesional del colaborador (30).

Además, actualmente por la crisis sanitaria que se está atravesando, el estrés y la ansiedad laboral va en aumento, lo que puede llegar a originar el Síndrome de Burnout, el cual influye mucho en el estado de salud de los colaboradores, afectando significativamente en la productividad de las organizaciones (31).

2.2.1.1. Dimensiones de Síndrome de Burnout

Maslach precisa al Síndrome de Burnout como un indicio psicológico conformado por 3 razones específicas (32,33):

Agotamiento emocional: También es llamado desgaste emocional, hace referencia a la extensa carga laboral, afectando al estado físico y psicológico de los colaboradores, disminuyendo su rendimiento profesional, afectando a la productividad de la organización.

Elemento primordial del Síndrome de Burnout referido a la ausencia de factores emocionales y al reconcomio de no ofrecer nada a otro individuo, además, puede manifestarse de forma psíquica y física. Asimismo, es conocido como deterioro emocional (34).

Despersonalización: El desgaste emocional, conlleva a que los profesionales descuiden sus responsabilidades, es decir muestran despreocupación en sus actividades laborales.

Definido como un cambio en la autoconciencia del personaje que hace que la persona despersonalizada se sienta extraña y distante, siendo capaz de observar sus procesos mentales y su entorno físico (35).

Realización personal: Disminuye el compromiso del cumplimiento de tareas, reduciendo la competitividad profesional, enfocándose solo en realizar sus actividades para subsistir en la organización, sin embargo, están en constante desmotivación.

Es un sentimiento subjetivo de insatisfacción con la forma en que la persona ejecuta su trabajo y con los resultados que obtiene. El esfuerzo es percibido como negativo y afecta la autoestima de los empleados (34).

2.2.1.2. Consecuencias del Síndrome de Burnout

Esta patología adquiere una lista de consecuencias desfavorables que afecta a los colaboradores como a las organizaciones en las que trabajan. Las cuales son (33):

Consecuencias individuales

Físicas: Cefaleas, trastornos cardiovasculares, dolores esqueléticos y musculares, fatiga crónica, insomnio, diabetes tipo 2, vulnerabilidad a las infecciones e incremento del cortisol en la sangre.

Psicológicas: Depresión, baja autoestima, problemas de concentración, consumo de alcohol, riesgo de suicidio, ausentismo laboral, procrastinación y disminución de compromiso laboral.

Consecuencias organizacionales:

- Decadencia en la producción
- Demora en el cumplimiento de las operaciones
- Conflictos en el entorno laboral
- Mal clima organizacional
- Mayor rotación
- Pérdidas monetarias

2.2.1.3. Niveles del síndrome de Burnout

Los niveles pueden ser (33):

- Leve: Los colaboradores muestran ciertos padecimientos leves, lo que disminuye su productividad.
- Moderado: En este nivel los colaboradores padecen de insomnio, cansancio, falta de concentración, cinismo, lo que produce desmotivación en la realización de actividades laborales.
- Grave: En este nivel se presenta la dimensión de la despersonalización, ausentándose de sus responsabilidades en la organización.
- Extremo: Existe conductas de agresividad, aislamiento laboral, depresión crónica, incluso el colaborador puede llegar a intentar suicidarse.

2.2.1.4. Medidas impuestas por la OIT para cuidar el bienestar y seguridad del colaborador por la Covid-19.

- La Organización Internacional del Trabajo (OIT) crea diversas medidas para cuidar el bienestar y la seguridad del trabajador producida por la Covid-19, la cual está afectando duramente a la fuerza laboral en todas las organizaciones. Pues esta crisis ha aumentado las cargas laborales, haciendo más extensas las jornadas de trabajo y así reduciendo el descanso laboral. La OIT recomienda que proteger el bienestar mental de los empleados forma parte del SG-SST, así prevenir problemas tanto físicos como psicológicos de las nuevas medidas de trabajo por la Covid-19, debido a que la crisis empeora los problemas de salud existentes en los colaboradores. Las siguientes medidas permiten reducir la carga laboral, el ritmo laboral y tener un horario más flexible en la organización (36):

- Distribuir las actividades en el entorno de trabajo de manera adecuada, permitiendo que los colaboradores se adapten a las nuevas medidas de trabajo por la Covid-19 (36).
- Definir y revisar de manera adecuada las responsabilidades y resultados que deben lograr los colaboradores en la organización, tomando en cuenta su desempeño y el esfuerzo de asistir de manera presencial a pesar de las restricciones por la crisis sanitaria (36).
- Crear estrategias efectivas de contingencia (36).
- Materiales necesarios para el cumplimiento de actividades diarias en el entorno de trabajo (36).
- Flexibilidad en el horario de trabajo, además de realizar pausas activas diarias, con el propósito de desestresar al colaborador (36).
- Organizar horarios de trabajo eficientes, evitando la sobrecarga laboral (36).
- Comprobar si el periodo de descanso otorgado a los colaboradores de primera línea durante la crisis sanitaria ayuda a mejorar su productividad (36).

2.2.2. Calidad de Vida

Según la OMS (37), la calidad de vida, es “la percepción de un individuo de su lugar en la existencia en relación con sus metas, expectativas, estándares y preocupaciones en el contexto de la cultura y el sistema de valores en el que vive”. Un alto nivel de vida requiere, entre otras cosas, la disponibilidad y accesibilidad de infraestructura pública y social para el beneficio de todos y la preservación del medio ambiente de un mayor deterioro y contaminación.

Así mismo, existen diferentes términos relacionados con la Calidad de Vida, como la salud ocupacional, que es definida por la OIT y la Organización Mundial de la Salud (OMS) como la tranquilidad social, física y mental de los colaboradores en el entorno laboral, pues tomar en cuenta la CV ocupacional es

primordial y al no desarrollarse adecuadamente puede perjudicar la salud de los trabajadores, disminuyendo su rendimiento profesional (38).

Asimismo, es conceptualizada por Lyskova (39) como un aspecto multidimensional que abarca las necesidades individuales del colaborador, el ambiente y el trabajo del mismo y que, a la vez, influye en sus metas, motivación y desempeño en su lugar laboral. Aunado, Secapramana y Nugroho (40) menciona que es el sentimiento de satisfacción que los colaboradores perciben hacia su trabajo, colegas e institución, lo cual les permite desenvolverse en un ambiente laboral amable, seguro y propicio, repercutiendo en la felicidad y desempeño de los trabajadores.

Actualmente, debido a coyuntura, la calidad de vida ocupacional está siendo afectada en gran parte, debido a las sobrecargas laborales y el tiempo requerido para cumplir el trabajo diario según las normativas planteadas ante la Covid-19, lo que aumenta el estrés en el trabajo, perjudicando significativamente la calidad de vida del trabajador (41,42).

2.2.2.1. Dimensiones de la Calidad de Vida

La CV presenta 4 dimensiones en el grupo de adultos, los cuales son (43,44):

- Dimensión física: El individuo percibe su estado de salud óptimo, pues estar sano físicamente es primordial para mantener una buena CV. Además, esta dimensión se asocia a aspectos como alimentación saludable, descanso, deporte, actividades recreativas que se realicen en un ambiente laboral (45).
- Dimensión psicológica: Aquí el individuo percibe su estado cognitivo, afectivo, aptitudes y creencias personales, es decir, se asocia al asesoramiento psicológico ante problemas emocionales como angustia o alteraciones, que requieren una reflexión de las emociones y pensamientos para emitir conductas positivas y en beneficio a la empresa y compañeros de trabajo (45).
- Dimensión social: Se percibe las relaciones sociales tanto a nivel interpersonal y de la vida, del mismo modo, incluye a la red de apoyo personal y profesional; la primera implica los problemas y experiencias con

el entorno familiar y amical, mientras que, la segunda implica la experiencia laboral en convivencia con los compañeros del centro de trabajo (45).

- Dimensión ambiental: Se refiere al entorno del individuo, es decir, hace referencia al espacio de trabajo que hace que el colaborador mejore y potencialice su desempeño laboral, repercutiendo directamente en la productividad de la institución (45).

Schalock y Verdugo, citado por Martin (46), señalan que hay 8 dimensiones de calidad de vida: Bienestar físico, bienestar emocional, relaciones entre personas, bienestar material, desarrollo personal, autodeterminación, inclusión social y derechos:

- Bienestar emocional. Significa tranquilidad, seguridad, sin miedos ni preocupaciones.
- Relaciones interpersonales. Significa contactarte con diferentes personas, tener conocidos, ser amable con las familias, los vecinos y los compañeros de trabajo.
- Bienestar material. Denota tener capacidad económica para comprar lo que se necesita, tener una vivienda y trabajo adecuado.
- Desarrollo personal. Significa ser capaz de aprender cosas nuevas, tener conocimientos y desarrollarse como persona.
- Autodeterminación. Es la capacidad de decidir por ti mismo, poder elegir como quieras que sea tu vida o la gente con la cual estas.
- Inclusión social. Significa ir a lugares donde otras personas van y participan en cualquier actividad como uno más, considerarte parte de la sociedad.
- Derechos. Incorpora un buen trato, respeto a tu forma de ser y tus opiniones, y privacidad.

2.2.2.2. Componentes de la Calidad de Vida

Los componentes de la CLV se dividen en 6, las cuales son (43):

- Salud: Estado en el que los individuos ejecutan con normalidad sus funciones y el vinculado de condicionamientos físicos en el que se

halla un organismo en un periodo determinado, aunado a ello, implica el bienestar físico, social y mental (47).

- Bienestar social: Vinculado de constituyentes que posibilitan en perfeccionamiento de los condicionamientos materiales de vida de la metrópoli con el propósito de acrecentar el nivel de vida, además, la condesciende al individuo a ejercer el accionar de experimentar sus escaseces a nivel objetivo y subjetivo (48).
- Educación: Procedimiento de adquirir discernimientos y desenvolver la aptitud intelectual, además del fortalecimiento de valores y creencias, donde se aplica el accionar de transmisión de un individuo hacia otro para adquirir una formación específica (49).
- Seguridad ciudadana: Vinculado de ideas y diligencias direccionadas a la prevención y reducción de la violencia, además de, suscitar la seguridad tipo pública y la accesibilidad a la justicia, así como, el fortalecimiento de la cohesión social y el reforzamiento de los compromisos y derechos de los residentes y el Estado.
- Trabajo: Accionar natural del individuo que le posibilita apropiarse de los elementos de la naturaleza para posteriormente convertirla con el propósito de saciar sus infinitas necesidades, además, incluye la empleabilidad de las facultades físicas e intelectuales del ser humano (50).
- Vivienda: Lugar acondicionado para que habiten individuos, además, se ejecutan diversas diligencias básicas de la vida cotidiana; por lo tanto, presenta el propósito de alojar, brindar protección y refugiar a sus habitantes.

2.2.2.3. Indicadores de la Calidad de Vida

Al respecto Blanco y Chacón, proponen seis indicadores de la CV en relación con los ámbitos de interés y preocupación de los ciudadanos (43):

- Indicador nivel de vida: Salud, alimento, educación, ocupación, trabajo, vivienda, seguridad social, vestimenta, ocio, derechos humanos.
- Indicadores sociales: Relaciones interpersonales satisfactorias.
- Indicador psicosocial: Familia, pareja, hijos, amistades.
- Los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC), mencionan que debido a la coyuntura los colaboradores ha experimentado una serie de emociones o sentimientos que llegan afectar a su productividad, como: irritación, actitudes pesimistas, ansiedad, desmotivación, agotamiento laboral, depresión y problemas de concentración, por ello, El MINSA ha propuesto un modelo de atención, suspicacia y monitoreo del Covid-19 en el lugar de empleo y un sistema de gestión de seguridad y salud (SGSST) que cuidará la el bienestar y CV de sus trabajadores (51).

2.2.3. Teoría

2.2.3.1. Teoría de los dos factores de Herzberg

Esta teoría de Frederick Herzberg, se enfoca en cómo se conforma el trabajo, y el entorno de desarrollo, puesto que Herzberg considera la satisfacción como un elemento fundamental bidimensional, donde intervienen dos factores (52):

- Factores de higiene: Se refiere a todo lo relacionado con el entorno del individuo, tales como el salario, infraestructura, oportunidades laborales, relaciones interpersonales, entre otros, que no necesariamente produce satisfacción, pero que son necesarios para el colaborador.
- Factores de motivación: Son los factores que se vinculan con las acciones en sí, tales como el reconocimiento, sentimiento de autorrealización, el adquirir una mayor responsabilidad, motiva al colaborador a realizar sus tareas satisfactoriamente.

2.3. Hipótesis

La relación entre el síndrome de burnout y la calidad de vida en los colaboradores de la cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19, Jaén, 2021, es altamente significativa.

2.4. Variables del estudio

- Variable 1: Síndrome de Burnout
- Variable 2: Calidad de Vida

2.5. Operacionalización de variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Tipo de variable
Síndrome Burnout	Es un conjunto de síntomas y signos provocados por la sobrecarga de trabajo que pueden conducir al desgaste físico y sobre todo emocional, en el que los cooperantes se agotan en su trabajo y motivación. (26)	Se refiere al estrés laboral crónico que padece el colaborador por diferentes factores estresantes, y comprende en tres dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.	Agotamiento emocional	Cansancio/ desgaste (1, 2, 8, 14 y 20) Fatiga (3 y 6) Impotencia (13 y 16)	Global Bajo: 22-58 Medio: 59-95 Alto: 96-132	Cualitativa
			Despersonalización	Deshumanización (5 y 10) Despectiva (11, 15) Negación (22)	Bajo: 9-14 Medio: 15-21 Alto: 22-27	
			Realización personal	Empatía (4, 7 y 21) Desempeño personal (9, 12 y 19) Relaciones personales (17 y 18)	Bajo: 5-8 Medio: 9-11 Alto: 12-15	
Calidad de Vida	La CV asociada con la salud, llega a enfocarse con el bienestar biopsicosocial de una persona, donde percibe culturalmente su vida y los valores asociados a sus metas y perspectivas. (37)	Percepción del individuo sobre el bienestar de su vida que será evaluada por diversos factores como: físicos, psicológicos y sociales.	Dimensión Física	Dolor Dependencia de medicinas Energía para la vida diaria Movilidad Sueño y descanso Actividad de la vida diaria Capacidad de trabajo Sentimientos positivos.	Global: Bajo: 26 a 60 Medio: 61 a 96 Alto: 97 a 130	Cualitativa
			Dimensión Psicológica	Espiritualidad, Creencias, religión, personales. Pensamiento aprendizaje, memoria, concentración. Imagen corporal Autoestima. Sentimientos negativos	Bajo: 6-14 Medio: 15-22 Alto: 23-30	
			Dimensión Social	Relaciones personales Actividad sexual Apoyo social Libertad y seguridad. Ambiente físico.	Bajo: 6-14 Medio: 15-22 Alto: 23-30	
			Dimensión ambiental	Recursos económicos. Oportunidad de información Ocio y descanso Hogar. Atención sanitaria/social	Bajo: 7-16 Medio: 17-26 Alto: 27-35	

CAPÍTULO III

3. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de estudio

La investigación es cuantitativa, tipo descriptivo correlacional y de corte transversal, dado que se analizó las variables frente a una muestra durante un determinado tiempo.

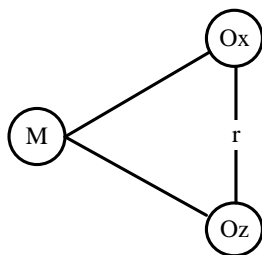
Es descriptiva en vista que no se intervino o manipuló el agente de estudio, sólo se observó el desempeño del fenómeno de estudio en una realidad establecida (53).

Es correlacional, dado que permitió verificar la relación existente entre dos o más parámetros, categorías o variables en un determinado objeto de estudio.

El presente estudio se busca determinar la relación entre el síndrome de burnout y la calidad de vida en los colaboradores de la cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19 (54).

Por otro lado, fue Transversal porque se recopiló la información respecto a la delimitación temporal (55).

El diseño quedó constituido de la siguiente manera:



Donde:

M = Muestra.

Ox = Análisis de la variable 1: Síndrome de Burnout

Oz = Análisis de la variable 2: Calidad de Vida

r = Grado de asociación entre variables

3.2. Población

Una población es un grupo de sujetos con características similares que componen el fenómeno en estudio (56). Por ese motivo, el estudio estuvo constituido por 81 asalariados de las diferentes áreas de la cooperativa Sol & Café, durante el año 2022.

3.3. Criterio de inclusión y exclusión o criterios de elegibilidad

Criterios de inclusión

- Colaboradores de ambos sexos.
- Colaboradores que tengan vínculo laboral con la organización con un año o más de un año de antigüedad.
- Colaboradores que acepten formar parte del estudio y suscriban el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Colaboradores que no completen el llenado del instrumento de recolección de datos.
- Colaboradores con una antigüedad menor a un año.

3.4. Muestra

Se refiere a una parte específica de la población, permitiendo sistematizar los resultados que, junto con el método de muestreo, permite a los investigadores a extraer una parte de la población ahorrando tiempo y facilitando el desarrollo de la investigación. Al elegir la muestra se aplicará el muestreo probabilístico, que consiste en procesos estadísticos que facilitan la extracción de la muestra (57).

Para ello, se realizó el procedimiento de muestreo probabilístico referido a la elección de unidades en donde cada uno de los elementos tengan los mismos criterios probabilísticos para su elegibilidad, asimismo, éstos deben ser representativos (58). Por ello, se aplicó la siguiente expresión matemática:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{e^2(N - 1) + Z^2(p \times q)}$$
$$n_0 = \frac{81 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2(81 - 1) + 1.96^2(0.5 \times 0.5)} = 67$$

Donde:

$N = 81$

$Z = 1.96$

$p = \text{proporción de aceptación} = 0.5$

$q = \text{proporción de rechazo} = 0.5$

$e = 0.05$

La muestra estuvo constituida por 67 colaboradores de diferentes áreas de la cooperativa Sol & Café, durante el año 2022.

3.5. Unidad de análisis

Cada uno de los colaboradores que trabaja en la cooperativa Sol & Café durante el año 2022.

3.6. Marco muestral

Lo constituye el registro de colaboradores de la Cooperativa Sol & Café, durante el año 2022.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica de recopilación de información está basada en el registro y análisis detallado de documentos o información reales (59). En ese sentido, la técnica que se utilizó para la investigación fue la encuesta, definida como la estructura de interrogantes previamente organizadas con la intención de conocer la percepción de la unidad de análisis, y como instrumento se empleó el cuestionario, que es la herramienta que abarca el agregado de preguntas necesarias para recolectar la información pertinente que respondan al tema en análisis (55).

Por esa razón, el proceso de recolección de información se realizó mediante la técnica de la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios, uno para cada variable de estudio, enfocados en los colaboradores de la cooperativa Sol & Café.

Para determinar el Síndrome de Burnout, se aplicó un cuestionario establecido por Maslach y Jackson, validado en Perú por Gutiérrez (60), el cual se constituye por tres dimensiones: agotamiento emocional el cual consta de 9 epígrafes: (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,

16, 20), despersonalización se encuentra conformada por 5 epígrafes (5, 10, 11, 15 y 22) y realización personal, presenta 8 epígrafes (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21), bajo la ponderación de alto, medio y bajo y con respuestas de: nunca:1, casi nunca: 2, regularmente: 3, casi siempre: 4 y siempre: 5.

Este instrumento fue validado en 8 países latinoamericanos por juicio de expertos, efectuando con los criterios determinados. Además, el instrumento de estudio pasó por un proceso de confiabilidad obteniendo un Alfa de Cronbach de 0.758 (60).

Para evaluar la Calidad de vida, se aplicó el cuestionario de escala de Whoqol Bref formado por 26 ítems, obtenida de Zúñiga y Molina (61), la cual está conformada por cuatro dimensiones: Dimensión física conformada por los primeros 7 ítems, dimensión psicológica conformada por 6 ítems (8, 9, 10, 11, 12, 13), dimensión social conformada por seis ítems (14, 15, 16, 17, 18 y 19) y la dimensión ambiental conformada por últimos siete ítems (20, 21, 22, 23, 24, 25 y 26), con una escala de Likert (Siempre, Casi siempre, Regularmente, Casi Nunca, Nunca) y de medición ordinal. Así mismo, el instrumento se validó por juicio de expertos, con una validez de 0.936, además de presentar una confiabilidad de Alpha de Cronbach de 0,88.

3.8. Proceso de recolección de datos

Se solicitó a la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca, que se remita una carta de presentación y autorización para el recojo de datos al Gerente de la Cooperativa Sol & Café, que permita aplicar el cuestionario de estudio.

Conseguida la autorización correspondiente se procedió a explicar los objetivos del estudio, y luego a la suscripción del consentimiento informado por el participante. Luego se continuo con el recojo de datos mediante la aplicación de los instrumentos, procedimiento para el cual se dispuso un ambiente adecuado y un tiempo promedio de 20 minutos por participante.

3.9. Procesamiento y análisis de la información

Al realizar el análisis de datos, se tuvo acceso a la base de datos con la información correctamente tabulada de la aplicación del cuestionario, para ello, se utilizaron programas de Microsoft Excel 2016 y el programa estadístico IBM SPSS versión 26, para

el procesamiento se utilizó la estadística descriptiva por medio de tablas y figuras, asimismo, se realizó la prueba de Chi – cuadrado para el análisis de la relación entre las variables, la información se presentó en tablas de frecuencia de acuerdo con los objetivos específicos propuestos y el análisis de los resultados se realizó según el marco teórico de la investigación.

3.10. Criterios éticos

Según Hirsch, los aspectos éticos en trabajos de investigación, se fundamentan en cuatro principios (62):

- Principio de beneficencia: Sirvió para tener en consideración la salud física y mental de los encuestados, primando el criterio de que la investigación, el cual, trajo consigo resultados favorables y en beneficio para los mismos trabajadores.
- Principio de no maleficencia: Buscó salvaguardar la integridad física y psicológica de los encuestados frente al desarrollo del estudio.
- Principio de Autonomía: Los participantes tuvieron la voluntad de no responder a ciertas preguntas donde sientan rechazo u ofensa alguna frente a condiciones sociales, políticas o de cualquier índole.
- Principio de justicia: Aseguró que la investigación tenga aportes científicos contribuyendo al desarrollo del país y promoviendo la distribución justa de los recursos.

En general, la actual investigación no ocasiona daños al participante, pues solo se emplearon ciertas interrogantes específicas para determinar las variables del estudio. Además, con el fin de salvaguardar la fiabilidad de la información brindada, cada participante fue inscrito con un código, respetando su privacidad.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Tabla 1. Nivel de Síndrome de Burnout según dimensiones y a nivel global, en los colaboradores de la Cooperativa Sol & Café, Jaén 2022.

		N	%
	Alto	31	46,3%
Agotamiento emocional	Medio	28	41,8%
	Bajo	8	11,9%
	Alto	16	23,9%
Despersonalización	Medio	23	34,3%
	Bajo	28	41,8%
	Alto	30	44,8%
Realización personal	Medio	29	43,3%
	Bajo	8	11,9%
	Alto	29	43,3%
SÍNDROME DE BURNOUT	Medio	25	37,3%
	Bajo	13	19,4%

En la tabla 1 se observa el nivel de síndrome de Burnout por dimensiones, encontrando que en la dimensión agotamiento emocional presento un nivel alto (46,3%), seguido del nivel medio (41,8%) y bajo (11,9%); en la dimensión despersonalización, resultado bajo en el 41,8%, seguido de un nivel medio 34,3% y bajo 23,9%; en la dimensión realización personal el 44,8% tuvo un nivel alto, seguido del nivel medio (43,3%) y bajo (11,9%).

A nivel global el síndrome de Burnout; es alto (43,3%); seguido del nivel medio (37,31%) y bajo (19,4%).

Tabla 2. Nivel de Calidad de vida según dimensiones y a nivel global en los colaboradores de la Cooperativa Sol & Café, Jaén 2022.

		N	%
Dimensión Física	Bajo	23	34,3%
	Medio	40	59,7%
	Alto	4	6,0%
Dimensión Psicológica	Bajo	43	64,2%
	Medio	22	32,8%
	Alto	2	3,0%
Dimensión Social	Bajo	38	56,7%
	Medio	25	37,3%
	Alto	4	6,0%
Dimensión ambiental	Bajo	26	38,8%
	Medio	36	53,7%
	Alto	5	7,5%
CALIDAD DE VIDA	Bajo	45	67,2%
	Medio	20	29,9%
	Alto	2	3,0%

En la tabla 2 se observa el nivel de vida según dimensiones, encontrando que en la dimensión física la mayoría presentó un nivel medio (59,7%), seguido de un nivel bajo (34,3%), y alto (6,0%); en la dimensión psicológica la mayoría obtuvo un nivel bajo (64,2%) seguido de un nivel medio (32,8%) y alto (3,0%); en la dimensión social el nivel fue bajo (56,7%), seguido de un nivel medio (37,3%) y alto (6,0%); en la dimensión ambiental, la mayoría presentó un nivel medio (53,7%), seguido de un nivel bajo (38,8%), y alto (7,5%).

A nivel global el nivel de la calidad de vida de los participantes del estudio fue baja (67,2%), seguida de un nivel medio (29,9%) y un nivel alto (3,0%)

Tabla 3. Relación entre la dimensión agotamiento emocional y la calidad de vida en los colaboradores de la Cooperativa Sol & Café, Jaén 2022.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13.748	4	0.008

En la tabla 3, se obtuvo una significancia de 0,008, que resulta menor a 0.05, por ello se concluye que existe relación entre el agotamiento emocional y la calidad de vida, es decir que, a mayor agotamiento emocional, producto de la extensa carga laboral, se afecta el estado físico y psicológico de los colaboradores, lo que impacta en la calidad de vida.

Tabla 4. Relación entre la dimensión despersonalización y la calidad de vida en los colaboradores de la Cooperativa Sol & Café, Jaén 2022.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4.900 ^a	4	0.298

En la tabla 4, la significancia obtenida fue de 0,298, resultando mayor a 0.05; por lo tanto, se concluye que no existe relación entre la despersonalización y la calidad de vida.

Tabla 5. Relación entre la dimensión realización personal y la calidad de vida en colaboradores de la Cooperativa Sol & Café, Jaén 2022.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7.533	4	0.110

En la tabla 5, se puede observar que la significancia obtenida es de 0,110 lo que resulta mayor a 0.05; en consecuencia, se concluye que no existe relación entre la realización personal y la calidad de vida.

Tabla 6. Relación entre el síndrome burnout y calidad de vida en colaboradores de la Cooperativa Sol & Café, Jaén 2022.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10.094 ^a	4	0.039

En la tabla 6, se puede observar que la significancia obtenida es de 0,039 resultando menor a 0,05, por lo que se concluye que existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y la calidad de vida; es decir que, a mayor nivel de síndrome de burnout (agotamiento de la fuerza y motivación, causado por el estrés y la ansiedad laboral), se desencadena una menor calidad de vida.

4.2. Discusión

Los resultados muestran que la mayoría de los participantes del estudio son varones (67%), con edades entre 20-49 años (88%), con grado de instrucción superior completa (77%) y son convivientes (82%) (Anexo 7).

En base a los resultados obtenidos y en el marco del desarrollo del objetivo general, el cual busca determinar la asociación entre el Síndrome de Burnout y Calidad de Vida en los trabajadores de la Cooperativa Sol & Café durante la pandemia de la Covid-19 en Jaén, se aplicó la prueba estadística del Chi cuadrado, obteniendo un p valor = 0.039, indicando la existencia de una relación significativa entre las variables de estudio, lo que indica que a mayor nivel de Síndrome de Burnout, menor calidad de vida.

En ese sentido, los resultados obtenidos en la presente investigación, se refuerzan con los resultados obtenidos por Martínez (21) quienes en su estudio encontraron una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la calidad de vida de los colaboradores de una entidad financiera, sustentada bajo un nivel de significancia de 0.000 menor al p – valor de 0.05.

Respecto al desarrollo del objetivo específico 1, se encontró que los trabajadores de la cooperativa Sol & Café presentan Síndrome de Burnout (SB) en un nivel alto, representado por el 43.28%, asimismo, un grupo reducido de trabajadores refirió tener SB en un nivel bajo, representado por el 19.4%, a su vez, se evidenció la existencia de un gran número de colaboradores que presenta agotamiento laboral; debido a que, la mayor parte de ellos presentan un estado de agotamiento físico y mental que se prolonga en el tiempo; el cual, llega a alterar la personalidad y autoestima del trabajador.

Estos resultados son coincidentes a los obtenidos por Torres (25) quien mediante su estudio aplicó dos instrumentos para cuantificar el Síndrome de Burnout en una empresa

trujillana, encontrando que el 28% ostentaron un nivel crítico del Síndrome de Burnout, mientras que el 72% de la muestra ostentó un nivel ubicado entre medio y alto.

Respecto a los resultados obtenidos por el objetivo específico 2, se evidenció que, los trabajadores de la cooperativa Sol & Café presentan una Calidad de Vida en un nivel bajo, representado por el 67,2%, asimismo, existe un 3% de los trabajadores que refiere tener una calidad de vida en un nivel alto; debido a que, la mayor parte de ellos mantienen un nivel bajo de calidad de vida en el trabajo, sintiéndose insatisfechos y desmotivados al realizar sus actividades manteniendo un bajo rendimiento laboral.

En ese sentido, los resultados del objetivo específico 2, son coincidentes a los obtenidos por Rozana et al. (22) el cual realizó una investigación correlacional entre las variables Síndrome de Burnout y Calidad de Vida de los colaboradores de una organización ubicada en Lima, donde se evidenció que el 44,2% del total de la muestra analizada ostentó un bajo nivel de calidad de vida.

Respecto los resultados obtenidos en el objetivo específico 3, que buscó determinar la relación entre el agotamiento emocional y la calidad de vida de los trabajadores de la Cooperativa Sol & Café durante la pandemia de la Covid-19 en Jaén en el 2021, se encontró una significancia de 0,008, mediante la prueba Chi cuadrado, infiriendo la existencia de correlación entre el agotamiento emocional y la calidad de vida de los trabajadores de dicha cooperativa.

Resultados similares encontraron Paz y Llaque (23) quienes mostraron una relación significativa, inversa y pequeña entre el agotamiento emocional y la calidad de vida de los colaboradores de una corporación chichilayana, sustentado por un p valor de 0.000 y un $r = -0.260$. Complementando dichos resultados, Maslach (26) refiere que el agotamiento emocional genera desgaste en el trabajador frente a su estado físico y psicológico, afectando directamente en la productividad laboral.

Ahora bien, de los resultados obtenidos del desarrollo del objetivo específico 4, el cual busca determinar la relación entre la despersonalización y la calidad de vida de los trabajadores de la Cooperativa Sol & Café durante la pandemia de la Covid-19 en Jaén en el 2021, se encontró que no existe relación entre las variables de estudio, puesto que, al utilizar la prueba Chi cuadrado, se obtuvo una significancia de $p= 0.298$, lo que indica

la inexistencia de relación entre la dimensión despersonalización y la variable CV de los trabajadores en el lugar de estudio. ($p > 0,05$)

Estos resultados difieren de los encontrados por Cruz y Terrones (24) quienes por medio de su investigación analizaron la relación entre la dimensión despersonalización y calidad de vida de los colaboradores de una empresa trujillana, obteniendo como resultado una correlación inversa de grado alto entre la despersonalización con la calidad de vida en un -0.903 . Aunado a ello, Maslach (26) refuerza la idea respecto a la despersonalización, aduciendo que los trabajadores descuidan sus funciones laborales por un desinterés netamente personal.

En el objetivo específico 5, al determinar la relación entre la realización personal y la calidad de vida de los trabajadores de la Cooperativa Sol & Café durante la pandemia de la Covid 19 en Jaén en el 2021, a través de la prueba Chi cuadrado, se obtuvo una significancia igual a 0.110 , lo que indica que, no existe relación entre la realización personal y la variable calidad de vida. ($p > 0,05$)

Estos resultados difieren del estudio realizado por Paz y Llaque (23), quienes, al determinar la existencia de la relación entre la realización personal y la calidad de vida, encontraron una relación directa y moderada entre ambas variables, sustentada bajo un p valor de 0.000 y un $r = 0.359$. Por su parte, Maslach (26) menciona que la realización personal disminuye la participación de los trabajadores en el desarrollo de las actividades, reduciendo la competitividad laboral en la organización.

En el enfoque general la Teoría de Herzberg (52), fundamenta esta investigación, puesto que señala “cómo se conforma el trabajo, y el entorno de desarrollo, donde la satisfacción es el elemento clave, por sus componentes y el abordaje de los factores de higiene y de motivación”. En torno al primero incorpora el entorno del individuo, priorizando el salario, la infraestructura y equipamiento, las oportunidades laborales y las relaciones interpersonales, indispensables para desarrollar un trabajo acorde a sus capacidades y esfuerzo.

En relación al segundo, resalta el reconocimiento, la autorrealización y la responsabilidad, que estimula al trabajador hacia la realización de sus labores con satisfacción.

Estos componentes adecuadamente implementados por las instituciones o empresas, cuyas evidencias son trabajadores sensibilizados, motivados y comprometidos con las metas institucionales o empresariales, aportan a su propia salud y del colectivo laboral, disminuyendo los problemas de tensión, estrés o burnout, muy evidentes y asociados a la pandemia COVID-19.

En la empresa privada tienen claro esta situación de riesgo y por lo tanto, una vez identificada la problemática, la abordan, contratando profesionales que mejoren los procesos y ayudando al logro de los objetivos previstos, cuidando tanto el capital social como los activos de la empresa.

CONCLUSIONES

- Existe relación entre el síndrome Burnout y la calidad de vida en colaboradores de la cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19, es decir que, a mayor nivel de síndrome de Burnout, menor calidad de vida.
- El síndrome de Burnout en los colaboradores de la cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19, fue de nivel alto, seguido de un nivel medio, evidenciado por agotamiento emocional y realización personal altos, y despersonalización baja.
- La mayoría de los colaboradores de la cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19, presentaron una baja calidad de vida, con estado físico moderado y estado psicológico y social bajos, y estado ambiental medio.
- Existe relación entre el agotamiento emocional y la calidad de vida en colaboradores de la cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19, es decir que, a mayor agotamiento emocional, menor calidad de vida.
- No existe relación entre la despersonalización y la calidad de vida en colaboradores de la cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19.
- No existe relación entre la realización personal y la calidad de vida en colaboradores de la cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19.

RECOMENDACIONES

A los representantes de la Cooperativa Sol & Café, se sugiere:

- Implementar campañas de prevención del síndrome de Burnout, tales como talleres para el manejo de estrés, y de esta manera otorgar herramientas para reducir el impacto de la carga laboral.
- Implementar a través del área de Recursos Humanos, una evaluación de periodicidad trimestral a los colaboradores, para identificar los niveles y comportamiento del síndrome de Burnout, e intervenir en el abordaje del problema generando mejora en la calidad de vida.
- Implementar mediante el área de Recursos Humanos un plan de trabajo que integre actividades enfocadas en pequeñas pausas activas dentro del horario laboral, con la finalidad de evitar y disminuir el agotamiento emocional y mejorar la calidad de vida.
- A los gerentes implementar y destinar con periodicidad trimestral reconocimientos y recompensas a sus colaboradores, además, de capacitaciones que potencialicen sus habilidades profesionales que les permitan ser más competitivos y acceder a ascensos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y salud en el trabajo frente a la pandemia. Lima: Organización Internacional del Trabajo, Lima; 2020. Report No.: Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/briefingnote/wcms_742469.pdf.
2. Organización Panamericana de la Salud. 11 consejos para evitar el agotamiento de los empleados en la era del Covid-19 [Internet]. [Online].; 2021 [cited 2021 Septiembre 20. Available from: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/11-consejos-para-evitar-el-agotamiento-de-los-empleados-en-la-era-del-covid-19.html>.
3. Instituto para el Futuro de la Educación. Salud Mental: el verdadero reto del trabajo a distancia [Internet]. [Online].; 2020 [cited 2021 Septiembre 20. Available from: <https://observatorio.tec.mx/edu-news/teletrabajo-bienestar>.
4. Diario Independiente de Contenido Enfermero. La OMS incluye el 'burnout' o "síndrome del trabajador quemado" en su lista de enfermedades [Internet]. [Online].; 2019 [cited 2021 Septiembre 20. Available from: <https://www.enfermeria21.com/diario-dicen/la-oms-incluye-el-burnout-o-sindrome-del-trabajador-quemado-en-su-lista-de-enfermedades/>.
5. British Broadcasting Corporation. Burnout: qué es el creciente síndrome de estar "quemado" por el trabajo y cómo combatirlo [Internet]. [Online].; 2021 [cited 2021 Septiembre 20. Available from: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-57861825>.
6. Organización Mundial de Salud. Cuidar nuestra salud mental [Internet]. [Online].; 2021 [cited 2021 Septiembre 20. Available from: <https://www.who.int/es/campaigns/connecting-the-world-to-combat-coronavirus/healthyathome/healthyathome---mental-health>.
7. Federación Austimos Madrid. ¿A qué nos referimos cuando hablamos de «calidad de vida? [Internet]. [Online].; 2021 [cited 2021 Noviembre 25. Available from: <https://autismomadrid.es/noticias/a-que-nos-referimos-cuando-hablamos-de-calidad-de-vida/>.

8. Agencia Peruana de Noticias. Estrés laboral: cuatro consejos para prevenirlo en tiempos de pandemia [Internet]. [Online].; 2021 [cited 2021 Septiembre 20. Available from: <https://andina.pe/agencia/noticia-estres-laboral-cuatro-consejos-para-prevenirlo-tiempos-pandemia-843295.aspx>.
9. Garcés C, Loli A, Navarro V. Calidad de vida laboral y síndrome de burnout en los colaboradores del sector retail de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología* [Publicación periódica en línea]. 2020 Diciembre; 23(2).
10. Gibbs B, Kline C, Huber K, Paley J, Perera S. Covid-19 shelter-at-home and work, lifestyle and well-being in desk workers. *Occupational Medicine*. 2021 March; 71(2): p. 86-94.
11. Xuan B, Thi H, Thi H, Latkin C, Quang H, Gia L, et al. Impact of COVID-19 on Economic Well-Being and Quality of Life of the Vietnamese During the National Social Distancing. *Organizational Psychology*. 2020 September; 11(565153).
12. Organización Internacional del Trabajo. El COVID-19 y el mundo del trabajo. Segunda edición. Organización Internacional del Trabajo; 2020. Report No.: Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf.
13. ESAN. ¿Cómo afecta el estrés laboral a nivel empresarial? [Internet]. [Online].; 2021 [cited 2021 Septiembre 20. Available from: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2021/05/como-afecta-el-estres-laboral-a-nivel-empresarial/>.
14. Bellido R, Gamarra M, Aguilar J, Pastor K, Morales B. Efectos de la Covid-19 en el estrés laboral. *Universidad, Ciencia y Tecnología* [Publicación periódica en línea]. 2021 Junio; 25(109): p. 124-130 Disponible en: <https://doi.org/10.47460/uct.v25i109.458>.
15. Instituto Peruano de Economía. Cajamarca: Empleo cae en pandemia para mostrar una progresiva recuperación [Internet]. [Online].; 2021 [cited 2021 Septiembre 21. Available from: <https://www.ipe.org.pe/portal/cajamarca-empleo-cae-en-pandemia-para-mostrar-una-progresiva-recuperacion/>.
16. Euroinnova Business School [Internet]. ¿Quieres saber qué buscan las empresas hoy en día? [Online].; 2019 [cited 2021 Octubre 04. Available from:

<https://www.euroinnova.edu.es/blog/que-buscan-las-empresas-hoy-en-dia#productividad>.

17. Federación Asturiana de Empresarios [Internet]. Cuidar de la salud física y emocional de los empleados, un gran reto empresarial en la "nueva normalidad". [Online].; 2021 [cited 2021 Octubre 04]. Available from: <https://www.empresasdeasturias.org/es/todos-los-articulos/cuidar-salud-fisica-emocional-empleados-gran-reto-empresarial-nueva-normalidad.html>.
18. Agencia Peruana de Noticias [Internet]. Desgaste laboral: ¿Sabes qué es el síndrome de burnout y cómo prevenirlo? [Online].; 2021 [cited 2021 Octubre 04]. Available from: <https://andina.pe/agencia/noticia-desgaste-laboral-sabes-es-sindrome-burnout-y-como-prevenirlo-851966.aspx>.
19. Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y salud en el trabajo frente a la pandemia. Lima: Organización Internacional del Trabajo, Lima; 2020.
20. Velázquez E, García de León G, Montesinos R, Robles R, Basurto R, Navarro A, et al. Importancia de la calidad de vida de los trabajadores en el clima laboral de las PYMES. Revista de investigación Académica sin Frontera [Publicación periódica en línea]. 2019 Enero-Junio; 12(29): p. Disponible en: <https://revistainvestigacionacademicasinfrontera.unison.mx/index.php/RDIASF/article/view/243>.
21. Martínez J. Burnout y calidad de vida laboral de los recibidores pagadores de una Cooperativa de Ahorro y Crédito de Quito. Para optar el título de Magíster en Seguridad y Salud Laboral. Quito: Universidad Central de Ecuador; 2018.
22. Rozana C, Loli A, Navarro V. Calidad de vida laboral y síndrome de burnout en los colaboradores del sector retail de Lima Metropolitana. Revista de Investigación en Psicología. 2020 Diciembre, 23(2).
23. Paz C, Llaque E. Síndrome de burnout y calidad de vida profesional en colaboradores de una empresa privada de Chiclayo. Para optar el título profesional de Licenciado en Psicología. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán; 2021.

24. Cruz J, Terrones M. Síndrome de Burnout y la relación con la calidad de vida profesional de los trabajadores de Resedisa Import SAC de la ciudad de Trujillo año 2020. Para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2022.
25. Torres V. Síndrome de Burnout y sus Consecuencias en la Calidad de Vida Laboral en los Colaboradores de la Empresa AGROBEX S.A.C. de Trujillo 2021. Para optar el título profesional de Maestra en Gestión del Talento Humano. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2021.
26. Maicon C. El síndrome de Burnout: comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas de futuro [en línea]. Primera Edición ed.: Wanceulen Editorial Deportiva S.L.; 2014 Disponible en: https://books.google.com.pe/books?id=s-cmCgAAQBAJ&dq=sindrome%20de%20burnout&hl=es&source=gbs_book_other_versions.
27. Vidal V. El estrés laboral. Análisis y prevención Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza; 2019.
28. Barradas M, Delgadillo R, Gutiérrez L, Posadas M, García J, López J, et al. Estrés y Burnout Enfermedades en la vida actual [en línea] Liberty Drive: Palibrio; 2018 Disponible en: https://books.google.com.pe/books?id=rOBiDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Estr%C3%A9s+Y+Burnout+Enfermedades+En+La+Vida+Actual&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiY5OX5_ZDzAhWyTDABHYkTB0sQ6AF6BAgKEAI.
29. Pérez J. Trata el estrés con PNL [Internet] Pérez L, editor. Madrid: Centro de estudios Ramón Areces, S.A.; 2018 Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=kpRuDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+es+un+sindrome&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjA4MHm6pDzAhW6TDABHfejAfoQ6AF6BAgCEAI>.
30. Juárez C. Todo lo que querías saber sobre el estrés de la A a la Z Mexico- Bogotá: Mexico- Bogotá; 2019.

31. Ros M, Ros M. Guía de salud mental en tiempos de pandemia [Internet] Sevilla: Punto Rojo Libros, S.L.; 2020 Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=p28REAAAQBAJ&pg=PA204&dq=sindrome+d e+burnout+en+pandemia&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi9m8-bh5HzAhVytDEKHY6oCLEQ6AF6BAgIEAI>.
32. Cólica P. Neurociencias y Psicobiología del Estrés Laboral Córdoba: Brujas; 2017.
33. Moriano J, Topa G, García C. Psicopsicología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales [Publicación periódica en línea] Madrid: Sanz y Torres, S.L.; 2019 Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=nza8DwAAQBAJ&lpg=PA46&dq=dimensiones %20del%20sindrome%20de%20burnout&hl=es&pg=PA45#v=onepage&q=dimensiones%20del%20sindrome%20de%20burnout&f=false>.
34. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. Revista entorno. 2021;(70): p. 110-120.
35. Menghi M, Rodriguez L, Oñate M. Diferencias en los valores de las dimensiones del burnout en educadores con y sin síntomas o problemas de salud. Propósitos y Representaciones. 2019; 7(3): p. 179 - 197.
36. Organización Internacional del Trabajo. Gestión de los riesgos psicosociales relaciones con el trabajo durante la pandemia de COVID-19. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, Ginebra; 2020. Report No.: Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf.
37. Lemus N, Parrado R, Quintana G. Calidad de vida en el sistema de salud. Rev. Colomb Reumatol [Publicación periódica en línea]. 2014 Marzo; 21(1): p. 1-3 Disponible en <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-colombiana-reumatologia-374-articulo-calidad-vida-el-sistema-salud-S0121812314701409>.
38. Organización Panamericana de la Salud. Salud de los Trabajadores: Recursos - Preguntas Frecuentes [Internet]. [Online].; 2021 [cited 2021 Septiembre 23. Available from:

https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es.

39. Lyskova I. Quality of Working Life in the Aspect of Human Resources Management. *Advances in Economics, Business and Management Research*. 2018; 71(4): p. 226-230.
40. Secapramana V, Nugroho E. Quality of Work Life Program as A Humanistic Perspective on HRM. *Advances in Intelligent Systems Research*. 2017; 131: p. 50-55.
41. Guzmán E, Concha Y, Lira C, Vásquez J, Castillo M. Impacto de un contexto de pandemia sobre la calidad de vida de adultos jóvenes. *Rev Cubana Med Milit [Publicación periódica en línea]*. 2021; 20(2): p. Disponible en: <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/898/834>.
42. Perea R. Educación para la salud y calidad de vida España: Diaz de Santos; 2018.
43. Cornejo W. Calidad de Vida. *Rev. enferm. vanguard [Publicación periódica en línea]*. 2016; 4(2): p. 56-75 Disponible en: <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/view/230>.
44. Cardona J, Higuera L. Aplicaciones de un instrumento diseñado por la OMS para la evaluación de la calidad de vida. *Revista Cubana de Salud Pública [Publicación periódica en línea]*. 2014; 40(2): p. 175-189 Disponible en: <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2014.v40n2/175-189#:~:text=El%20WHOQOL%20es%20un,relaciones%20sociales%20y%20medio%20ambiente>.
45. Vidal G, Oliver A, Galiana L, Sansó N. Calidad de vida laboral y autocuidado en enfermeras asistenciales con alta demanda emocional. *Enfermería Clínica*. 2019; 29(3).
46. Martín J. Modelo de calidad de vida de Schalock y Verdugo (2002/2003): Análisis multivariante. 2006. 081220225472129995249493nd ed. España; 2006.
47. Rodríguez G, Meras R. Consideraciones sobre el concepto «salud»: Una propuesta cubana. *Medicent Electrón*. 2022; 26(1).

48. Navarro J, Ayvar F, Giménez V. Generación de bienestar social en México: un estudio DEA a partir del IDH. *Economía, Sociedad y Territorio*. 2016; 16(52).
49. Touriñán J. El concepto de educación: La confluencia de criterios de definición, orientación formativa temporal y actividad común como núcleo de contenido de su significado. *Revista Boletín REDIPE*. 2021; 10(6): p. 33-84.
50. Cristancho L. El concepto de trabajo: perspectiva histórica. *Secuencia*. 2022;(112).
51. Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. ABC de la seguridad salud en el trabajo en tiempos de COVID-19. Lima: Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo, Lima; 2020. Report No.: Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/1484232-abc-de-la-sst-en-tiempos-de-covid-19>.
52. Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria* [Publicación periódica en línea]. 2019; 29: p. 1-18. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>.
53. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis Bogotá: Ediciones de la U; 2018.
54. Cabezas Mejía ED, Andrade Naranjo D, Torres Santamaría J. Introducción a la metodología de la investigación científica. Sangolquí: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE; 2018.
55. Hernández-Sampieri R, Mendoza C. Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Santa Fe.: McGraw-Hill Interamericana S.A.; 2018.
56. Gallardo E. Metodología de la investigación [en línea]: Universidad Continental; 2017 Disponible en: <http://repositorio.continental.edu.pe/>.
57. Fabián J, Castaño R, Torres Y. Fundamentos de metodología de la investigación científica. Bogotá: Grupo Compás.; 2018.
58. Arias J. Proyecto de Tesis- Guía para la elaboración Gonzales JLA, editor. Arequipa: Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú; 2020.

59. Escudero C, Cortéz L. Técnica y métodos cualitativos para la investigación científica : Editorial UTMACH; 2018.
60. Gutierrez G. Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2018. [Tesis para optar el grado académico de: Maestra en Gestión de los servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo, Lima; 2019. Report No.: Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34706/Gutierrez_VGR.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
61. Zuñiga D, Molina H. Calidad de Vida en adultos con Diabetes Mellitus tipo 2 en el servicio de medicina del Hospital Luis Negreros Vega-2020. [Tesis para obtener el título profesional de: Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad César Vallejo, Lima; 2020. Report No.: Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65075/Zu%c3%bliga_QD-Molina_MH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
62. Cabo J. Gestión de la calidad en las organizaciones sanitarias [en línea]: Ediciones Díaz de Santos; 2015 Disponible en: <https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788499698021.pdf>.
63. Marin H, Placencia M. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horiz Med [Publicación periódica en línea]. 2017; 17(4): p. 42-52. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

SÍNDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA EN COLABORADORES DE LA COOPERATIVA SOL & CAFÉ, DURANTE LA PANDEMIA DE LA COVID-19, JAÉN, 2021

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la relación entre el síndrome burnout y calidad de vida en colaboradores de la cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19, Jaén, 2021?</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar la relación entre el síndrome burnout y calidad de vida en colaboradores de la cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19, Jaén, 2021.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de síndrome burnout en los colaboradores de la cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19, Jaén, 2021. • Identificar el nivel de la calidad de vida en los colaboradores de la cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19, Jaén, 2021. • Identificar la relación entre la dimensión agotamiento emocional y la calidad de vida en los colaboradores de la cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19, Jaén, 2021. 	<p>La relación entre el síndrome burnout y calidad de vida en colaboradores de la cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19, Jaén, 2021, es altamente significativa.</p>	<p>Variable 1: Síndrome Burnout</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional • Despersonalización • Realización personal <p>Variable 2: Calidad de Vida</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dimensión Física • Dimensión Psicológica • Dimensión Social • Dimensión ambiental 	<p>Tipo de estudio:</p> <p>Estudio de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional y diseño transversal.</p> <p>Sujetos de estudio:</p> <p>68 colaboradores de la cooperativa Sol & Café.</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p> <p>Procesamiento: Programa estadístico SPSS versión 25</p>

-
- Identificar la relación entre la dimensión despersonalización y la calidad de vida en los colaboradores de la cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19, Jaén, 2021.
 - Determinar la relación entre la dimensión realización personal y la calidad de vida en los colaboradores de la cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19, Jaén, 2021.
-

Criterio ético y rigor científico: Principio de beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia.

Anexo 2

Cuestionario sobre Síndrome de Burnout

(Adaptado de Gutierrez-2019)

Marque la respuesta que le parezca conveniente acerca de la frecuencia con que siente los enunciados: 1: Nunca, 2: Casi Nunca, 3: Regularmente, 4: Casi Siempre y 5: Siempre.

N°	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
1.	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.					
2.	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.					
3.	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.					
4.	Comprendo fácilmente cómo se siente mis compañeros de trabajo.					
5.	Creo que trato algunos de mis compañeros como si fueran objetos impersonales.					
6.	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.					
7.	Trato muy eficazmente los problemas de mis compañeros de trabajo.					
8.	Siento que mi trabajo me está desgastando					
9.	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.					
10.	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.					
11.	Me preocupa el hecho que este trabajo me endurezca emocionalmente.					
12.	Me siento muy activo.					
13.	Me siento frustrado con mi trabajo.					
14.	Creo que estoy trabajando demasiado					
15.	Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis compañeros de trabajo.					
16.	Trabajar directamente con personas me produce estrés.					
17.	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros de trabajo.					
18.	Me siento estimulado después de trabajar con mis compañeros de trabajo.					
19.	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.					
20.	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.					
21.	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.					
22.	Creo que mis compañeras de trabajo me culpan de algunos de sus percances.					

Anexo 3

Cuestionario sobre calidad de vida

(Adaptado de Zúñiga y Molina-2020)

Instrucciones: Lea atentamente las siguientes preguntas, responda todas las preguntas de este cuestionario con sinceridad en el cuadro de respuesta y coloque una línea horizontal en la barra inclinada (x). Por lo tanto, los datos recopilados serán anonimizados y utilizados para estudiar su calidad de vida y enfermedad, además serán completamente confidenciales y su participación será infinitamente agradecida.

Datos Generales

Edad: _____

Sexo: _____

Estado civil _____

Actividad laboral _____

Grado de instrucción _____

Se realizará a continuación, las siguientes preguntas las cuales usted marcará con una X la respuesta según crea conveniente.

N°	Dimensiones/ ítems	Valores				
		Siempre	Casi siempre	Regular mente	Casi nunca	Nunca
Dimensión física						
1.	¿Se siente satisfecho con su salud?					
2.	¿Necesita de un tratamiento médico para funcionar en su vida diaria?					
3.	¿Es capaz de aceptar su apariencia física?					
4.	¿Es capaz de desplazarse de un lugar a otro?					
5.	¿Duerme sus horas completas?					
6.	¿Se siente satisfecho con sus habilidades para realizar sus actividades de la vida diaria?					
7.	¿Se siente satisfecho con su capacidad de trabajo?					
Dimensión social						
8.	¿Siente seguridad en su vida diaria?					
9.	¿El ambiente físico a su alrededor es saludable?					

10.	¿Dispone de la información que necesita para su vida diaria?					
11.	¿Se siente satisfecho con sus relaciones personales?					
12.	¿Se siente satisfecho con su vida sexual?					
13.	¿Se siente satisfecho con el apoyo que obtiene de sus amigos?					
Dimensión Psicológica						
14.	¿Se siente satisfecho con su calidad de vida?					
15.	¿El dolor físico le impide desarrollar sus actividades diarias?					
16.	¿Siente que su vida tiene sentido?					
17.	¿Se siente conforme con su capacidad de atención?					
18.	¿Está conforme con sí mismo?					
19.	¿Con qué frecuencia tiene sentimientos negativos, tales como tristeza, desesperanza, ansiedad, o depresión?					
Dimensión Ambiente						
20.	¿Disfruta de la vida?					
21.	¿Tiene energía suficiente para la vida diaria?					
22.	¿Tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades?					
23.	¿Tiene oportunidad de realizar actividades de ocio?					
24.	¿Se encuentra conforme con las condiciones del lugar donde vive?					
25.	¿Está conforme con el acceso que tiene a los servicios sanitarios?					
26.	¿Está conforme con los servicios de transporte de su zona?					

Anexo 4

Consentimiento informado

Este documento tiene información que lo ayudará a decidir, si desea participar del estudio de investigación, cuya finalidad es obtener el Título de Licenciado en Enfermería. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el investigador al teléfono celular que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas. Asimismo, los resultados (no mencionando nombres, dirección, ni ningún dato que pueda asociar a los participantes en forma individual) serán publicados en formato de publicación científica (tesis pregrado/artículo científico) y de divulgación científica.

Título del proyecto: "Síndrome de burnout y calidad de vida en colaboradores de la cooperativa sol & café, durante la pandemia de la Covid-19, jaén, 2021"

Nombre del investigador principal: Aurelio Bladimir Espinoza Santa Cruz

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el síndrome burnout y calidad de vida en colaboradores de la cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19, Jaén, 2021.

Participación voluntaria: Sí

Beneficios por participar: Ninguno

Inconvenientes y riesgos: Ninguno

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: Al teléfono: 942330816

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio de este documento confirmo haber sido consultado(a) para autorizar y consentir mi participación voluntaria en el estudio de investigación: “SÍNDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA EN COLABORADORES DE LA COOPERATIVA SOL & CAFÉ, DURANTE LA PANDEMIA DE LA COVID-19, JAÉN , 2021”, después de haber sido informado acerca del objetivo del trabajo de investigación que desarrolla el Bachiller en Enfermería: Aurelio Bladimir Espinoza Santa Cruz, de la Universidad Nacional Cajamarca, así como autorizo a que se utilice la información para los fines académicos y de investigación mencionados. Asimismo, se me ha garantizado que la información será tratada con criterio de confidencialidad y anonimato.

Después de todo lo explicado, acepto participar voluntariamente en el presente trabajo de investigación.

Firma del encuestado/a

Anexo 5

Autorización para recolección de la información

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**
SECCION JAEN
"Vista de la Universidad Piurina"
Fundada por Ley N° 14013 del 13 de Febrero de 1962
Bulvar N° 1301 - Plaza de Armas - P.O. 41100
JAÉN - PERÚ
"Acto del Fortalecimiento de la Solidaridad Nacional"

Jaén, 16 de junio de 2022

OFICIO VIRTUAL N° 0434 -2022-SJE-UNC

Señor
GERARDO ALARCÓN CUBAS
GERENTE GENERAL DE LA COOPERATIVA DE SERVICIOS
MÚLTIPLES SOL & CAFÉ

CIUDAD

ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE CUESTIONARIO TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

*Es grato dirigirme a Ud., para hacerle llegar mi cordial saludo, al mismo tiempo manifestarle que el Ex - alumno **AURELIO BLADIMIR ESPINOZA SANTA CRUZ**, realizará el trabajo de investigación: "SÍNDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA EN COLABORADORES DE LA COOPERATIVA SOL & CAFÉ, DURANTE LA PANDEMIA DE LA COVID- 19, JAÉN, 2021", con fines de optar el título de Licenciado en Enfermería.*

En este sentido, teniendo que implementar el desarrollo del referido Proyecto, solicito su autorización y valioso apoyo brindando las facilidades al ex - estudiante para presentarse ante su representada, a fin de aplicar un Cuestionario dirigido a los colaboradores de su representada, a partir de la fecha y/o según coordinaciones de la interesada.

Cabe señalar, que bajo la responsabilidad del ex - alumna, quedará el uso de los equipos de protección para la aplicación del instrumento de investigación.

Agradeciéndole anticipadamente por la atención que brinde al presente, hago propicia la oportunidad para testimoniarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,


A. G. Gerente General Gerente
Derechos de CAPE - P.

CC: Arco
MAX/m


COOP. SOL & CAFÉ
JAÉN - PERÚ
22 JUN 2022
RL-30
NOVA: 09/11/09
Fiel

Anexo 6

Análisis de fiabilidad

1. Análisis de fiabilidad del cuestionario de síndrome de burnout en colaboradores de la Cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19

Para comprobar la fiabilidad del cuestionario se empleó la prueba de Alfa de Cronbach.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.943	22

2. Análisis de fiabilidad del cuestionario de calidad de vida en colaboradores de la Cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19

Para comprobar la fiabilidad del cuestionario se empleó la prueba de Alfa de Cronbach.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.947	26

Escala de valoración de la confiabilidad por medio del método Alfa de Cronbach:

Coeficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Despreciable
0.20 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Alta
0.80 a 1.00	Muy alta

Anexo 7

Datos complementarios

Base de datos

Base de datos primera variable:

BASE DE DATOS - Exc																												
Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?																												
Q60																												
VARIABLE 1: SÍNDROME DE BURNOUT																												
	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI
	P1	P2	P3	P6	P8	P13	P14	P16	P20	T_D1	P5	P10	P11	P15	P22	T_D2	P4	P7	P9	P12	P17	P18	P19	P21	T_D3	T_V1		
3	5	6	5	6	6	6	6	3	6	49	5	5	5	6	4	25	5	6	5	5	6	6	5	6	44	118	Alto	3
4	5	5	5	6	5	5	5	5	6	47	3	5	5	4	4	21	5	6	5	5	6	6	5	6	44	112	Alto	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	46	5	5	3	3	4	20	5	5	5	5	6	6	5	5	42	108	Alto	3
6	5	5	2	6	5	5	5	5	6	44	5	4	5	4	4	22	2	6	2	6	6	6	5	6	39	105	Alto	3
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	2	5	2	5	19	5	5	5	4	5	6	5	5	40	104	Alto	3
8	5	5	5	6	5	5	5	5	6	47	3	1	3	1	3	11	5	6	5	5	6	6	5	6	44	102	Alto	3
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	5	1	3	3	4	16	5	5	5	5	6	5	5	5	41	100	Alto	3
10	5	5	3	5	5	5	5	5	5	43	3	5	3	3	4	18	2	5	4	6	5	6	5	5	38	99	Alto	3
11	5	5	5	6	5	5	5	5	6	47	1	2	1	1	2	7	5	6	5	5	6	6	5	6	44	98	Alto	3
12	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	2	3	3	2	4	14	5	5	5	3	5	5	5	5	38	96	Alto	3
13	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	5	5	5	6	4	25	5	4	5	5	4	3	4	4	34	96	Alto	3
14	5	5	5	5	5	4	5	4	5	44	2	2	3	3	3	13	5	5	5	4	4	5	5	5	38	95	Alto	3
15	5	5	5	6	5	5	5	5	6	47	2	2	2	2	2	10	4	5	3	6	5	5	5	5	38	95	Alto	3
16	5	5	3	5	5	5	5	4	5	42	2	3	3	2	6	16	3	5	4	3	5	6	5	5	36	94	Alto	3
17	5	5	3	5	5	5	5	3	5	41	3	5	2	3	3	16	5	5	3	3	5	6	5	5	37	94	Alto	3
18	5	5	3	5	5	5	5	4	5	42	2	2	5	2	3	14	4	5	3	6	5	5	5	5	38	94	Alto	3
19	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43	2	3	3	2	3	13	5	5	5	4	4	5	5	5	38	94	Alto	3
20	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	5	2	5	2	5	19	5	5	5	5	4	4	5	5	38	94	Alto	3
21	5	5	5	6	5	5	5	5	6	47	2	2	3	2	1	10	5	5	3	3	5	6	5	5	37	94	Alto	3
22	5	5	5	5	5	5	5	5	6	46	2	3	1	2	2	10	5	5	5	3	5	5	5	5	38	94	Alto	3
23	5	5	5	5	5	5	5	1	5	41	3	1	2	4	4	14	5	5	5	4	4	5	5	5	38	93	Alto	3
24	4	4	5	4	4	4	4	2	4	35	5	5	5	6	4	25	5	4	4	5	4	3	4	4	33	93	Alto	3
25	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34	5	5	3	3	4	20	5	5	5	4	4	4	5	5	38	92	Alto	3
26	4	4	5	4	4	4	4	1	4	34	5	5	5	6	4	25	4	4	5	5	4	3	4	4	33	92	Alto	3
27	3	4	3	4	4	4	4	6	3	35	5	5	5	6	4	25	5	4	5	3	4	3	4	4	32	92	Alto	3
28	5	5	5	5	5	4	4	4	4	42	3	4	3	1	2	13	4	5	5	4	4	4	5	5	36	91	Alto	3
29	4	4	5	4	4	4	4	2	4	35	5	4	5	5	4	23	4	4	5	5	4	3	4	4	33	91	Alto	3
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	2	2	3	3	2	12	4	5	3	2	5	5	5	5	34	91	Alto	3
31	5	5	3	5	5	5	5	5	5	43	1	2	3	1	3	10	5	5	5	4	4	5	5	5	38	91	Alto	3
32	5	5	3	5	5	5	5	4	5	42	2	3	3	3	3	14	4	5	3	2	5	5	5	5	34	90	Medio	2
33	5	5	4	5	5	5	4	5	4	42	1	2	3	3	4	13	3	5	4	4	4	4	5	5	34	89	Medio	2
34	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41	2	2	3	2	4	13	3	5	5	4	4	4	5	5	35	89	Medio	2
35	4	4	5	4	4	4	4	3	4	36	3	5	3	3	4	18	4	5	5	3	4	4	5	5	35	89	Medio	2
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	4	5	4	4	22	4	4	3	5	4	3	4	4	31	89	Medio	2
37	4	4	5	4	4	4	4	3	4	36	2	3	3	2	6	16	5	5	5	4	4	4	5	4	36	88	Medio	2
38	4	4	4	4	4	4	4	2	4	34	5	5	3	3	4	20	6	4	4	5	4	3	4	4	34	88	Medio	2
39	4	4	5	4	4	4	4	2	4	35	5	4	5	4	4	22	5	4	2	4	4	3	4	4	30	87	Medio	2
40	4	4	1	4	4	4	4	4	4	33	3	5	5	4	4	21	5	4	4	5	4	3	4	4	33	87	Medio	2
41	3	3	4	4	4	4	4	2	3	31	5	4	5	4	4	22	3	4	6	5	4	3	4	4	33	86	Medio	2
42	5	5	3	5	5	5	5	5	5	43	3	4	3	3	1	14	1	5	3	1	4	4	5	5	28	85	Medio	2
43	5	4	2	4	5	4	4	3	4	35	2	2	2	1	5	12	5	5	5	4	4	5	5	38	85	Medio	2	
44	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	5	1	3	3	4	16	2	5	4	5	4	4	4	4	32	83	Medio	2
45	5	5	2	4	5	4	4	5	4	38	2	2	4	3	2	13	2	5	2	3	4	4	5	5	30	81	Medio	2
46	5	5	1	4	5	4	4	1	4	33	2	2	4	2	3	13	2	5	5	4	4	5	5	35	81	Medio	2	
47	4	4	5	4	4	4	4	2	4	35	3	5	2	3	3	16	1	5	4	5	4	3	4	4	30	81	Medio	2
48	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	2	2	2	2	3	11	5	4	5	4	4	3	4	4	33	81	Medio	2
49	3	3	5	4	2	4	4	3	3	32	3	4	2	3	3	15	5	4	4	5	4	3	4	3	32	79	Medio	2
50	5	5	3	5	5	5	5	4	5	42	2	2	2	2	1	9	1	5	3	1	4	4	5	5	28	79	Medio	2
51	3	3	4	4	3	4	4	6	3	34	1	2	1	2	4	10	4	4	4	5	4	3	4	4	32	76	Medio	2
52	2	3	5	4	2	3	3	4	3	29	2	2	1	2	2	9	5	5	5	5	4	4	5	5	38	76	Medio	2
53	2	3	3	3	2	3	3	5	3	29	1	1	3	1	3	9	5	5	5	5	4	4	5	5	38	76	Medio	2
54	4	4	2	4	4	4	4	3	4	33	1	2	3	3	3	12	2	5	2	1	4	4	5	5	28	73	Medio	2
55	3	3	2	4	3	4	4	5	3	31	1	2	2	3	2	10	5	4	4	5	4	3	4	3	32	73	Medio	2
56	2	3	4	3	2	3	3	5	3	28	2	1	3	1	1	8	5	4	4	5	3	2	3	2	28	64	Medio	2
57	2	2	4	3	2	3	3	5	3	27	2	2	2	1	1	8	4	4	6	3	3	2	3	2	27	62	Bajo	1
58	2	2	4	3	2	3	3	3	3	25	1	1	3	1	2	8	4	4	4	5	3	2	3	2	27	60	Bajo	1
59	2	2	4	3	2	3	3	3	2	24	3	1	1	1	2	8	5	4	5	3	3	2	2	2	26	58	Bajo	1
60	2	2	4	3	2	3	3	4	2	25	2	1	1	1	2	7	4	4	5	3	3	2	2	2	25	57	Bajo	1
61	2	2	3	2	2	3	3	5	2	23	1	1	1	2	1	6	5	3	5	4	3	2	2	2	26	55	Bajo	1
62	2	2	4	3	2	3	3	5	2	26	2	1	1	1	1	6	1	3	4	3	3	2	2	2	20	52	Bajo	1
63	1	1	2	1	1	2	2	3	1	14	5	1	5	3	6	20	2	2	2	2	2	2	1	1	14	48	Bajo	1
64	1	1	2	2	1	2	2	3	1	15	2	1	3	3	3	12	2	2	3	2	2	2	2	2	17	44	Bajo	1
65	1	2	3	2	1	2	3	1	2	17	3	1	1	1	3	9	1	3	2	1	3	2	2	2	16	42	Bajo	1
66	1	2	1	2	1	2	3	1	2	15	2	1	3	1	10													

Base de datos de segunda variable:

BASE DE DATOS - Excel																																		
Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?																																		
A2																																		
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	
	VARIABLE 2: CALIDAD DE VIDA																																	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	T_D1	P8	P9	P10	P11	P12	P13	T_D2	P14	P15	P16	P17	P18	P19	T_D3	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	T_D4	T_V2			
3	1	1	1	2	2	2	2	11	2	1	2	2	2	1	10	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	3	1	1	1	10	37	Bajo	1	
4	1	1	1	1	1	1	1	7	3	1	1	2	2	2	11	1	1	2	1	1	1	7	1	2	2	2	1	1	1	10	35	Bajo	1	
5	1	1	2	2	1	1	1	9	2	1	2	2	2	1	10	1	1	1	2	1	2	8	2	1	2	2	1	1	1	10	37	Bajo	1	
6	2	1	1	1	1	3	2	11	3	1	1	2	2	2	11	1	1	2	2	1	2	9	1	2	2	1	1	3	2	12	43	Bajo	1	
7	2	1	1	1	1	1	1	8	2	1	2	2	2	1	10	1	1	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	3	2	11	35	Bajo	1	
8	2	2	1	2	2	2	1	12	2	1	2	2	2	1	10	1	2	2	1	1	1	8	1	2	1	1	1	3	2	11	41	Bajo	1	
9	2	2	1	1	1	1	1	9	3	1	1	2	2	2	11	1	2	1	1	1	2	8	1	2	1	1	1	1	3	10	38	Bajo	1	
10	3	1	1	2	2	2	1	12	2	1	1	1	1	2	8	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	1	1	2	2	9	36	Bajo	1	
11	3	4	1	1	1	3	4	17	3	4	3	3	4	4	21	1	1	2	2	2	1	9	3	2	1	3	1	4	2	16	63	Alto	3	
12	1	1	1	1	1	1	1	7	2	3	4	4	4	4	21	1	1	1	1	2	1	7	2	1	1	3	1	1	3	12	47	Medio	2	
13	1	1	2	2	2	2	3	13	1	1	2	2	2	2	10	1	1	2	2	2	1	9	2	1	2	2	1	1	1	10	42	Bajo	1	
14	1	1	1	1	1	1	4	10	1	1	1	1	1	1	6	1	2	2	2	1	4	12	1	2	2	1	1	3	2	12	40	Bajo	1	
15	1	2	2	1	1	1	3	11	1	2	2	1	1	1	8	1	1	2	2	2	4	12	2	1	1	1	1	3	2	11	42	Bajo	1	
16	2	1	1	1	3	2	1	11	2	2	1	1	3	2	11	1	2	2	2	1	4	12	1	2	1	1	1	1	2	9	43	Bajo	1	
17	1	1	1	1	1	4	10	1	1	1	1	1	1	1	6	1	2	2	2	1	4	12	1	2	1	1	1	1	3	10	38	Bajo	1	
18	2	1	2	2	2	1	4	14	2	1	2	2	2	1	10	1	1	2	2	2	2	10	1	1	1	1	1	2	2	9	43	Bajo	1	
19	2	1	1	1	1	1	4	11	2	1	1	1	1	1	7	1	2	2	2	1	4	12	2	2	2	1	1	1	1	10	40	Bajo	1	
20	1	1	2	2	2	1	4	13	1	1	1	2	1	7	1	1	1	2	1	7	1	1	2	1	1	1	3	1	10	37	Bajo	1		
21	1	1	2	1	3	4	1	13	1	1	1	1	1	4	9	1	2	2	2	1	1	9	1	1	2	2	2	1	1	10	41	Bajo	1	
22	2	1	2	3	1	1	1	11	2	1	1	2	2	4	12	1	2	2	2	1	1	9	1	1	2	2	1	4	1	12	44	Bajo	1	
23	1	2	2	2	2	2	1	12	1	2	2	1	1	2	9	1	1	2	2	2	4	12	1	2	2	2	1	2	1	11	44	Bajo	1	
24	1	1	1	1	1	1	3	9	1	3	2	1	1	1	9	1	1	1	1	3	1	8	1	1	2	2	2	2	1	11	37	Bajo	1	
25	1	3	1	1	1	1	4	12	1	2	2	1	1	1	8	1	2	1	2	1	1	8	1	1	2	2	2	4	1	13	41	Bajo	1	
26	1	3	1	2	2	1	2	12	4	1	1	1	4	1	12	2	1	2	1	1	1	8	1	2	2	2	2	2	2	13	45	Medio	2	
27	1	3	1	3	4	1	2	15	1	1	2	1	1	1	7	1	1	2	5	1	1	11	1	2	1	2	1	2	2	11	44	Bajo	1	
28	1	1	1	3	1	1	3	11	1	1	1	1	3	4	11	2	1	1	3	3	1	11	1	1	1	1	2	2	2	10	43	Bajo	1	
29	2	2	1	2	3	1	1	12	1	4	1	1	1	4	12	1	1	1	1	1	3	8	1	1	3	1	3	1	4	14	46	Medio	2	
30	2	3	1	2	1	1	1	11	1	2	1	1	4	5	14	1	1	3	3	1	1	8	2	1	3	1	3	2	2	14	47	Medio	2	
31	4	1	1	1	1	1	3	12	1	2	1	1	2	3	10	2	1	3	1	3	2	12	1	1	1	1	1	2	2	9	43	Bajo	1	
32	1	1	3	1	1	1	4	12	2	1	1	1	4	3	12	3	2	1	1	3	2	12	1	1	1	1	1	1	2	8	44	Bajo	1	
33	2	1	1	1	1	1	4	11	4	2	3	1	2	3	15	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	2	1	1	8	40	Bajo	1
34	4	1	1	1	1	1	4	13	2	1	1	1	3	4	12	3	1	2	1	3	2	12	1	1	1	1	1	1	1	7	44	Bajo	1	
35	2	1	1	3	4	1	4	16	4	1	1	1	1	1	9	1	2	1	1	1	1	7	2	1	1	1	2	1	4	12	44	Bajo	1	
36	2	1	1	1	4	1	1	11	4	1	1	4	2	1	13	1	1	2	1	1	7	2	1	1	1	1	1	4	11	42	Bajo	1		
37	2	4	1	1	1	1	3	13	4	4	1	1	2	1	13	1	1	3	2	2	3	12	1	4	1	1	1	2	2	12	50	Medio	2	
38	4	1	3	1	1	1	1	12	4	1	1	1	1	2	10	3	1	2	3	4	2	15	1	4	1	1	1	1	1	10	47	Medio	2	
39	2	1	4	1	1	1	4	14	1	1	3	1	1	2	1	9	1	1	1	1	1	6	2	2	1	1	2	2	2	12	41	Bajo	1	
40	1	1	1	1	4	1	1	10	2	1	1	1	1	1	7	3	3	1	1	4	1	13	2	2	2	1	1	2	3	13	43	Bajo	1	
41	1	1	1	1	1	1	1	7	2	1	1	1	2	1	8	1	2	1	3	2	1	10	2	4	2	4	1	1	4	18	43	Bajo	1	
42	3	4	1	1	1	3	1	14	1	1	4	4	2	2	14	1	2	2	1	1	8	1	3	4	3	1	11	1	24	60	Alto	3		
43	1	1	2	1	1	4	1	11	4	3	1	2	1	2	13	4	1	2	1	1	2	11	1	1	4	4	1	1	1	13	48	Medio	2	
44	1	1	1	2	2	4	1	12	2	1	1	2	2	2	10	1	2	2	1	2	1	9	2	4	4	3	1	1	3	18	49	Medio	2	
45	1	2	2	1	4	2	1	13	2	1	1	2	1	3	10	1	1	1	1	2	2	8	1	2	2	1	1	1	4	12	43	Bajo	1	
46	1	4	1	2	1	1	3	13	2	1	2	1	1	1	8	1	1	1	1	4	4	12	1	1	2	1	1	2	3	11	44	Bajo	1	
47	1	2	1	1	1	1	1	8	1	1	1	4	3	4	14	4	1	1	2	2	2	12	1	1	4	4	4	3	1	18	52	Medio	2	
48	3	1	1	1	4	1	1	12	3	1	1	1	1	4	11	1	1	1	2	4	1	10	3	1	1	2	1	1	1	10	43	Bajo	1	
49	1	1	2	2	2	1	1	10	2	1	1	2	2	1	9	1	1	2	1	4	1	10	1	2	1	1	1	1	2	9	38	Bajo	1	
50	2	2	2	1	4	1	1	13	1	2	2	1	2	3	11	4	2	1	2	4	3	16	2	1	1	1	4	4	1	14	54	Medio	2	
51	1	3	1	2	2	1	2	12	1	2	1	1	1	3	9	1	2	1	1	1	4	10	1	1	1	4	1	3	1	12	43	Bajo	1	
52	1	1	1	1	1	1	2	8	1	2	2	1	2	4	12	4	2	1	2	1	4	14	2	1	2	1	1	3	3	13	47	Medio	2	
53	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	2	1	4	4	13	1	1	1	4	1	9	2	1	1	3	1	3	3	14	44	Bajo	1		
54	1	1	1	1	1	1	2	8	2	1	1	1	1	3	9	4	2	2	1	1	1	11	1	1	1	3	1	1	1	9	37	Bajo	1	
55	3	2	1	1	4	4	1	16	2	3	2	1	1	2	11	4	1	1	1	1	1	9	1	1	1	3	1	1	3	11	47	Medio	2	
56	1	3	1	1	2	2	2	12	1	1	2	2	1	2	9	4	1	2	1	1	1	10	3	1	1	3	2	1	1	12	43	Bajo	1	
57	3	1	1	1	2	4	1	13	2	3	2	3	1	2	13	4	1	2	3	1	1	12	3	1	1	1	1	1	2	10	48	Medio	2	
58																																		

Tabla 7. Indicadores de las características sociodemográficas de los colaboradores de la Cooperativa Sol & Café

Características Sociodemográficas		Resultados	
		Usuarios	Porcentaje
Sexo	Femenino	20	33
	Masculino	47	67
Edad	20 - 49 años	60	88
	50 a más	7	12
Grado de instrucción	Sin estudios	0	0
	Primaria	0	0
	Secundaria	16	23
	Superior	51	77
Estado Civil	Soltero	9	8
	Casado	6	10
	Conviviente	52	82

En la Tabla 7, se describe las características sociodemográficas de los colaboradores que participaron en el desarrollo del estudio, encontrando que: el 67% son varones y el 33% son mujeres; respecto a la edad, el 88% tienen entre 20-49 años y solo el 12% tiene más de 50 años; por otro lado, el 77% tienen grado de instrucción superior completa, seguido del 23% quienes cuentan con estudios secundarios completos; en relación al estado civil, el 82% son convivientes, el 10% son casados, y el 8% solteros.

Anexo 8

Tabla 8. Situaciones que suelen producir el síndrome de burnout en colaboradores de la Cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19, Jaén, 2021

	Nunca		Pocas veces al año o Menos		Una vez al mes o Menos		Unas pocas veces al mes		Una vez a la semana		Pocas veces a la semana		Todos los días	
	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Agotamiento emocional														
Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	1	1.49%	6	8.96%	9	13.43%	5	7.46%	16	23.88%	30	44.78%	0	0.00%
Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	0	0.00%	5	7.46%	8	11.94%	7	10.45%	18	26.87%	28	41.79%	1	1.49%
Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.	0	0.00%	3	4.48%	10	14.93%	12	17.91%	12	17.91%	30	44.78%	0	0.00%
Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.	0	0.00%	4	5.97%	4	5.97%	7	10.45%	25	37.31%	20	29.85%	7	10.45%
Siento que mi trabajo me está desgastando	1	1.49%	6	8.96%	10	14.93%	2	2.99%	18	26.87%	29	43.28%	1	1.49%
Me siento frustrado con mi trabajo.	0	0.00%	2	2.99%	6	8.96%	8	11.94%	25	37.31%	25	37.31%	1	1.49%
Creo que estoy trabajando demasiado	0	0.00%	0	0.00%	5	7.46%	11	16.42%	29	43.28%	21	31.34%	1	1.49%
Trabajar directamente con personas me produce estrés.	0	0.00%	7	10.45%	6	8.96%	13	19.40%	16	23.88%	23	34.33%	2	2.99%
Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	0	0.00%	5	7.46%	6	8.96%	10	14.93%	23	34.33%	14	20.90%	9	13.43%
Despersonalización														
Creo que trato algunos de mis compañeros como si fueran objetos impersonales.	0	0.00%	10	14.93%	25	37.31%	14	20.90%	0	0.00%	18	26.87%	0	0.00%

Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	0	0.00%	18	26.87%	21	31.34%	6	8.96%	8	11.94%	14	20.90%	0	0.00%
Me preocupa el hecho que este trabajo me endurezca emocionalmente.	0	0.00%	9	13.43%	11	16.42%	29	43.28%	2	2.99%	16	23.88%	0	0.00%
Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis compañeros de trabajo.	0	0.00%	13	19.40%	18	26.87%	22	32.84%	8	11.94%	1	1.49%	5	7.46%
Creo que mis compañeras de trabajo me culpan de algunos de sus percances.	0	0.00%	11	16.42%	11	16.42%	15	22.39%	24	35.82%	3	4.48%	3	4.48%
Realización personal														
Comprendo fácilmente cómo se siente mis compañeros de trabajo.	0	0.00%	5	7.46%	10	14.93%	6	8.96%	13	19.40%	32	47.76%	1	1.49%
Trato muy eficazmente los problemas de mis compañeros de trabajo.	0	0.00%	1	1.49%	4	5.97%	4	5.97%	19	28.36%	34	50.75%	5	7.46%
Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.	0	0.00%	1	1.49%	7	10.45%	12	17.91%	14	20.90%	31	46.27%	2	2.99%
Me siento muy activo.	0	0.00%	5	7.46%	6	8.96%	13	19.40%	10	14.93%	29	43.28%	4	5.97%
Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros de trabajo.	0	0.00%	3	4.48%	3	4.48%	8	11.94%	35	52.24%	12	17.91%	6	8.96%
Me siento estimulado después de trabajar con mis compañeros de trabajo.	0	0.00%	1	1.49%	13	19.40%	15	22.39%	18	26.87%	8	11.94%	12	17.91%
Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	0	0.00%	4	5.97%	7	10.45%	3	4.48%	16	23.88%	37	55.22%	0	0.00%
En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	0	0.00%	4	5.97%	10	14.93%	2	2.99%	15	22.39%	31	46.27%	5	7.46%

En la Tabla 8, se puede apreciar las respuestas ante las situaciones que suelen producir el síndrome de burnout en colaboradores de la Cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19; destacando que:

Nunca se han sentido emocionalmente agotado por su trabajo; y su trabajo los está desgastando.

Asimismo, Pocas veces al año o Menos se han vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión; realmente no les preocupa lo que les ocurre a sus compañeros de trabajo; y creen que sus compañeras de trabajo los culpan de algunos de sus percances.

Además, que, Una vez al mes o Menos creen que tratan algunos de sus compañeros como si fueran objetos impersonales; se han vuelto más insensible con la gente desde que ejercen esta profesión; realmente no les preocupa lo que les ocurre a sus compañeros de trabajo; y se sienten estimulados después de trabajar con sus compañeros de trabajo.

También que Unas pocas veces al mes creen que tratan algunos de sus compañeros como si fueran objetos impersonales; les preocupa el hecho que este trabajo los endurezca emocionalmente; realmente no les preocupa lo que les ocurre a sus compañeros de trabajo; creen que sus compañeras de trabajo los culpan de algunos de sus percances; y que se sienten estimulados después de trabajar con sus compañeros de trabajo.

Además, que, Una vez a la semana pueden crear fácilmente una atmósfera relajada con sus compañeros de trabajo; se sienten estimulados después de trabajar con sus compañeros de trabajo; creen que consiguen muchas cosas valiosas en su trabajo; y que en su trabajo trata los problemas emocionalmente con mucha calma.

Asimismo, Pocas veces a la semana se sienten emocionalmente agotados por su trabajo; se sienten cansados al final de la jornada de trabajo; se sienten fatigados cuando se levantan por la mañana y tienen que ir a trabajar; sienten que su trabajo los está desgastando; se sienten frustrados con su trabajo; creen que están trabajando demasiado; trabajar directamente con personas les produce estrés; comprenden fácilmente cómo se sienten sus compañeros de trabajo; tratan muy eficazmente los problemas de mis compañeros de trabajo; creen que influyen positivamente con su trabajo en la vida de las personas; se sienten muy activo; creen que consiguen muchas cosas valiosas en el trabajo; y en su trabajo tratan los problemas emocionalmente con mucha calma.

Sin embargo, todos los días se sienten acabados en el trabajo, al límite de mis posibilidades; y se sienten estimulados después de trabajar con sus compañeros de trabajo.

Anexo 9

Tabla 9. Situaciones que intervienen en la calidad de vida en colaboradores de la Cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19, Jaén, 2021

	Nunca		Casi nunca		Regularmente		Casi siempre		Siempre	
	N	%	N	%	n	%	n	%	n	%
Dimensión Física										
¿Se siente satisfecho con su salud?	36	53.7%	22	32.8%	6	9.0%	3	4.5%	0	0.0%
¿Necesita de un tratamiento médico para funcionar en su vida diaria?	46	68.7%	10	14.9%	6	9.0%	5	7.5%	0	0.0%
¿Es capaz de aceptar su apariencia física?	43	64.2%	18	26.9%	5	7.5%	1	1.5%	0	0.0%
¿Es capaz de desplazarse de un lugar a otro?	47	70.1%	16	23.9%	4	6.0%	0	0.0%	0	0.0%
¿Duerme sus horas completas?	40	59.7%	14	20.9%	4	6.0%	9	13.4%	0	0.0%
¿Se siente satisfecho con sus habilidades para realizar sus actividades de la vida diaria?	49	73.1%	9	13.4%	3	4.5%	6	9.0%	0	0.0%
¿Se siente satisfecho con su capacidad de trabajo?	36	53.7%	12	17.9%	7	10.4%	12	17.9%	0	0.0%
Dimensión Psicológica										
¿Siente seguridad en su vida diaria?	31	46.3%	23	34.3%	6	9.0%	7	10.4%	0	0.0%
¿El ambiente físico a su alrededor es saludable?	39	58.2%	15	22.4%	9	13.4%	4	6.0%	0	0.0%
¿Dispone de la información que necesita para su vida diaria?	42	62.7%	20	29.9%	3	4.5%	2	3.0%	0	0.0%
¿Se siente satisfecho con sus relaciones personales?	36	53.7%	19	28.4%	6	9.0%	6	9.0%	0	0.0%
¿Se siente satisfecho con su vida sexual?	33	49.3%	23	34.3%	4	6.0%	7	10.4%	0	0.0%

¿Se siente satisfecho con el apoyo que obtiene de sus amigos?	23	34.3%	17	25.4%	8	11.9%	16	23.9%	3	4.5%
Dimensión Social										
¿Se siente satisfecho con su calidad de vida?	42	62.7%	7	10.4%	7	10.4%	8	11.9%	3	4.5%
¿El dolor físico le impide desarrollar sus actividades diarias?	46	68.7%	20	29.9%	1	1.5%	0	0.0%	0	0.0%
¿Siente que su vida tiene sentido?	32	47.8%	29	43.3%	5	7.5%	1	1.5%	0	0.0%
¿Se siente conforme con su capacidad de atención?	35	52.2%	25	37.3%	5	7.5%	1	1.5%	1	1.5%
¿Está conforme con sí mismo?	33	49.3%	15	22.4%	8	11.9%	7	10.4%	4	6.0%
¿Con qué frecuencia tiene sentimientos negativos, tales como tristeza, desesperanza, ansiedad, o depresión?	37	55.2%	14	20.9%	5	7.5%	11	16.4%	0	0.0%
Dimensión ambiental										
¿Disfruta de la vida?	41	61.2%	22	32.8%	4	6.0%	0	0.0%	0	0.0%
¿Tiene energía suficiente para la vida diaria?	40	59.7%	18	26.9%	3	4.5%	6	9.0%	0	0.0%
¿Tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades?	37	55.2%	23	34.3%	3	4.5%	4	6.0%	0	0.0%
¿Tiene oportunidad de realizar actividades de ocio?	40	59.7%	12	17.9%	11	16.4%	4	6.0%	0	0.0%
¿Se encuentra conforme con las condiciones del lugar donde vive?	48	71.6%	13	19.4%	3	4.5%	3	4.5%	0	0.0%
¿Está conforme con el acceso que tiene a los servicios sanitarios?	32	47.8%	17	25.4%	13	19.4%	5	7.5%	0	0.0%
¿Está conforme con los servicios de transporte de su zona?	33	49.3%	20	29.9%	9	13.4%	5	7.5%	0	0.0%

En la Tabla 9, se puede apreciar las respuestas ante las situaciones que intervienen en la calidad de vida en colaboradores de la Cooperativa Sol & Café, durante la pandemia de la Covid-19; destacando que:

Nunca son capaces de desplazarse de un lugar a otro; se sienten satisfechos con sus habilidades para realizar las actividades de la vida diaria; se encuentra conforme con las condiciones del lugar donde vive.

Asimismo, Casi nunca sienten seguridad en su vida diaria; se sienten satisfechos con su vida sexual; sienten que su vida tiene sentido; se sienten conforme con su capacidad de atención; y tienen suficiente dinero para cubrir sus necesidades.

Además, que, Regularmente tiene oportunidad de realizar actividades de ocio; y está conforme con el acceso que tiene a los servicios sanitarios.

También, Casi siempre se sienten satisfechos con su capacidad de trabajo; se sienten satisfechos con el apoyo que obtienen de sus amigos; y tienen sentimientos negativos, tales como tristeza, desesperanza, ansiedad, o depresión.

Sin embargo, Siempre se sienten satisfecho con su calidad de vida; y están conforme consigo mismo.

Anexo 10

Evidencia fotográfica de la aplicación del cuestionario





Anexo 11

Estadística descriptiva de las variables

Figura 1
Síndrome de Burnout

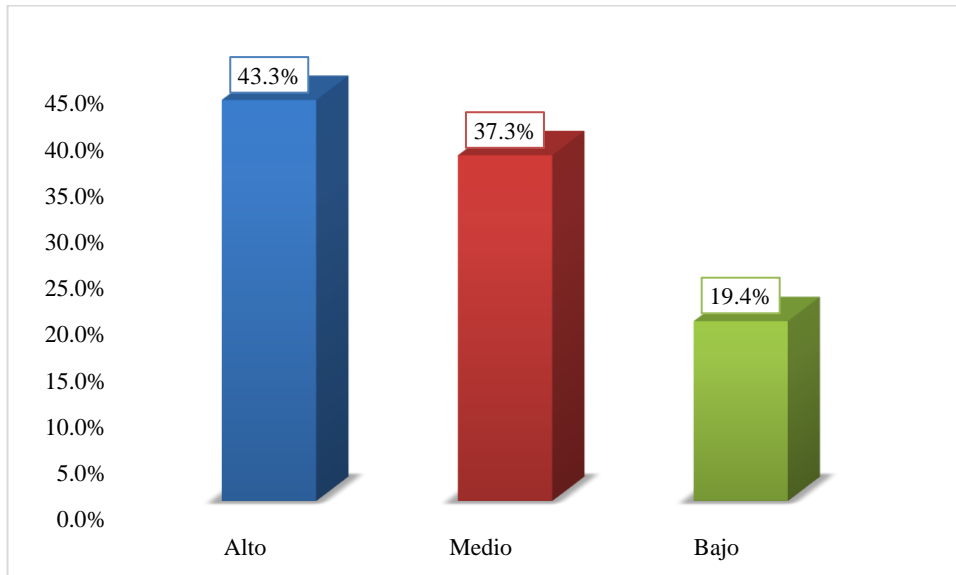
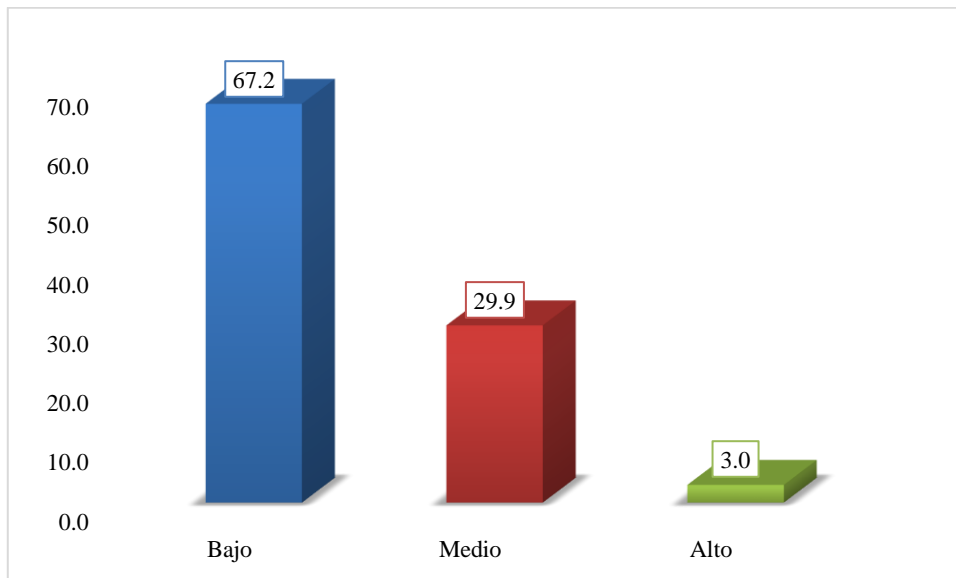


Figura 2
Calidad de vida



Anexo 12

Formulario de autorización

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
“NORTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA”

Av. Atahualpa N° 1050

Repositorio digital institucional

1. Datos del autor:

Nombres y apellidos: Aurelio Bladimir Espinoza Santa Cruz

DNI N°: 75316645

Correo electrónico: aespinozas16_1@unc.edu.pe

Teléfono: 942330816

2. Grado, título o especialidad

Bachiller

Título

Magister

Doctor

3. Tipo de investigación

Tesis

Trabajo académico

Trabajo de investigación

Trabajo de suficiencia profesional

Título: Síndrome de burnout y calidad de vida en colaboradores de la cooperativa sol & café, durante la pandemia de la Covid-19, Jaén, 2021

Asesor: Dr. Emiliano Vera Lara

DNI N°: 27740444

Código ORCID: 0000-0002-2589-4368

Año: 2021

Escuela Académico/ Unidad: Escuela Académico Profesional de Enfermería filial Jaén

4. Licencias

a) Licencia Estándar

¹Tipos de investigación

Tesis: Para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería.

Bajo los siguientes términos autorizo el depósito de mi trabajo de investigación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Con la autorización de depósito de mi trabajo de investigación, otorgo a la Universidad Nacional de Cajamarca una Licencia no exclusiva para reproducir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición al público mi trabajo de investigación, en forma físico o digital en cualquier medio, conocido o por conocer, a través de los diversos servicios previstos de la universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de la UNC, colección de tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, libre de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Nacional de Cajamarca podrá reproducir mi trabajo de investigación en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que el trabajo de investigación es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad comparativa, y me encuentro facultando a conceder la presente licencia y, así mismo garantizo que dicho trabajo de investigación no infringe derechos de autor de terceras personas. La Universidad Nacional de Cajamarca consignará en nombre de los autores del trabajo de investigación, y no hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia.

Autorizo el depósito (marque con un X)

- Si, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Si, autorizo que se deposite a partir de la fecha.
 No autorizo.

b) licencias Creative Commons²

- Si autorizo el uso comercial y las obras derivadas de mi trabajo de investigación.
 No autorizo el uso comercial y tampoco las obras derivadas de mi trabajo de investigación.


Firma

23 / 02 /2023

²Licencia creative commons: Las licencias creative commons sobre su trabajo de investigación, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente. Todas las licencias creative commons son de ámbito mundial. Emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales. En consecuencia, goza de una eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Acta de sustentación de tesis virtual, basado en el Reglamento de sustentación de tesis virtuales Resolución 944-2020 artículo 8

Siendo las 9.00 am del día 06 de febrero del año 2023 se procedió a iniciar la sustentación virtual de la tesis titulada: **SÍNDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA EN COLABORADORES DE LA COOPERATIVA SOL & CAFÉ, DURANTE LA PANDEMIA DE LA COVID-19, JAÉN, 2021**; presentada por el(la) Bachiller en Enfermería: **Aurelio Bladimir Espinoza Santa Cruz**.

El Jurado Evaluador está integrado por:

Presidente ; Dra. Elena Vega Torres
Secretaria: M.Cs. Lucy Dávila Castillo
Vocal: M.Cs. Urfiles Bustamante Quiróz
Asesor: Dr. Emiliano Vera Lara

Terminado el tiempo de sustentación estipulado en el Reglamento.

El tesista ha obtenido el siguiente calificativo: letras Dieciocho (18) Siendo las 10.40am del día 06 mes febrero del año 2023 se dio por concluido el proceso de Sustentación Virtual de Tesis.



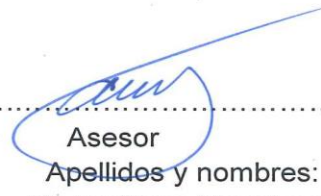
.....
Presidente
Apellidos y nombres:
Dra. Elena Vega Torres




.....
Secretario
Apellidos y nombres:
M.Cs. Lucy Dávila Castillo



.....
Vocal
Apellidos y nombres:
M.Cs. Urfiles Bustamante Quiróz



.....
Asesor
Apellidos y nombres:
Dr. Emiliano Vera Lara



.....
Tesista
Apellidos y nombres:
Aurelio Bladimir Espinoza Santa Cruz.