

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**

**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA  
EN PSICOLOGÍA**

**CALIDAD DE VIDA Y SÍNDROME DE BOREOUT EN TRABAJADORES DE UNA  
EMPRESA INDUSTRIAL DE PISCO-2019**

AUTORA: MARIAXIMENA ESPINO ORBEGOSO

ASESORA: LINA IRIS PALACIOS SERNA

**Trujillo – Perú**

**2020**

**CALIDAD DE VIDA Y SINDROME DE BOREOUT EN TRABAJADORES DE UNA  
EMPRESA INDUSTRIAL DE PISCO-2019**

## **PRESENTACIÓN**

Sres. Miembro del Jurado Calificador

En cumplimiento con el reglamento para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología, pongo a consideración la Tesis titulada “Calidad de vida y síndrome de boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019”.

El presente trabajo se elaboró con materiales bibliográficos vinculados al tema, el análisis de estos y la verificación de las hipótesis mediante la recopilación y posterior contrastación de los resultados.

Con la certeza de que se le conferirá el valor justo y expresando apertura a sus observaciones, les agradezco anticipadamente por las sugerencias y apreciaciones que se brinden a la investigación.

MariaXimena Espino Orbegoso

## **DEDICATORIA**

A Rodrigo, por ser el motor y motivo de toda mi vida. Gracias por la paciencia, mis triunfos son los tuyos.

A mis padres, quienes me enseñaron a no rendirme a pesar de las adversidades del camino.

Gracias por su esfuerzo inconmensurable.

A mis hermanas Sophia y Andrea, por sus consejos que me inspiran a ser mejor persona, son excelentes guías.

A Manu, por siempre estar a mi lado motivándome a pesar de los miedos. Gracias por enseñarme tanto. Somos el mejor equipo que puede existir.

## **AGRADECIMIENTO**

A los trabajadores que participaron de esta investigación, sus respuestas permitirán que otros profesionales los conozcan mejor.

A mi familia, gracias por el soporte y el aliento, por estar siempre juntos y enseñarme que no hay montaña que no podamos cruzar.

A mis amigos, por acompañarnos durante estos años de formación profesional y ser de gran apoyo en momentos difíciles.

A aquellos maestros que supieron transmitir su pasión por la psicología, gracias por sus siempre oportunos consejos y por la sabiduría que transmitieron en mi formación profesional.

A mis asesores de tesis, gracias por su orientación, paciencia y confianza.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	III
DEDICATORIA .....	IV
AGRADECIMIENTO .....	V
RESUMEN .....	IX
ABSTRACT.....	XI
1.1. EL PROBLEMA.....	13
1.1.1. <i>Delimitación del problema.</i> .....	13
1.1.2. <i>Formulación del problema.</i> .....	14
1.1.3. <i>Justificación del estudio.</i> .....	14
1.1.4. <i>Limitaciones.</i> .....	15
1.2. OBJETIVOS.....	15
1.2.1. <i>Objetivo general.</i> .....	15
1.2.2. <i>Objetivos específicos.</i> .....	16
1.3. HIPÓTESIS.....	17
1.3.1. <i>Hipótesis generales.</i> .....	17
1.3.2. <i>Hipótesis específicas.</i> .....	17
1.4. VARIABLES E INDICADORES.....	18
1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN.....	18
1.5.1. <i>Tipo de investigación.</i> .....	18
1.5.2. <i>Diseño de investigación.</i> .....	19
1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	19
1.6.1. <i>Población-muestra.</i> .....	19
1.6.2. <i>Muestra.</i> .....	19
1.6.3. <i>Muestreo.</i> .....	20
1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	20
A. Cuestionario de Calidad de vida .....	20
1. Validez .....	21
2. Confiabilidad.....	21
B. Escala de boreout .....	21
1. Validez .....	21

2. Confiabilidad.....	22
1.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	22
1.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO .....	22
2.1. ANTECEDENTES .....	24
A. <i>Internacionales</i> .....	24
B. <i>Nacionales</i> .....	24
C. <i>Locales</i> .....	25
2.2. MARCO TEÓRICO.....	26
2.2.1. <i>Calidad de vida</i> .....	26
2.2.1.1. Definición .....	26
2.2.1.2. La calidad de vida laboral en la empresa.....	27
2.2.1.3. Elementos que ayudan a tener una adecuada calidad de vida laboral.....	27
2.2.1.4. Modelo teórico.....	28
2.2.1.5. Dimensiones.....	29
2.2.2. <i>Síndrome de boreout</i> .....	30
2.2.2.1. Definición .....	30
2.2.2.2. Modelo teórico.....	31
2.2.2.3. Causas del boreout.....	32
2.2.2.4. Consecuencias del boreout.....	32
2.2.2.5. Niveles .....	33
a. Nivel 1.....	33
b. Nivel 2.....	33
c. Nivel 3.....	33
2.2.2.6. Componentes.....	33
a. La infraexigencia.....	33
b. El desinterés.....	34
c. El aburrimiento.....	34
2.2.2.7. Dimensiones.....	34
a. Infraexigencia.....	34
b. Aburrimiento.....	34
c. Desinterés.....	34
2.2.3. <i>Marco Conceptual</i> .....	35
5.1. CONCLUSIONES .....	58
5.2. RECOMENDACIONES.....	60

6.1. REFERENCIAS .....	62
6.2. ANEXOS .....	66



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Niveles de la Calidad de vida en trabajadores de una empresa industrial de Pisco.....	37
Tabla 2. Niveles en el Síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco.....	38
Tabla 3. Relación entre la dimensión Bienestar Emocional de la Calidad de Vida con el Síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.....	39
Tabla 4. Relación entre la dimensión Bienestar Emocional de la Calidad de Vida con las dimensiones del Síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.....	40
Tabla 5. Relación entre la dimensión Relaciones Interpersonales de la Calidad de Vida con las dimensiones del Síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.....	41
Tabla 6. Relación entre la dimensión Bienestar Material de la Calidad de Vida con las dimensiones del Síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.....	42
Tabla 7. Relación entre la dimensión Desarrollo Personal de la Calidad de Vida con las dimensiones del Síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.....	43
Tabla 8. Relación entre la dimensión Bienestar Físico de la Calidad de Vida con las dimensiones del Síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.....	44
Tabla 9. Relación entre la dimensión Autodeterminación de la Calidad de Vida con las dimensiones del Síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.....	45
Tabla 10. Relación entre la dimensión Inclusión Social de la Calidad de Vida con las dimensiones del Síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.....	46
Tabla 11. Relación entre la dimensión Derechos de la Calidad de Vida con las dimensiones del Síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.....	47

## RESUMEN

El presente estudio sustantivo-descriptivo, con diseño correlacional, tuvo como objetivo principal, determinar la relación entre la calidad de vida y síndrome de boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019. La población estuvo compuesta por 853 trabajadores de diversas áreas, entre hombres y mujeres pertenecientes a la adultez; la muestra estuvo conformada por 377 participantes, quienes accedieron a participar voluntariamente de la investigación; se emplearon dos instrumentos, el primero fue el CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA, en la versión adaptada por Ventura (2018) y la ESCALA DE BOREOUT creada y adaptada por Azabache (2016). Los resultados permiten evidenciar que existe una relación directa, estadísticamente significativa y de magnitud moderada ( $p < .05$ ) entre la Calidad de Vida con el Síndrome de Boreout [ $r = .16$  (.06 - .26);  $p = .002$ ]. En relación a los niveles se aprecia una tendencia media en ambas variables, de un 51% y 64% respectivamente.

**Palabras clave:** Calidad de vida, síndrome de boreout, trabajadores, empresa industrial

## ABSTRACT

The present substantive-descriptive study, with correlational design, had as main objective, to determine the relationship between the quality of life and boreout syndrome in workers of an industrial company of Pisco-2019. The population was made up of 853 workers from different areas, between men and women belonging to adulthood; the sample was made up of 377 participants, who agreed to voluntarily participate in the research. Two instruments were used, the first one was the QUALITY OF LIFE QUESTIONNAIRE, in the version adapted by Ventura (2018) and THE BOREOUT SCALE created and adapted by Azabache (2016). The results show that there is a direct, statistically significant and moderate magnitude relationship ( $p < .05$ ) between Quality of Life and Boreout Syndrome [ $r_s = .16 (.06 - .26)$ ;  $p = .002$ ]. In relation to the levels, there is an average trend in both variables, of 51% and 64% respectively.

**Keywords:** Quality of life, boreout syndrome, workers, industrial company.

# **CAPÍTULO I**

## **MARCO METODOLÓGICO**

## **1.1. El problema**

### **1.1.1. Delimitación del problema.**

Durante los últimos años, la exigencia a nivel laboral ha sido cada vez mayor, condicionando a los trabajadores a buscar mejorar sus capacidades y sobre todo a cumplir con las exigencias de la empresa (Grimaldo y Reyes, 2014); todo este proceso de avances y exigencias, ha motivado también a las organizaciones a mostrar una mayor preocupación por el rol que cumplen los trabajadores, su bienestar, las condiciones laborales (físicas, emocionales y ambientales), para lo cual realizan diversas actividades como charlas, talleres y programas, en donde se brindan herramientas o nuevos conocimientos para que puedan aplicarlos (Díaz y Gómez, 2016).

Acorde a ello, la calidad de vida laboral es aquella percepción subjetiva, en donde el trabajador se siente a gusto experimentando sensaciones de tranquilidad, motivación, seguridad y confianza; por el contrario, aquellos trabajadores que perciben condiciones poco favorables, suelen ausentarse más seguido, renuncian o tienen poca identificación con la empresa (Salgado y Leria, 2017).

Por su parte Patlán (2017) considera que una calidad de vida laboral, se hace necesaria, debido a que tiene un impacto directo en el tipo de relaciones que se establecen, la sensación de bienestar y el grado de compromiso frente a las responsabilidades diarias, a la vez, esto repercute directamente en la salud, deteriorándola progresivamente, generando en ellos síntomas como el estrés, ansiedad o decaimiento.

Sin embargo, aunque las organizaciones muchas veces busquen tener un mejor ambiente de trabajo, la competitividad ha originado que los niveles de estrés, ansiedad o preocupaciones se encuentren siempre presentes, esto, repercute en dos ámbitos importantes, la calidad de vida y la motivación y empeño, estas dos últimas, se reflejan en el síndrome conocido como el *boreout* o aburrimiento laboral (Díaz, Gutiérrez y Amancio, 2018).

En relación al síndrome de *boreout*, este se caracteriza por la presencia de desgano o aburrimiento en el desempeño del trabajador, que conlleva a que experimente pocos deseos para cumplir con lo que se le encomienda, se asume también que es una dificultad poco estudiada, nueva y que conlleva a que la empresa presente dificultades entre sus miembros, no logren alcanzar sus metas y progresivamente tengan mayor rotación de personal (Granda, 2016).

Para Cabrera (2014) este síndrome surge por aspectos relacionados a la depresión, ansiedad y una baja autoestima en los trabajadores, que conlleva a que experimenten constante frustración en lo que realizan, debido a creencias relacionadas al fracaso o la sensación de sentir que todo aquello que realizan carece de sentido para su realización personal, las metas de la empresa o no está acorde a sus capacidades.

Asimismo, en base a lo mencionado, es importante tener en cuenta que, a nivel laboral, todas estas dificultades se generan o se ven influenciadas por un inadecuado ambiente laboral, una incorrecta distribución de carga laboral, el escaso reconocimiento por el aporte que brindan los colaboradores y poca claridad en relación a los objetivos y valores que presenta la empresa (Torres, 2017).

Si de forma particular nos centramos en la realidad que vivencian los trabajadores de la empresa industrial de Pisco, se evidencia que algunos de ellos muestran contento, satisfacción y motivación para realizar sus actividades, sin embargo, existe otro grupo de trabajadores, que suele manifestar aburrimiento, desgano, así como inconformidad, ansiedad y distracción al realizar sus responsabilidades, lo que dificulta el logro de las metas establecidas, el clima y sobre todo las relaciones entre compañeros y jefes.

En esa perspectiva es que se genera el interés por parte de la investigadora en conocer cuál es la relación que existe entre calidad de vida y síndrome de boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019, ya que esto contribuye a que se genere información en relación a ambas variables y a partir de esto, se puedan proponer planes o programas de intervención, que mejoren el estado de salud emocional y física de los colaboradores, y a la vez, esto repercuta en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

### **1.1.2. Formulación del problema.**

¿Cuál es la relación entre la calidad de vida y síndrome de boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019?

### **1.1.3. Justificación del estudio.**

La calidad de vida laboral es importante, ya que contribuye en el estado de salud y ánimo de los trabajadores. Es subjetiva; sin embargo, la percepción que se genera es reforzada en el día a día, si los trabajadores perciben un inadecuado ambiente de trabajo, estos tendrán menos motivación y deseos para realizar las actividades; a nivel emocional, desarrollarán

estrés, apatía o aburrimiento, aspectos que progresivamente contribuirán a que su salud se vea deteriorada (Cruz, 2018).

La presente investigación resulta conveniente porque orienta su atención al estudio de la calidad de vida y síndrome de burnout en trabajadores locales. Las repercusiones psicológicas que impactan en la calidad de vida de los colaboradores a causa del ambiente en el que desarrollan sus actividades diarias, no han sido estudiadas, por lo tanto la indagación contribuirá a conocer y mejorar las condiciones laborales. Asimismo, la empresa brindó todas las facilidades para acceder a la muestra y aplicar los instrumentos de investigación.

En cuanto a la utilidad metodológica, permite comprobar la utilidad en relación a la validez y confiabilidad de ambos instrumentos para medir ambas variables en la población.

A nivel teórico, ésta investigación permitirá a los interesados en el tema tener mayores conocimientos científicos sobre la calidad de vida laboral y el burnout, ya que en el marco teórico se dan a conocer las definiciones, clases y modelos teóricos, que permiten tener una comprensión más amplia de ambas variables.

La investigación posee relevancia social, pues busca otorgar la importancia debida a los riesgos como consecuencias del síndrome de burnout a los que se encuentran expuestos los trabajadores quienes serán beneficiados de esta investigación, pues a partir de los resultados obtenidos se puede promover la inclusión de programas dirigidos a prevenir e intervenir contrarrestando los efectos del síndrome de burnout que estos puedan presentar y, por ende, mejorar su calidad de vida.

#### **1.1.4. Limitaciones.**

Escasez de investigaciones que involucren a las dos variables, lo cual impide realizar la una comparación en la discusión de resultados.

Los resultados de esta investigación solo pueden ser generalizados para la población estudiada o sirven como referencia para poblaciones con características similares.

## **1.2. Objetivos**

### **1.2.1. Objetivo general.**

Determinar la relación entre la calidad de vida y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.

### **1.2.2. Objetivos específicos.**

Identificar los niveles del síndrome de burnout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.

Identificar los niveles de la calidad de vida en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.

Establecer la relación entre la dimensión bienestar físico de la calidad de vida con las dimensiones infraexigencia, aburrimiento, desinterés, alejamiento del trabajo y conseguir tiempo libre del síndrome de burnout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.

Establecer la relación entre la dimensión bienestar emocional de la calidad de vida con las dimensiones infraexigencia, aburrimiento, desinterés, alejamiento del trabajo y conseguir tiempo libre del síndrome de burnout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.

Establecer la relación entre la dimensión relaciones interpersonales de la calidad de vida con las dimensiones infraexigencia, aburrimiento, desinterés, alejamiento del trabajo y conseguir tiempo libre del síndrome de burnout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.

Establecer la relación entre la dimensión inclusión social de la calidad de vida con las dimensiones infraexigencia, aburrimiento, desinterés, alejamiento del trabajo y conseguir tiempo libre del síndrome de burnout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.

Establecer la relación entre la dimensión desarrollo personal de la calidad de vida con las dimensiones infraexigencia, aburrimiento, desinterés, alejamiento del trabajo y conseguir tiempo libre del síndrome de burnout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.

Establecer la relación entre la dimensión bienestar material de la calidad de vida con las dimensiones infraexigencia, aburrimiento, desinterés, alejamiento del trabajo y conseguir tiempo libre del síndrome de burnout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.

Establecer la relación entre la dimensión autodeterminación de la calidad de vida con las dimensiones infraexigencia, aburrimiento, desinterés, alejamiento del trabajo y conseguir tiempo libre del síndrome de burnout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.

Establecer la relación entre la dimensión derechos de la calidad de vida con las dimensiones infraexigencia, aburrimiento, desinterés, alejamiento del trabajo y conseguir tiempo libre del síndrome de burnout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.



### **1.3. Hipótesis**

#### **1.3.1. Hipótesis generales.**

Existe correlación entre la calidad de vida y síndrome de boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.

#### **1.3.2. Hipótesis específicas.**

H1: Existe correlación significativa entre la dimensión bienestar físico de la calidad de vida con las dimensiones infraexigencia, aburrimiento, desinterés, alejamiento del trabajo y conseguir tiempo libre del síndrome de boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.

H2: Existe correlación significativa entre la dimensión bienestar emocional de la calidad de vida con las dimensiones infraexigencia, aburrimiento, desinterés, alejamiento del trabajo y conseguir tiempo libre del síndrome de boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.

H3: Existe correlación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales de la calidad de vida con las dimensiones infraexigencia, aburrimiento, desinterés, alejamiento del trabajo y conseguir tiempo libre del síndrome de boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.

H4: Existe correlación significativa entre la dimensión inclusión social de la calidad de vida con las dimensiones infraexigencia, aburrimiento, desinterés, alejamiento del trabajo y conseguir tiempo libre del síndrome de boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.

H5: Existe correlación significativa entre la dimensión desarrollo personal de la calidad de vida con las dimensiones infraexigencia, aburrimiento, desinterés, alejamiento del trabajo y conseguir tiempo libre del síndrome de boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.

H6: Existe correlación significativa entre la dimensión bienestar material de la calidad de vida con las dimensiones infraexigencia, aburrimiento, desinterés, alejamiento del trabajo y conseguir tiempo libre del síndrome de boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.

H7: Existe correlación significativa entre la dimensión autodeterminación de la calidad de vida con las dimensiones infraexigencia, aburrimiento, desinterés, alejamiento del trabajo y conseguir tiempo libre del síndrome de boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.

conseguir tiempo libre del síndrome de boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019

H8: Existe correlación significativa entre la dimensión derechos de la calidad de vida con las dimensiones infraexigencia, aburrimiento, desinterés, alejamiento del trabajo y conseguir tiempo libre del síndrome de boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.

#### **1.4. Variables e indicadores**

Variable 1: Calidad de vida, que será evaluada por el Cuestionario de Calidad de Vida de Verdugo et al., (2008), en la versión adaptada de Ventura (2018), sus dimensiones son:

- Bienestar físico.
- Bienestar emocional.
- Relaciones interpersonales.
- Inclusión social.
- Desarrollo personal.
- Bienestar material.
- Autodeterminación.
- Derechos.

Variable 2: Síndrome de boreout, que será evaluada por la Escala de Boreout de Azabache (2016), sus dimensiones son:

- Infraexigencia.
- Aburrimiento.
- Desinterés.
- Mantener el trabajo alejado.
- Conseguir tiempo libre.

#### **1.5. Diseño de ejecución**

##### **1.5.1. Tipo de investigación.**

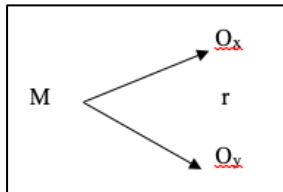
El tipo de investigación que se presenta es Sustantiva – Descriptiva lo cual se refiere a una perspectiva teórica cuya meta es la de poder describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; detallando como son y se manifiestan; buscando especificar propiedades, características y perfiles de las personas., ya que este tipo de investigación supone

procedimientos estadísticos de procesamientos de datos. Hace uso de la estadística descriptiva y/o inferencial (Sánchez y Reyes, 2009).

### 1.5.2. Diseño de investigación.

En el presente estudio se utilizó el diseño correlacional, que busca conocer o analizar el grado de relación que existe entre las variables de estudio (Sánchez y Reyes, 2009).

El diseño es el siguiente:



Donde, M representa a la muestra de trabajadores de una empresa industrial; mientras que  $O_x$  es la variable calidad de vida,  $O_y$  es la variable de síndrome de boreout y “r” simboliza la relación entre las variables.

## 1.6. Población y muestra

### 1.6.1. Población-muestra.

La presente investigación tuvo como población objetivo a 853 trabajadores de una empresa industrial privada pesquera, que se conforma por personal administrativo, logístico, de recursos humanos y operaciones, pertenecientes al distrito de Pisco.

#### A. Criterios de inclusión

- Trabajadores pertenecientes a una empresa industrial privada.
- Trabajadores que deseen participar de forma voluntaria en la investigación.

#### B. Criterio de exclusión:

- Trabajadores que completen de forma incorrecta los instrumentos.
- Trabajadores que se encuentren recibiendo tratamiento psicológico o psiquiátrico.

### 1.6.2. Muestra.

La muestra fue no probabilística, estuvo conformada por 372 participantes, quienes accedieron a participar voluntariamente de la investigación, seleccionados por accesibilidad (Alarcón, 2013).

### **1.6.3. Muestreo.**

El muestreo que se utilizó para la realización del estudio, por conveniencia, ya que se genera la probabilidad de que cada trabajador tenga la misma oportunidad de ser incluido en la muestra y, por tanto, no podrá determinarse el error de muestreo (Alarcón, 2013).

### **1.7. Técnicas e instrumentos de investigación**

La técnica empleada fue la evaluación psicológica, que consiste en la recopilación de datos, mediante el empleo de instrumentos de medición (Aiken, 1996).

Los instrumentos utilizados en la recolección de datos fueron:

#### ***A. Cuestionario de Calidad de vida***

El cuestionario en su versión original fue elaborado por Verdugo, Arias, Gómez y Schalock (2008), buscaron medir aquella percepción del trabajador en relación a su entorno familiar, social, laboral, emocional y físico. El instrumento se compone de 69 ítems, con cuatro opciones de respuesta, divididos en 8 dimensiones, puede ser respondido en un tiempo aproximado de 20 a 25 minutos, por colaboradores mayores de 18 años.

En la presente investigación, se empleará la versión adaptada por Ventura (2018) ya que presenta adecuados valores en relación a la validez y confiabilidad.

Para calificar el instrumento, se debe sumar las puntuaciones directas, de cada dimensión, tomando en cuenta los ítems y la alternativa marcada por la persona, lo que permite un cálculo de las puntuaciones directas totales en las 8 dimensiones de la variable.

La dimensión 1 está conformada por los ítems 1,2,3,4,5, 6,7 y 8 que evalúan el bienestar físico. La segunda dimensión, se compone de 10 ítems, que son 9,10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18 que evalúan el bienestar emocional. La tercera dimensión, relaciones interpersonales, presenta 8 ítems, son 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 y 26. La dimensión 4, inclusión social, presenta los siguientes ítems: 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33 y 34. La dimensión 5, desarrollo personal, tiene 8 ítems, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41 y 42. La sexta dimensión, bienestar material, se compone por los ítems 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50 y 51. La dimensión 7, autodeterminación, tiene los siguientes ítems: 52, 53, 53, 54, 55, 56, 57, 58 y 59. Y la última dimensión, derechos, presenta los ítems 60, 61,62, 63, 64, 65, 66, 67, 68 y 69.

### *1. Validez*

En la versión adaptada al español que hizo Ventura (2018), presenta una validez de constructo se ejecutó el análisis factorial exploratorio, obteniéndose un índice de adecuación muestral adecuado ( $KMO > .80$ ), presenta también una varianza explicada del 52.9%; el análisis factorial confirmatorio se obtuvo un adecuado ajuste entre el modelo teórico y el modelo propuesto, con índices de  $X^2/g.l$  1.85, CFI= .90, RMSEA= 0.5, IFI= .88 y NNFI=.88.

### *2. Confiabilidad*

En la confiabilidad, fue analizada a partir del coeficiente de omega presentando valores que varían de .642 al .845 entre sus dimensiones.

### ***B. Escala de boreout***

En la presente investigación se empleará la versión creada y adaptada por Azabache (2016), realizada en un grupo de trabajadores, se compone de 53 ítems, divididos en cinco dimensiones, con seis opciones de respuesta. Puede ser aplicado en forma individual o colectiva, requiere de un tiempo aproximado de 15 a 25 minutos para ser respondido y busca medir el aburrimiento laboral, a partir de la poca exigencia percibida, el desinterés, el alejamiento y la manera de conseguir tiempo libre.

Para obtener las puntuaciones, es necesario que se tome en cuenta la puntuación obtenida, en las opciones de respuesta de la persona, tomando en cuenta los ítems a los que pertenece cada dimensión. En la escala general, una puntuación de 1 a 25 representa un nivel bajo, de 26 a 75 un nivel medio y de 76 a 99 un nivel alto de boreout.

La dimensión 1, infraexigencia, se compone por los ítems 4, 6, 10, 30, 46, 26, 39, 50, y 54. La dimensión aburrimiento, por 13, 21, 31, 40, 32, 37, 49, 51, 52, 12, 18, 28, 34 y 45. La dimensión 3, desinterés, presenta los ítems 5, 15, 22, 24, 38, 41, 1, 11, 27, 35 y 53. La dimensión 4, mantener el trabajo alejado, se compone por 3, 8, 33, 43, 44, 47, 2, 9 y 23. Y la última dimensión, conseguir tiempo libre por los ítems: 14, 16, 19, 29, 48, 7, 17, 20, 25, 36 y 42.

### *1. Validez*

Se trabajó la validez de contenido por juicio de 10 expertos y se obtuvieron índices V de Aiken  $\geq .90$  en 59 reactivos. La validez de constructo se obtuvo por análisis factorial exploratorio con el método de máxima verosimilitud y rotación oblicua se obtuvieron 11 factores que explican el 51% de la variabilidad y se eliminaron 6 ítems. También se analizaron

las correlaciones ítem – test e -ítem – escala corregido (.17<math>r</math><math><.60</math> y .35<math>r</math><math><.83</math> respectivamente).

## *2. Confiabilidad*

La confiabilidad por consistencia interna a través del índice Alfa de Cronbach obtuvo en la escala general  $\alpha=90$  y por estabilidad, mediante el test – retest un puntaje  $r=.91$ .

### **1.8. Procedimiento de recolección de datos**

Se solicitó a la Jefatura de Recursos Humanos de la empresa industrial los permisos necesarios para poder acceder a la población y aplicar los instrumentos, para lo cual, se brindó toda la información necesaria, dando a conocer los objetivos, principios éticos a seguir y la confidencialidad en los resultados que se obtendrán. Una vez que la jefatura brindó la autorización, se procedió a coordinar los días y horas para la aplicación de los cuestionarios, respetando en todo momento los acuerdos realizados. Durante la aplicación, a los trabajadores se les explicó los objetivos de la evaluación, la participación voluntaria y el respeto en relación a sus datos brindados y las respuestas brindadas. Una vez que se culminó con la evaluación, se procedió al recojo de los instrumentos, su codificación y se comenzó con el procesamiento de datos.

### **1.9. Análisis estadístico**

El análisis de los datos se realizó mediante la estadística inferencial, aplicándose la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, identificándose una distribución asimétrica en las variables y sus dimensiones, estimándose puntual e interválicamente el coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman y considerando un nivel de significancia del .05.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO REFERENCIAL**  
**TEÓRICO**

## **2.1. Antecedentes**

En correspondencia a la escasa investigación previa del presente estudio, se han considerados antecedentes con variables cuyos conceptos se aproximen a los de esta investigación.

### **A. Internacionales.**

**Salgado y Leria (2017)**, tuvieron como objetivo establecer la relación entre la calidad de vida y el burnout en trabajadores de una institución educativa, el diseño empleado fue el correlacional, la muestra la conformaron 212 participantes, quienes respondieron al cuestionario de Estar Quemado por el Trabajo (CESQT) y el Cuestionario de Vida Profesional (CVP-35). Los resultados permiten evidenciar que existe una correlación inversa y altamente significativa ( $p < .00$ ) entre ambas variables, así como una correlación inversa entre los indicadores desgaste, indolencia y culpa con la calidad de vida ( $p < .00$ ), evidenciándose que cuando los niveles relacionados a la fatiga, cansancio y aburrimiento, son elevados las relaciones familiares, interpersonales, la motivación, el sueño y la sensación se ven afectadas.

**Vega, Gómez, Caballero, y Contreras (2017)**, se plantearon como objetivo, determinar la relación entre la calidad de vida y el síndrome de burnout, los instrumentos empleados fueron el cuestionario de Malasch y la escala de calidad de vida, la muestra estuvo conformada por 62 trabajadores asistenciales. Los resultados permiten evidenciar que existe una correlación inversa y altamente significativa entre ambas variables, es decir, la percepción de la calidad de vida disminuye cuando el trabajador percibe en las actividades que realiza una sobrecarga, inadecuadas relaciones labores y un entorno laboral, poco asertivo, su desempeño se verá afectado y experimentará una serie de dificultades emocionales, que limitaran su salud.

### **B. Nacionales.**

**Cruz (2018)**, buscó conocer la relación entre la calidad de vida y el estrés en trabajadores de una municipalidad, el tipo de investigación empleado fue el no experimental y el diseño usado, fue el correlacional; la muestra la conformaron 141 colaboradores, de diversas áreas, quienes respondieron al cuestionario de calidad de vida y a la escala de estrés laboral. Los resultados permiten evidenciar que existe una correlación altamente significativa ( $p < .00$ ) entre ambas variables, reflejando así que la calidad de vida, se ve afectada, cuando los colaboradores experimentan sobrecarga, poco reconocimiento, dificultades para poder expresar lo que sienten, poca tolerancia de sus compañeros.



**Huamani (2018)**, en Lima, tuvo como objetivo principal identificar la relación del estudio del síndrome de Burnout y la calidad de vida en el trabajo, empleó el tipo de investigación de investigación no experimental y el diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 104, empleó el cuestionario de Burnout de Maslach y la Escala de Calidad de vida; el estudio con un diseño correlacional, permite determinar en base a esto, sus resultados, permiten apreciar que existe una relación inversa, negativa, moderada y significativa entre ambas variables (-0.457) ( $p < .05$ ), es decir, cuando los trabajadores experimentan un estrés mayor al que pueden afrontar, su calidad de vida se deteriora, por ende, tienen mayores dificultades para realizar sus actividades o experimentar bienestar.

**Silverio (2017)**, tuvo como objetivo conocer la relación estadística entre la calidad de vida y el estrés en trabajadores de un centro educativo, la muestra la conformaron 100 colaboradores, quienes respondieron a los cuestionarios de Calidad de Vida Laboral y el de Estrés Laboral, el tipo de investigación empleado fue el no experimental, con un diseño usado correlacional. Los resultados muestran una correlación inversa y altamente significativa ( $p < .00$ ) entre las dos variables de estudio, evidenciando que los factores negativos como las preocupaciones, la sobrecarga, la infravaloración y el percibir que no se reconocen las capacidades, generan un impacto negativo en la calidad de vida, reflejada en la experimentación de emociones negativas, dificultades para dormir, dolores de cabeza y la sensibilidad.

**More (2017)**, investigó la relación entre la calidad de vida y la motivación en colaboradores de una empresa textil, la muestra la conformaron 262 colaboradores de ambos sexos, empleó la escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQoL) y el Cuestionario de Motivación. Los resultados permiten evidenciar que no existe una correlación significativa entre Calidad de vida laboral y Motivación laboral; es decir las condiciones percibidas en relación al ambiente laboral o salud, no guardan relación con la motivación para la realización las actividades.

### **C. Locales.**

**Mosco (2018)**, buscó establecer la relación entre la calidad de vida y la satisfacción con la vida, en comerciantes de un emporio comercial. La investigación con diseño correlacional, estuvo conformada por una muestra de 385 trabajadores, seleccionados a través de un muestro probabilístico por conveniencia, los instrumentos empleados fueron el cuestionario de satisfacción con la escala de vida (SWLS) y el cuestionario de calidad de vida laboral. Los

resultados permiten evidenciar una correlación directa y significativa ( $p < .05$ ) entre ambas variables, es decir, cuando mejor es la percepción de vida laboral, la sensación de satisfacción y bienestar emocional y físico es mejor apreciada, por ende, el trabajador experimenta motivación y agrado en las actividades que realiza

**Encomenderos (2017)**, tuvo como objetivo determinar cuáles son los factores que afectan la calidad de vida en un grupo de trabajadores administrativos de un hospital, la muestra estuvo conformada por 150 participantes, quienes respondieron al cuestionario de Calidad de vida y para determinar los factores, se aplicó una escala, validada por juicio de expertos, el diseño empleado fue el correlacional. Los resultados encontrados evidencian una relación estadísticamente significativa ( $p < .00$ ) entre los factores ambientales, las actividades que realizan, el compañerismo y el tipo de relación que mantienen con sus jefes al ser negativos, repercuten en la calidad de vida.

**Pajares (2016)**, buscó establecer la relación entre la calidad de vida y el desgaste ocupacional en trabajadores de una empresa de transportes, el diseño de investigación empleado fue el correlacional, la muestra estuvo establecida por 150 colaboradores. Los resultados permiten evidenciar que existe una correlación inversa y estadísticamente significativa ( $p < .05$ ) entre ambas variables, es decir, cuando los trabajadores experimentan estrés, ansiedad o preocupación, esto repercute en su desempeño laboral, experimentando desgaste emocional, evidenciado en la poca motivación para realizar las diversas actividades que se les encomiendan.

## **2.2. Marco teórico**

### **2.2.1. Calidad de vida.**

#### **2.2.1.1. Definición**

En la presente investigación se abordará la calidad de vida, desde su desarrollo laboral, al respecto para Segurado y Agulló, (2002) hace referencia a todas aquellas condiciones favorables que permiten al trabajador realizar sus funciones de forma adecuada. Se asume también, como aquella percepción subjetiva, que se compone de valores, creencias, actitudes y anhelos por parte del grupo de colaboradores, que sirven para el desempeño de actividades (Werther & Davis, 2008). A la vez, este concepto conlleva también a que se considere como una adecuada calidad de vida laboral, al pago bien remunerado, un ambiente de trabajo positivo y la promoción de buenas relaciones entre los trabajadores (Nadler y Lawler, 1983).

Indica el nivel de agrado que sienten los colaboradores en relación al ambiente, actividades y relaciones interpersonales establecidas con sus compañeros (jefes o del mismo rango) (Baitul, 2012), en base a esto Jokinen y Heiskanen (2013) la definen como una percepción subjetiva de la organización, que se caracteriza por la forma de resolver dificultades, el grado de cordialidad importancia que existe y se da entre todos, así como el reconocimiento a las diversas funciones.

### ***2.2.1.2. La calidad de vida laboral en la empresa***

Se asume que el estudio de la calidad de vida laboral, es importante, en los últimos años diversas investigaciones han evidenciado su relevancia e importancia en el cumplimiento de las actividades que se realizan en las organizaciones; frente a esto Rubiano y Forero (2016) consideran que una buena calidad de vida laboral contribuye de forma positiva en el desempeño de los trabajadores, en el cuidado de su salud, y mejorando así la productividad e incrementando las ganancias, lo que asegura la permanencia laboral. Asimismo, es importante considerar, que en la organización, una buena calidad de vida, representa también, buenos vínculos laborales, el reconocimiento del desempeño realizado, la oportunidad para seguir desarrollando mejores habilidades y tener la oportunidad de ascender, y poder aportar a la empresa desde la experiencia y los conocimientos técnicos.

Se relaciona también con el compromiso en relación a la visión, misión y valores que promueve la organización, generando en el trabajador una mayor involucración y práctica de conductas satisfactorias (aceptadas en la cultura) que son apreciadas por la sociedad, la perciben los familiares y es lo que buscan los jefes al promover mejores ambientes de trabajo (Tongo, 2013).

Para Surienty et al., (2014) el promover una calidad de vida, reduce la rotación de personal, ya que ante otras propuestas o dificultades que se pueden presentar en el día a día, los trabajadores, valoran el ambiente y condiciones laborales que presenta la empresa y busca mantener

### ***2.2.1.3. Elementos que ayudan a tener una adecuada calidad de vida laboral***

Ibañez (2011) considera que son

- a. *Comunicación abierta.* La empresa debe promover canales de comunicación fluidos, en donde, todo aquello que se busque comunicar, sea claro, sincero y abierto al dialogo, para lo cual, los jefes o empleadores deben practicarlo y promoverlo a diario.

- b. *Interés por la estabilidad del trabajador.* La empresa debe buscar generar un entorno que mantenga la estabilidad emocional de sus colaboradores, debido a que, una adecuada expresión de emociones, contribuye a que otros se sientan más motivados, enfocados y comprometidos en las diversas metas trazadas.
- c. *Participación de los empleados.* Los jefes deben buscar que todos los trabajadores participen de las actividades (aniversarios, fechas especiales, cumpleaños), expresen sus ideas, creencias o anhelos.

Asimismo, en base a las aportaciones de Ibáñez (2011) se asume que:

- Contribuye a que los trabajadores, muestren sus mejores habilidades.
- El colaborar puede ejercer mejor sus funciones en diversos aspectos, a nivel laboral, social, familia y amical.
- Permite que el talento de cada trabajador sea identificado y así, las empresas puedan aprovecharlo mejor y reconocerlo a través de mejoras salariales o estabilidad laboral.
- Permite al colaborar buscar mejores formas para realizar su trabajo.
- Aumenta la productividad.

#### **2.2.1.4. Modelo teórico**

Desde esta perspectiva multidimensional, propuesta por (Schalock & Verdugo, 2001) la calidad de vida, se asume en función a una serie de elementos, que interactúan entre sí, se ven influenciados y se encuentran en el entorno de la persona. Frente a esto, para Rothlin y Werder (2009) la calidad de vida se origina a partir del proceso de interacción de la persona con su entorno, si es adecuado y contribuye al desarrollo, estabilidad o tranquilidad emocional, será percibido como bueno; sin embargo, si no permite al ser humano desarrollarse, será considerado como malo, por ende, la persona experimentará una serie de emociones como el estrés, ansiedad o tristeza. A la vez, un aspecto importante, es el reconocimiento del trabajador en las funciones que realiza y a partir de esto, poder darle un reconocimiento monetario justo, que contribuya a que pueda seguir desarrollándose profesionalmente y poder acceder a mejores condiciones de vida (Da Silva, 2006).

A la vez, se considera que este modelo, agrupa la calidad de vida en tres aspectos básicos (Verdugo y Schalock, 2001):

- a. *Independencia.* La calidad de vida saludable, permite a la persona desarrollar sus capacidades, sentirse capaz de decidir y de tomar decisiones que lo ayuden a seguir progresando.

- b. Participación social.* Se debe buscar relacionarse con otros y participar en las decisiones laborales y sociales, de esta forma, se es participe y a la vez responsable de todo lo que sucede en la cultura y que por ende repercute en la vida personal.
- c. Bienestar.* La calidad de vida, genera la sensación de bienestar y estabilidad, que permite a la persona experimentar emociones positivas.

Por su parte, Carlisle y Christensen (2006) consideran que son las diversas experiencias y el significado que cada persona le otorga, lo que permite determinar la percepción sobre la calidad de vida, que contribuye a la estabilidad emocional, el sentido de realización, la manera de interactuar y la sensación de bienestar general.

Asimismo, es importante tener en cuenta, que, desde esta perspectiva, desde los sistemas sociales, la calidad de vida se ve influenciada por (Verdugo et al., 2007):

- El microsistema. Se conforma por los sistemas sociales más próximos a la persona, como su familia, el grupo de amigos, los compañeros de trabajo y aquellos con los que comparte actividades, quienes a través de sus ideas, creencias o perspectivas influyen en la persona y en su manera de ver su salud.
- El mesosistema. Son todas las organizaciones, estructuradas como la junta vecinal, las diversas agencias de prestación de servicios u organizaciones con las que se interactúa a diario, y pueden llegar a afectar o condicionar a la persona.
- El macrosistema. Son todas las organizaciones de mayor jerarquía, la economía, o patrones más amplios como las posturas socio-políticas y por diversos factores sociales, que afectan de forma directa en la manera de percibir el presente, el futuro y las condiciones que tendrá para seguir teniendo salud.

#### **2.2.1.5. Dimensiones**

Las dimensiones, que se abordarán en la presente investigación son (Schalock y Verdugo, 2003):

- a. Bienestar Físico.* Tener buena salud, sentirse en buena forma física, tener hábitos de alimentación saludables. Incluye los indicadores: atención sanitaria, sueño, salud y sus alteraciones.
- b. Bienestar Emocional.* Hace referencia a sentirse tranquilo, seguro, sin agobios, no estar nervioso. Se evalúa mediante los indicadores: satisfacción, autoconcepto y ausencia de estrés o sentimientos negativos

- c. *Relaciones Interpersonales*. Relacionarse con distintas personas, tener amigos y llevarse bien con la gente (vecinos, compañeros, etc.). Se mide con los siguientes indicadores: relaciones sociales, tener amigos claramente identificados, relaciones familiares.
- d. *Inclusión Social*. Reunirse con personas que viven a su alrededor (barrio o ciudad) y sentirse cómodo al momento de realizar actividades que involucren la participación vecinal.
- e. *Desarrollo Personal*. Sentirse en la capacidad de construir conocimientos en base a experiencias y tener la posibilidad de realizarse personalmente.
- f. *Bienestar Material*. Sentir que el ingreso monetario es suficiente para satisfacer sus necesidades principales, así como también estar conforme con la relación trabajo-recompensa.
- g. *Autodeterminación*. Saber que sus decisiones son importantes y que tiene la oportunidad de elección sobre lo que desea para su vida, tiempo libre, vivienda, amistades y trabajo.
- h. *Derechos*. Ser considerado igual que el resto de la gente, que le traten igual, que respeten su forma de ser, opiniones, deseos, intimidad, derechos. Los indicadores utilizados para evaluar esta dimensión son: intimidad, respeto, conocimiento y ejercicio de derechos.

## **2.2.2. Síndrome de boreout**

### **2.2.2.1. Definición**

El síndrome de boreout (o aburrimiento) es definido como toda aquella actitud en la que se evidencia desgano, poca motivación e interés por el trabajador en realizar sus actividades (Delgado, 2013). Para Cabrera (2014) es toda aquella falta de voluntad que los colaboradores presentan en su jornada laboral y que dificultan el cumplimiento de las actividades diarias.

De acuerdo a Gutiérrez (2010) hace referencia al aburrimiento o desinterés, que se siente frente a las actividades a realizar en la empresa, que repercute en el ambiente laboral, así como en el desarrollo de las capacidades del colaborador. A la vez, según Rothlin y Werder (2009) es aquel síndrome en el cual, el cumplimiento de las actividades y la motivación laboral, se ven afectadas, llegando a generar emociones de tristeza, decaimiento, ansiedad o estrés en aquel trabajador que lo presente.

### **2.2.2.2. Modelo teórico**

El *boreout*, se explica a partir de un enfoque integrador, considerando al aburrimiento laboral, se origina a partir de eventos o situaciones externas, como reuniones poco productivas, el desarrollo de proyectos poco viables o los cambios de humor en los demás trabajadores o por factores internos, como pocas interacciones interpersonales, el no tener pasatiempos o considerar que su desarrollo profesional se ve limitado, conllevando a que experimente muy poca motivación y deseos de realizar su trabajo (Mael y Jex, 2015).

Frente a esto, el trabajador desarrolla una pensamientos o creencias sobre su desempeño, por un lado, puede considerar que el trabajo realizado, es muy poco exigente o por debajo de su preparación, frustrándose y por ende, desarrollando aburrimiento laboral. A su vez, puede llegar a generar emociones negativas, como la ansiedad, estrés o enojo, debido a que suele sentir que no confían en sus capacidades, poco aprecio o valoración en su persona, aspectos que pueden llegar a generar un impacto negativo en la empresa (Rothlin y Werder, 2007).

Al respecto, es importante considerar que este tipo de situaciones pueden darse, debido a la poca claridad de la empresa en relación a su cultura, las funciones que se deben desempeñar los empleados, un mal proceso de selección y una inadecuada distribución en las metas a alcanzar (Cabrera, 2014). Aunado a esto, para Blanch (2007) es importante que la empresa sepa brindar a los trabajadores un ambiente laboral adecuado, así como facilidad en las funciones que deben realizar y claridad en las metas que deben lograr, aspectos que contribuyen con su motivación, bienestar emocional, con el desarrollo de un clima laboral favorable y con el compromiso en todo lo que se refiera a la empresa.

El *boreout* es una sintomatología negativa, al estar presente en los trabajadores, limita su capacidad, desempeño y habilidades para resolver conflictos, cuando es constante, puede llegar a presentar en síntomas relacionados a la depresión, ansiedad o estrés, disminuyendo sus funciones y por ende, afectando la rentabilidad de la organización (Paneque, 2010). Afirmando esto, Gil-Monte (2009) considera que este aspecto, tiene una gran relación con la satisfacción laboral, por ende, con las funciones que cada trabajador realiza a diario, siendo necesario que la organización sepa motivar y generar un entorno adecuado, donde puedan percibir que el trabajo realizado contribuye con el crecimiento de la empresa, las funciones realizadas sean valoradas y se valore el desempeño.

### **2.2.2.3. Causas del boreout**

Se considera que el boreout surge a partir de un desgaste físico y mental que el trabajador experimenta en el tiempo, en base a esto, se asume que las causas son (Rothlin y Werder, 2009).

- Las responsabilidades que se le designan a los trabajadores, son demasiado fáciles o no están al nivel de las capacidades que ellos presentan.
- La empresa presenta dificultades en relación a la planificación de sus actividades.
- La empresa no especifica detalladamente las funciones a realizar.
- Existe un acaparamiento en las actividades diarias o importantes por parte de las personas de mayor jerarquía o por aquellos colaboradores que laboran más tiempo en la organización.
- Las actividades que se realizan a diario son las mismas.
- No existe un liderazgo o proceso de participación adecuada, que permita a los trabajadores poder desarrollar sus capacidades.
- Debido a la estructura organizacional, se evidencia que la posibilidad de ascender, obtener un aumento o el reconocimiento, es algo difícil de vivenciar.

### **2.2.2.4. Consecuencias del boreout**

Las consecuencias de experimentar un constante aburrimiento en el desempeño de las funciones son (Stock, 2016):

- a. *Cansancio.* El trabajador experimenta un cansancio constante, aún, cuando no haya realizado actividades en su trabajo; manifestando a menudo experimentar una total falta de energía, que le dificulta incluso realizar actividades en su hogar o cualquier otro entorno social.
- b. *Introversión.* Aunque es consciente de lo que experimenta, le resulta difícil o vergonzoso, manifestar ante otros lo que piensa, cree o le genera desagrado
- c. *Irritabilidad.* Debido a la constante insatisfacción que experimenta en las actividades que realiza o se le encomiendan, manifiestan estados de humor negativos, irritabilidad y en ocasiones ira ante otros.
- d. *Frustración.* El aburrimiento constante en las funciones que realiza, generan que experimente frustración y desgano, lo que afecta la confianza en las capacidades y una visión negativa del futuro.



e. *Problemas somáticos.* Los trabajadores suelen experimentar dolores de cabeza, espalda o en las articulaciones, así como náuseas o problemas estomacales constantes

#### **2.2.2.5. Niveles**

Se considera, que el *boreout* presenta tres niveles (Rothlin y Werder, 2009).

##### *a. Nivel 1.*

Tiene su inicio, durante los primeros ciclos en el que se estudia la carrera profesional o técnica, la persona tiene poca o una nula experiencia, pero muchas expectativas profesionales o sentido de motivación para progresar.

##### *b. Nivel 2.*

Se origina cuando la persona ya ha encontrado un trabajo, recibe una remuneración a cambio de su desempeño, poco a poco, experimenta estrés o ansiedad, sin embargo, no son significativos, debido a que tiene pocas obligaciones y es capaz aún de organizarse para poder cumplir con todo lo que se le requiere.

##### *c. Nivel 3.*

En este nivel, la persona comienza a experimentar el *boreout*, debido a que progresivamente, comienza a tener menos responsabilidades, pasa mucho tiempo sin realizar actividades importantes, generando aburrimiento, sin embargo, suelen presentar dos tipos de acciones. La primera se basa en la continuidad de sus hábitos, que conllevan a que pase mucho tiempo sin realizar nada, buscando hacer cosas para reforzar este tipo de situaciones; la segunda, se basa en la conducta basada en la evitación, donde busca realizar actividades que no guardan relación con su trabajo, experimenta monotonía y un conflicto en sus valores, al percibirse como deshonesto, por recibir un pago sin contribuir con la organización

#### **2.2.2.6. Componentes**

El *boreout* laboral, presenta según Rothlin y Werder (2011) los siguientes componentes.

##### *a. La infraexigencia.*

Existe un potencial que es reconocido por el trabajador (estudios, capacitaciones y habilidades) que considera adecuadas para realizar diversas funciones, sin embargo, debido a diversos factores organizacionales, se le designan tareas que están por debajo de sus capacidades o no competen a su rubro profesional, o para el que fueron contratados. Presenta dos tipos:

- Cuantitativa. Hace referencia a las pocas actividades que realiza, por lo general el trabajador pasa muchas horas al día sin realizar ninguna función, tarea o actividad.
- Cualitativa. Se evidencia cuando aquello que se le designa está muy por debajo de sus capacidades, no se le permite opinar o generar cambios en lo que se le indica realizar.

Esto genera repercusiones, ya que, ante este tipo de actitudes por parte de la empresa, el trabajador suele sentirse poco valorado, poco útil e insatisfecho (Rothlin y Werder, 2011)

*b. El desinterés.*

Las actividades que se le designan requieren de poco esfuerzo, no son relevantes o no corresponden al área de trabajo, lo que origina aburrimiento diario, esto motiva a que exista muy poca identificación con la empresa (valores, metas, la visión o misión).

*c. El aburrimiento.*

Es un sentimiento, que se origina a partir de las pocas actividades o las tareas designadas, que generan en los trabajadores la sensación de disconformidad, apatía, poca motivación y en ocasiones desesperación.

**2.2.2.7. Dimensiones**

Las dimensiones que se abordan en la presente investigación son (Rothlin & Werder, 2009).

*a. Infraexigencia.*

Es aquella actitud hacia el trabajo en donde se experimenta poca motivación por sentir que puede rendir más de lo esperado o aquello que se le designa está muy por debajo de sus capacidades.

*b. Aburrimiento.*

Es una emoción caracterizada por el desgano o apatía, debido a que no se realizan muchas actividades, tienen poca relevancia o los tiempos sin hacer nada son muy alejados.

*c. Desinterés.*

Se refleja en la poca preocupación o compromiso con las actividades diarias que debe realizar, al igual que la falta de interés en conocer más sobre la empresa, interiorizar sus valores o misión.

*d. Alejamiento del trabajo.*

El empleado evita realizar sus actividades, buscando siempre justificaciones como enfermedades, dificultades familiares o por falta de apoyo de sus compañeros de trabajo.

*e. Conseguir tiempo libre.*

El trabajador realiza actividades recreativas o de ocio, dentro de sus horas de trabajo, que dificultan el cumplimiento de sus responsabilidades.

### **2.2.3. Marco Conceptual.**

La calidad de vida se comprende como aquel estado subjetivo de placer, bienestar y gozo que está en función al tipo de relaciones establecidas y al entorno (Schalock y Verdugo, 2003).

En cuanto al boreout se define como toda aquella falta de voluntad que los colaboradores presentan en su jornada laboral y que dificultan el cumplimiento de las actividades diarias (Cabrera, 2014)

# **CAPÍTULO III**

## **RESULTADOS**

### 3.1. Análisis descriptivo de las variables

**Tabla 1**

*Niveles de la Calidad de vida en trabajadores de una empresa industrial de Pisco.*

Variables	Alto		Medio		Bajo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Calidad de vida	86	23	188	51	98	26	372	100

*Nota:* Resumen de la aplicación del Cuestionario de Calidad de Vida en trabajadores de una empresa industrial de Pisco, 2019.

En la Tabla 1, se aprecia una Calidad de vida de nivel medio en un 51%, un nivel bajo de 26% y un nivel alto con un 23% en los trabajadores de una empresa de Pisco, 2019.

**Tabla 2**

*Niveles de las dimensiones de Calidad de vida en trabajadores de una empresa industrial de Pisco.*

Variables	Alto		Medio		Bajo		Total	
	n	%	n	%	n	%	N	%
Bienestar emocional	86	23	180	48	106	28	372	100
Relaciones interpersonales	93	25	167	45	112	30	372	100
Bienestar material	92	25	191	51	89	24	372	100
Desarrollo personal	83	22	191	51	98	26	372	100
Bienestar físico	89	24	192	52	91	24	372	100
Autodeterminación	78	21	207	56	87	23	372	100
Inclusión social	103	28	151	41	118	32	372	100
Derechos	95	26	201	54	76	20	372	100

*Nota:* Resumen de la aplicación del Cuestionario de Calidad de Vida en trabajadores de una empresa industrial de Pisco, 2019.

En la Tabla 2, se aprecia que las dimensiones: Bienestar emocional, Relaciones interpersonales, Bienestar material, Desarrollo personal, Bienestar físico, Autodeterminación, Inclusión social y Derechos, de la variable Calidad de vida, se encuentran en un nivel medio oscilando los resultados entre 41% y 56% de los trabajadores de la empresa industrial de Pisco, 2019.

**Tabla 3**

*Niveles en el Síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco.*

Variables	Alto		Medio		Bajo		Total	
	N	%	n	%	n	%	n	%
Síndrome de Boreout	92	25	238	64	42	11	372	100

*Nota:* Resumen de la aplicación del Cuestionario del Síndrome del Bureout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco, 2019.

En la Tabla 3, se aprecia que el Síndrome de Bureout se encuentra en un nivel medio en un 64% en los trabajadores de una empresa de Pisco, 2019.

**Tabla 4**

*Niveles de las dimensiones del Síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco.*

Variables	Alto		Medio		Bajo		Total	
	N	%	N	%	n	%	n	%
Infraexigencia	5	1	170	46	197	53	372	100
Aburrimiento	196	53	175	47	1	0	372	100
Desinterés	205	55	166	45	1	0	372	100
Mantener el trabajo alejado	197	53	166	45	9	2	372	100
Conseguir tiempo libre	11	3	185	50	176	47	372	100

*Nota:* Resumen de la aplicación del Cuestionario del Síndrome del Bureout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco, 2019.

En la tabla 4, se observa un nivel bajo en un 53% en la dimensión Infraexigencia, al mismo tiempo se aprecia un nivel medio en un 50% en la dimensión Conseguir tiempo libre y un nivel alto en las dimensiones Aburrimiento y Mantener el trabajo alejado ambos en un 53% y la dimensión Desinterés en un 55% de los trabajadores de una empresa industrial de Pisco, 2019.



**Tabla 5**

*Relación entre la dimensión Bienestar Emocional de la Calidad de Vida con el Síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.*

Variables	Rho de Spearman				Tamaño del efecto		
	rs	p	IC 95%		r <sup>2</sup>	Tamaño	
			Li	Ls			
Calidad de vida	Síndrome de Boreout	-.33	**<.001	-.42	-.23	.11	Moderado

*Nota:* rs: Coeficiente de correlación de Spearman, p: Significancia; IC95%: Intervalo de confianza al 95%, Li: Límite inferior; Ls: Límite superior; r2: Tamaño del efecto de Cohen  
\*\*p<.01

En la tabla 5, se aprecia una relación estadísticamente significativa ( $p<.05$ ), inversa y de magnitud moderada entre la Calidad de Vida con el Síndrome de Boreout [rs= -.33 (-.42 a -.23);  $p<.001$ ], en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.

**Tabla 6**

*Relación entre la dimensión Bienestar Emocional de la Calidad de Vida con las dimensiones del Síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.*

Variables		Rho de Spearman			Tamaño del efecto		
		rs	p	IC 95%		r <sup>2</sup>	Tamaño
				Li	Ls		
Bienestar emocional	Infraexigencia	-.29	**<.001	-.38	-.19	.08	Pequeño
	Aburrimiento	-.25	**<.001	-.34	-.15	.06	Pequeño
	Desinterés	-.17	**<.001	-.27	-.07	.03	Pequeño
	Mantener el trabajo alejado	-.15	** .003	-.25	-.05	.02	Pequeño
	Conseguir tiempo libre	-.27	**<.001	-.36	-.17	.07	Pequeño

*Nota:* rs: Coeficiente de correlación de Spearman, p: Significancia; IC95%: Intervalo de confianza al 95%, Li: Límite inferior; Ls: Límite superior; r2: Tamaño del efecto de Cohen \*\*p<.01

En la tabla 6, se aprecia una relación estadísticamente significativa ( $p<.05$ ), inversa y de magnitud pequeña entre la dimensión Bienestar Emocional de la Calidad de Vida con las dimensiones Infraexigencia [rs=-.29 (-.38 a -.19);  $p<.001$ ], Aburrimiento [rs=-.25 (-.34 a -.15);  $p<.001$ ], Desinterés [rs=-.17 (-.27 a -.07);  $p<.001$ ], Mantener el trabajo alejado [rs= -.15 (-.25 a -.05); .003] y Conseguir tiempo libre [rs = -.27 (-.36 a -.17);  $p<.001$ ] del Síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.

**Tabla 7**

*Relación entre la dimensión Relaciones Interpersonales de la Calidad de Vida con las dimensiones del Síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.*

Variables		Rho de Spearman				Tamaño del efecto	
		rs	p	IC 95%		r <sup>2</sup>	Tamaño
Li	Ls						
Relaciones interpersonales	Infraexigencia	-.21	**<.001	-.30	-.11	.04	Pequeño
	Aburrimiento	-.20	**<.001	-.30	-.10	.04	Pequeño
	Desinterés	-.19	**<.001	-.29	-.09	.04	Pequeño
	Mantener el trabajo alejado	-.02	.653	-.12	.08	.00	Trivial
	Conseguir tiempo libre	-.32	**<.001	-.41	-.22	.10	Moderado

*Nota:* rs: Coeficiente de correlación de Spearman, p: Significancia; IC95%: Intervalo de confianza al 95%, Li: Límite inferior; Ls: Límite superior; r<sup>2</sup>: Tamaño del efecto de Cohen \*\*p<.01

En la tabla 7, se aprecia una relación estadísticamente significativa ( $p<.05$ ), inversa y de magnitud moderada entre la dimensión Relaciones Interpersonales de la Calidad de Vida con la dimensión conseguir tiempo libre [ $rs = -.32$  (-.41 a -.22);  $p<.001$ ] y una relación inversa, de magnitud pequeña y estadísticamente significativa ( $p<.05$ ) con las dimensiones Infraexigencia [ $rs = -.21$  (-.30 a -.11);  $p<.001$ ], Aburrimiento [ $rs = -.20$  (-.30 a -.10);  $p<.001$ ] y Desinterés [ $rs = -.19$  (-.29 a -.09);  $p<.001$ ], asimismo una correlación no significativa ( $p\geq.05$ ) con la dimensión Mantener el trabajo alejado del Síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.

**Tabla 8**

*Relación entre la dimensión Bienestar Material de la Calidad de Vida con las dimensiones del Síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.*

Variables	Rho de Spearman				Tamaño del efecto		
	rs	p	IC 95%		r <sup>2</sup>	Tamaño	
			Li	Ls			
Bienestar material	Infraexigencia	-.27	**<.001	-.37	-.18	.07	Pequeño
	Aburrimiento	-.25	**<.001	-.34	-.15	.06	Pequeño
	Desinterés	-.22	**<.001	-.32	-.12	.05	Pequeño
	Mantener el trabajo alejado	-.03	.617	-.13	.08	.00	Trivial
	Conseguir tiempo libre	-.35	**<.001	-.44	-.25	.12	Moderado

*Nota:* rs: Coeficiente de correlación de Spearman, p: Significancia; IC95%: Intervalo de confianza al 95%, Li: Límite inferior; Ls: Límite superior; r2: Tamaño del efecto de Cohen \*\*p<.01

En la tabla 8, se aprecia una relación estadísticamente significativa ( $p < .05$ ), inversa y de magnitud moderada y estadísticamente significativa ( $p < .05$ ) entre la dimensión Bienestar Material de la Calidad de Vida con la dimensión Conseguir tiempo libre [ $rs = -.35$  (-.44 a -.25);  $p < .001$ ] y una relación inversa, de magnitud pequeña y estadísticamente significativa ( $p < .05$ ) con las dimensiones Infraexigencia [ $rs = -.27$  (-.37 a -.18);  $p < .001$ ], Aburrimiento [ $rs = -.25$  (-.34 a -.15);  $p < .001$ ], Desinterés [ $rs = -.22$  (-.32 a -.12);  $p < .001$ ] y una correlación no significativa ( $p \geq .05$ ) con la dimensión Mantener el trabajo alejado del Síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.

**Tabla 9**

*Relación entre la dimensión Desarrollo Personal de la Calidad de Vida con las dimensiones del Síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.*

Variables	Rho de Spearman				Tamaño del efecto		
	rs	p	IC 95%		r <sup>2</sup>	Tamaño	
			Li	Ls			
Desarrollo personal	Infraexigencia	-.23	**<.001	-.33	-.14	.06	Pequeño
	Aburrimiento	-.21	**<.001	-.30	-.11	.04	Pequeño
	Desinterés	-.20	**<.001	-.29	-.10	.04	Pequeño
	Mantener el trabajo alejado	-.10	.057	-.20	.00	.01	Trivial
	Conseguir tiempo libre	-.32	**<.001	-.41	-.22	.10	Moderado

*Nota:* rs: Coeficiente de correlación de Spearman, p: Significancia; IC95%: Intervalo de confianza al 95%, Li: Límite inferior; Ls: Límite superior; r2: Tamaño del efecto de Cohen \*\*p<.01

En la tabla 9, se aprecia una relación estadísticamente significativa ( $p<.05$ ), inversa y de magnitud moderada entre la dimensión Desarrollo Personal de la Calidad de Vida con la dimensión Conseguir tiempo libre [ $rs = -.32$  (-.41 a -.22);  $p<.001$ ] y una relación inversa, de magnitud pequeña y estadísticamente significativa ( $p<.05$ ) con las dimensiones Infraexigencia [ $rs = -.23$  (-.33 a -.14);  $p<.001$ ], Aburrimiento [ $rs = -.21$  (-.30 a -.11);  $p<.001$ ], Desinterés [ $rs = -.20$  (-.29 a -.10);  $p<.001$ ] y una correlación no significativa ( $p\geq.05$ ) con la dimensión Mantener el trabajo alejado del Síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.

**Tabla 10**

*Relación entre la dimensión Bienestar Físico de la Calidad de Vida con las dimensiones del Síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.*

Variables	Rho de Spearman				Tamaño del efecto		
	rs	p	IC 95%		r <sup>2</sup>	Tamaño	
			Li	Ls			
Bienestar físico	Infraexigencia	-.23	**<.001	-.32	-.13	.05	Pequeño
	Aburrimiento	-.18	**<.001	-.28	-.08	.03	Pequeño
	Desinterés	-.14	.007	-.24	-.04	.02	Pequeño
	Mantener el trabajo alejado	-.06	.229	-.16	.04	.00	Trivial
	Conseguir tiempo libre	-.27	**<.001	-.36	-.17	.07	Pequeño

*Nota:* rs: Coeficiente de correlación de Spearman, p: Significancia; IC95%: Intervalo de confianza al 95%, Li: Límite inferior; Ls: Límite superior; r2: Tamaño del efecto de Cohen  
\*\*p<.01

En la tabla 10, se aprecia una relación estadísticamente significativa ( $p < .05$ ), inversa y de magnitud pequeña entre la dimensión Bienestar físico de la Calidad de Vida con las dimensiones Conseguir tiempo libre [rs = -.27 (-.36 a -.17);  $p < .001$ ], Infraexigencia [rs = -.23 (-.32 a -.13);  $p < .001$ ], Aburrimiento [rs = -.18 (-.28 a -.08);  $p < .001$ ], Desinterés [rs = -.14 (-.24 a -.10);  $p < .001$ ] y una correlación no significativa ( $p \geq .05$ ) con la dimensión Mantener el trabajo alejado del Síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.

**Tabla 11**

*Relación entre la dimensión Autodeterminación de la Calidad de Vida con las dimensiones del Síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.*

Variables		Rho de Spearman				Tamaño del efecto	
		rs	p	IC 95%		r <sup>2</sup>	Tamaño
				Li	Ls		
Auto-determinación	Infraexigencia	-.28	**<.001	-.38	-.19	.08	Pequeño
	Aburrimiento	-.27	**<.001	-.36	-.17	.07	Pequeño
	Desinterés	-.27	**<.001	-.36	-.17	.07	Pequeño
	Mantener el trabajo alejado	-.09	.088	-.19	.01	.01	Trivial
	Conseguir tiempo libre	-.29	**<.001	-.39	-.20	.09	Pequeño

*Nota:* rs: Coeficiente de correlación de Spearman, p: Significancia; IC95%: Intervalo de confianza al 95%, Li: Límite inferior; Ls: Límite superior; r<sup>2</sup>: Tamaño del efecto de Cohen \*\*p<.01

En la tabla 11, se aprecia una relación estadísticamente significativa ( $p<.05$ ), inversa y de magnitud pequeña entre la dimensión Autodeterminación de la Calidad de Vida con las dimensiones Conseguir tiempo libre [rs = -.29 (-.39 a -.20);  $p<.001$ ], Infraexigencia [rs= -.28 (-.38 a -.19);  $p<.001$ ], Aburrimiento [rs= -.27 (-.36 a -.17);  $p<.001$ ], Desinterés [rs= -.27 (-.36 a -.17);  $p<.001$ ] y una correlación no significativa ( $p\geq.05$ ) con la dimensión Mantener el trabajo alejado del Síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.

**Tabla 12**

*Relación entre la dimensión Inclusión Social de la Calidad de Vida con las dimensiones del Síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.*

Variables		Rho de Spearman				Tamaño del efecto	
		rs	p	IC 95%		r <sup>2</sup>	Tamaño
				Li	Ls		
Inclusión social	Infraexigencia	-.11	* .037	-.21	-.01	.01	Pequeño
	Aburrimiento	-.21	**<.001	-.31	-.11	.04	Pequeño
	Desinterés	-.21	**<.001	-.31	-.11	.05	Pequeño
	Mantener el trabajo alejado	-.13	* .011	-.23	-.03	.02	Pequeño
	Conseguir tiempo libre	-.24	**<.001	-.34	-.14	.06	Pequeño

*Nota:* rs: Coeficiente de correlación de Spearman, p: Significancia; IC95%: Intervalo de confianza al 95%, Li: Límite inferior; Ls: Límite superior; r2: Tamaño del efecto de Cohen  
\*\*p<.01

En la tabla 12, se aprecia una relación estadísticamente significativa ( $p<.05$ ), inversa y de magnitud pequeña entre la dimensión Inclusión social de la Calidad de Vida con las dimensiones Conseguir tiempo libre [rs = -.24 (-.34 a -.14);  $p<.001$ ], Infraexigencia [rs= -.11 (-.21 a -.01);  $p<.001$ ], Aburrimiento [rs= -.21 (-.31 a -.11);  $p<.001$ ], Desinterés [rs= -.21 (-.31 a -.11);  $p<.001$ ] y mantener el trabajo alejado [rs= -.13 (-.23 a -.03);  $p<.001$ ] del Síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.



**Tabla 13**

*Relación entre la dimensión Derechos de la Calidad de Vida con las dimensiones del Síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.*

Variables		Rho de Spearman			Tamaño del efecto		
		rs	p	IC 95%		r <sup>2</sup>	Tamaño
				Li	Ls		
Derechos	Infraexigencia	-0.20	**<.001	-0.30	-0.10	.04	Pequeño
	Aburrimiento	-0.15	** .004	-0.25	-0.05	.02	Pequeño
	Desinterés	-0.17	** .001	-0.26	-0.06	.03	Pequeño
	Mantener el trabajo alejado	-0.08	.130	-0.18	.02	.01	Trivial
	Conseguir tiempo libre	-0.25	**<.001	-0.34	-0.15	.06	Pequeño

*Nota:* rs: Coeficiente de correlación de Spearman, p: Significancia; IC95%: Intervalo de confianza al 95%, Li: Límite inferior; Ls: Límite superior; r2: Tamaño del efecto de Cohen  
\*\*p<.01

En la tabla 13, se aprecia una relación estadísticamente significativa ( $p<.05$ ), inversa y de magnitud pequeña entre la dimensión Derechos de la Calidad de Vida con las dimensiones Conseguir tiempo libre [rs = -0.25 (-0.34 a -0.15);  $p<.001$ ], Infraexigencia [rs= -0.20 (-0.30 a -0.10);  $p<.001$ ], Aburrimiento [rs= -0.15 (-0.25 a -0.05);  $p<.001$ ], Desinterés [rs= -0.17 (-0.26 a -0.06);  $p<.001$ ] y una correlación no significativa ( $p\geq.05$ ) con la dimensión Mantener el trabajo alejado del Síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.

# **CAPÍTULO IV**

## **ANÁLISIS DE RESULTADOS**

La demanda y exigencia laboral, en los últimos años, es cada vez mayor, conllevando a que los trabajadores busquen siempre adquirir nuevas herramientas y habilidades para poder cumplir con las demandas (Grimaldo y Reyes, 2014); sin embargo, esto también ha generado, que las empresas, tengan mayor preocupación e interés por el estado emocional de sus colaboradores, debido al impacto que esto genera en relación a su desempeño, fidelidad y deseos de superación. Frente a esto, la presente investigación, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la calidad de vida y síndrome de boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco, los resultados permiten determinar que:

En relación a los niveles de Calidad de vida, se evidencia una tendencia media en la dimensión global (51%), en los trabajadores de una empresa de Pisco, 2019. Es decir, en general, mantienen una percepción adecuada sobre su estado afectivo, valores, creencias y relaciones interpersonales, considerando como regulares las condiciones de trabajo que se han desarrollado (Baitul, 2012), al respecto, es importante considerar que una buena calidad de vida laboral contribuye de forma positiva en el desempeño de los trabajadores, mejorando así la productividad e incrementando las ganancias, lo que asegura la permanencia laboral (Rubiano y Forero, 2016).

En las dimensiones Bienestar emocional, Relaciones interpersonales, Bienestar material, Desarrollo personal, Bienestar físico, Autodeterminación, Inclusión social y Derechos , se aprecia que existe una tendencia a ubicarse en niveles medios con porcentajes que varían entre 41% hasta 56% en los trabajadores de una empresa de Pisco. Esto permite comprender, que perciben un adecuado desarrollo de sus funciones, suelen experimentar confianza en todo aquello que realizan, buscar llevarse bien en su medio, confían en sus capacidades y perciben que sus creencias, emociones y decisiones son respetadas (Schalock y Verdugo, 2003), aspectos que contribuyen y permiten a los trabajadores, poder cumplir con sus obligaciones y a partir de esto, experimentar bienestar (Ibáñez, 2011).

En relación al síndrome de Boreout se encuentra en un nivel medio en un 64% en los trabajadores de una empresa de Pisco, 2019. Es decir, los trabajadores perciben las actividades que realizan, la infraestructura y la motivación, como poco adecuadas, conllevando a que desarrollen aburrimiento al momento de realizar las actividades diarias en la empresa (Cabrera, 2014). Frente a esto, es importante considerar, que estos resultados pueden llegar a afectar la satisfacción laboral y repercutir en las funciones que los trabajadores realizan a diario, siendo necesario que la organización sepa motivar y generar un entorno adecuado, donde puedan percibir que el trabajo realizado contribuye con el crecimiento de la empresa, las funciones realizadas sean valoradas y se valore el desempeño (Gil-Monte, 2009); aunado a lo mencionado, pueden llegar a presentar cansancio, pocos deseos para interactuar, irritabilidad, frustración y síntomas somáticos (Stock, 2016).

En las dimensiones del síndrome de boreout, se aprecia un nivel alto en las dimensiones Desinterés, Aburrimiento y Mantener el trabajo alejado en porcentajes de 55 y 53% respectivamente, un nivel medio en conseguir tiempo libre y nivel bajo en Infraexigencia en los trabajadores de una empresa de Pisco, 2019. Evidenciando así, dificultades en relación a la presencia de poca motivación, así como en ocasiones desgano, conllevando a que busquen excusas para evitar cumplir con sus obligaciones (Rothlin & Werder, 2007). Al respecto, este tipo de manifestaciones, conlleva a que aspectos importantes como el clima laboral, se vean afectados, así como el logro de metas trazadas (Gutiérrez, 2010).

Se acepta la hipótesis que afirma la presencia de una correlación estadísticamente significativa ( $p < .05$ ), de relación inversa y magnitud moderada entre la Calidad de Vida con el Síndrome de Boreout en los trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019, es decir aquel estado subjetivo de placer, bienestar y gozo, que está en función al tipo de relaciones establecidas y al entorno (Schalock y Verdugo, 2003), se relaciona de forma directa con la falta de voluntad que los colaboradores presentan en su jornada laboral y las dificultades en el cumplimiento de sus actividades diarias (Cabrera, 2014). Resultados similares, fueron encontrados por More (2017) y Silverio (2018) quienes encontraron que los factores negativos como las preocupaciones, la sobrecarga, la infravaloración y el percibir que no se reconocen las capacidades, generan un impacto negativo en la calidad de vida, reflejada en la experimentación de emociones negativas, dificultades para dormir, dolores de cabeza y la sensibilidad. Al respecto, es importante considerar, que el aburrimiento laboral, surge a partir de eventos o situaciones externas, como reuniones poco productivas, el desarrollo de proyectos

poco viables o los cambios de humor en los demás trabajadores, que conlleva a generar en el trabajador una sensación de malestar, que se manifiesta en una baja producción o desempeño (Mael y Jex, 2015).

Se acepta la hipótesis que afirma una correlación estadísticamente significativa ( $p < .05$ ), de relación inversa y de magnitud pequeña entre la dimensión Bienestar Emocional de la Calidad de Vida con las dimensiones Infraexigencia, Aburrimiento, Desinterés, Mantener el trabajo alejado y Conseguir tiempo libre del Síndrome de Boreout en los trabajadores evaluados; es decir, cuando el trabajador experimenta poca tranquilidad, inseguridad, agobios (Schalock y Verdugo, 2011), repercute en el grado de motivación, conllevando a que muestre desgano, poco interés en las actividades que realizan y la práctica de actividades que no guardan relación con el trabajo (Rothlin & Werder, 2007). Resultados similares fueron encontrados por Salgado y Leria (2017) quienes, en su investigación, hallaron que cuando los niveles relacionados a la fatiga, cansancio y aburrimiento son elevados, los niveles de estrés aumenten, por ende, el trabajador realiza sus actividades con desgano. Al respecto, esto permite comprender que cuando los trabajadores sienten agrado frente al ambiente, actividades y relaciones interpersonales establecidas con sus compañeros (jefes o del mismo rango), se genera una mejor actitud para la realización de sus actividades (Baitul, 2012).

De igual forma, se acepta la hipótesis que afirma una correlación estadísticamente significativa ( $p < .05$ ), de relación inversa y magnitud moderada entre la dimensión Relaciones Interpersonales de la Calidad de Vida con las dimensiones Infraexigencia, Aburrimiento, Desinterés y Conseguir tiempo libre del Síndrome de Boreout en la muestra evaluada. Esto permite comprender, que ciertas características de las relaciones interpersonales, como el tener pocos amigos, no lograr mantener buenos vínculos con los vecinos o compañeros (Schalock y Verdugo, 2003), causa que se tenga poca motivación para realizar las actividades, apatía y poco interés por cumplir con lo que se le indica, y el trabajador emplee el tiempo laboral, para realizar otras cosas (Rothlin & Werder, 2011). Al respecto Cruz (2018), en su investigación logró determinar que cuando la calidad de vida, se ve afectada, factores como el estrés o la ansiedad, generen en ellos la sensación de sobrecarga, dificultades para poder expresar lo que sienten y por ende, su rendimiento laboral disminuye. Por lo tanto, el que se tenga una comunicación abierta, permite que las relaciones interpersonales sean más adecuadas, de esta manera en la empresa puede generar canales de comunicación fluidos, en donde, todo aquello que se busque comunicar, sea claro, sincero y abierto al dialogo, para lo cual, los jefes o

empleadores deben practicarlo y promoverlo a diario, ya que esto permite que se tenga un mejor desempeño laboral (Ibáñez, 2011).

Asimismo, existe una correlación estadísticamente significativa ( $p < .05$ ), inversa y de magnitud moderada entre la dimensión Bienestar Material de la Calidad de Vida con la dimensión Conseguir tiempo libre; una correlación estadísticamente significativa ( $p < .05$ ), inversa y de magnitud pequeña con las dimensiones Infraexigencia, Aburrimiento y Desinterés; y una correlación no significativa con la dimensión Mantener el trabajo alejado del Síndrome de Boreout en los evaluados; comprendiéndose, que cuando no se cuenta con el suficiente dinero para comprar lo que se necesita, se dificulta el acceso a bienes que ayuden al hogar y a la vida personal (Schalock y Verdugo, 2003); esto genera que el trabajador evidencie desgano en su día a día, realice otras actividades y busque siempre la manera de no cumplir con sus responsabilidades (argumentando alguna enfermedad o actividad importante que debe realizar) (Rothlin & Werder, 2011). Información similar, encontró Huamani (2018), en su investigación, al concluir que cuando los trabajadores afrontan un desbalance económico, su calidad de vida se deteriora; por ende, tienen mayores dificultades para realizar sus actividades o experimentar bienestar. Aunado a esto, aunque la calidad de vida es subjetiva, es necesario que el trabajador tenga la capacidad para acceder a bienes materiales, ya que esto permite su organización, estabilidad y pueda además resolver dificultades, y además sea reconocido por las diversas funciones que realiza (Jokinen y Heiskanen, 2013).

A la vez, los resultados indican que se acepta la hipótesis que afirma una correlación estadísticamente significativa ( $p < .05$ ), de relación inversa y magnitud moderada entre la dimensión Desarrollo Personal de la Calidad de Vida con la dimensión Mantener el trabajo alejado del Síndrome de Boreout en la muestra evaluada; es decir, cuando los trabajadores, sienten que no tienen la posibilidad de aprender distintas cosas, adquirir más conocimientos y realizarse personalmente (Schalock y Verdugo, 2003), genera que el empleado evite realizar sus actividades, buscando siempre justificaciones como enfermedades, dificultades familiares o por falta de apoyo de sus compañeros de trabajo (Rothlin & Werder, 2011). Por su parte, Silverio (2018) encontró que los factores negativos como las preocupaciones, la sobrecarga, la poca valoración de las capacidades y la infravaloración crean un impacto negativo en la calidad de vida, reflejada en la experimentación de emociones negativas, dificultades para dormir, dolores de cabeza y la sensibilidad. Esto permite evidenciar, lo importante, para la calidad de vida y la motivación laboral, la preocupación por el rol que cumplen los trabajadores, su

bienestar, las condiciones laborales (físicas, emocionales y ambientales) y sobre todo, el que se les brinde a través de charlas, talleres y programas, herramientas o nuevos conocimientos para que puedan aplicarlos en el cumplimiento de sus actividades (Díaz y Gómez, 2016).

Se aprecia también, una correlación estadísticamente significativa ( $p < .05$ ), de relación inversa y magnitud pequeña entre la dimensión Bienestar Físico de la Calidad de Vida con las dimensiones Aburrimiento y Conseguir tiempo libre, una correlación inversa y estadísticamente significativa ( $p < .05$ ) con la dimensión Mantener el trabajo alejado del Síndrome de Boreout; es decir, cuando los trabajadores perciben que su salud se ha visto deteriorada por los factores laborales, que no cuentan con una adecuada forma física, o han desarrollado hábitos de alimentación poco saludables (Schalock y Verdugo, 2003), realizan con apatía y desgano sus actividades, adjudicándoles a estas sus dificultades por lo tanto buscan actividades alternas y dejan de lado sus responsabilidades (Rothlin & Werder, 2011). Al respecto, se puede tomar en cuenta lo encontrado por Pajares (2016), quien determinó en su investigación que cuando los trabajadores experimentan desgaste emocional, se ve evidenciado en la poca motivación para realizar las diversas actividades que se les encomiendan. Es necesario considerar que, cuando los trabajadores cuidan su salud, esto contribuye de forma positiva en el desempeño y mejora así la productividad e incrementa las ganancias, lo que asegura su permanencia laboral (Rubiano y Forero, 2016).

Se acepta la hipótesis que afirma una correlación estadísticamente significativa ( $p < .05$ ), de relación inversa y de magnitud pequeña entre la dimensión Autodeterminación de la Calidad de Vida con las dimensiones Infraexigencia, Aburrimiento, Desinterés y conseguir tiempo libre, y una correlación no significativa con la dimensión mantener el trabajo alejado del síndrome de boreout; con esto se comprueba que es importante para el trabajador tener la libre elección y no sentirse coaccionado a realizar labores que no son de su interés personal o no se ajustan a lo que desean para su vida, de tal manera que cuando siente que lo rodea un ambiente hostil prefiere desvincularse de esa situación (Shalock y Verdugo, 2003)

Se aprecia una correlación estadísticamente significativa ( $p < .05$ ), de relación inversa y magnitud pequeña entre la dimensión Inclusión social de la Calidad de Vida con las dimensiones Infraexistencia, Aburrimiento y Conseguir tiempo libre, y una correlación inversa y estadísticamente significativa ( $p < .05$ ) con la dimensión Mantener el trabajo alejado del Síndrome de Boreout; es decir, cuando los trabajadores, presentan dificultades para acudir a lugares sociales, o para formar parte de la comunidad a la que pertenecen e integrarse de manera

activa, dejan de percibir el apoyo de quienes le rodean (Schalock y Verdugo, 2003), esto guarda relación con la actitud de desgano y la realización de actividades que busquen la aceptación del grupo, distrayéndose así de sus actividades laborales y evadiendo responsabilidades (Rothlin & Werder, 2011); al respecto Mosco (2018) encontró en su investigación, que cuando mejor es la percepción de vida laboral, la sensación de satisfacción y bienestar emocional y físico es mejor apreciada, por ende, el trabajador suele identificarse e incluirse en los grupos de trabajo con los que interactúa de manera activa.

A la vez, existe también una correlación estadísticamente significativa ( $p < .05$ ), de relación inversa y magnitud pequeña entre la dimensión Derechos de la Calidad de Vida con las dimensiones Aburrimiento y Desinterés, y una correlación inversa, estadísticamente significativa ( $p < .05$ ) con la dimensión Mantener el trabajo alejado del Síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial; es decir, cuando el trabajador percibe que no es tratado con respeto, no se toma en cuenta su sentir, forma de pensar y además hay preferencia por otros trabajadores (Schalock y Verdugo, 2003), tiende a mostrar de desgano, apatía, o poco interés al momento de realizar las actividades laborales (Rothlin & Werder, 2011); frente a esto, More (2017) afirmó que las actitudes que muestran falta de compromiso y motivación laboral están fuertemente ligadas a que se percibe que en su entorno laboral o social se están vulnerando sus derechos y muchas veces no cuenta con las herramientas para defenderse; estas percepciones pueden originar que, los trabajadores desarrollen dolencias a nivel físico, como dolores de cabeza o espalda, alergias o problemas de salud (Stock, 2016), generando que puedan a solicitar permisos en forma recurrente, lo que afecte en rendimiento de la organización.

Finalmente, los resultados permiten evidenciar que la calidad de vida y el síndrome de boreout, se relacionan, permitiendo apreciar que cuando los trabajadores no perciben un adecuado entorno laboral, consideran que no están siendo reconocidos por sus actividades o no tienen las facilidades para acceder a mejores oportunidades de aprendizaje, esto repercute en su motivación, compromiso y responsabilidad al momento de realizar sus actividades laborales.



**CAPÍTULO V**

**CONCLUSIONES Y**

**RECOMENDACIONES**

## 5.1. Conclusiones

- La calidad de vida evidencia una tendencia media en la dimensión global 51%, al igual que en sus dimensiones Bienestar familiar, Relaciones intrapersonales, Bienestar material, Desarrollo personal, Bienestar físico, Autodeterminación, Inclusión social y Derechos con porcentajes que oscilan entre el 45% y 56% de los trabajadores de una empresa de Pisco.
- El síndrome de Boreout se encuentra en un nivel medio en un 64%, con tendencia hacia un nivel alto en un 25%, en sus dimensiones desinterés, aburrimiento y mantener el trabajo alejado presentan un nivel alto con porcentajes de 55 y 53%, un nivel bajo en un 47% en la dimensión Conseguir tiempo libre y la dimensión Infraexigencia de nivel bajo en un 53% de los trabajadores de una empresa de Pisco.
- Se aprecia que la calidad de vida correlaciona de forma altamente significativa y de magnitud moderada con el síndrome de boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco.
- Se aprecia correlación altamente significativa, inversa y de magnitud pequeña entre la dimensión bienestar emocional de la calidad de vida con las dimensiones infraexigencia, aburrimiento, desinterés, mantener el trabajo alejado y conseguir tiempo libre del síndrome de boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco.
- La dimensión relaciones interpersonales perteneciente a la calidad de vida correlaciona en forma altamente significativa, inversa y de magnitud moderada con la dimensión conseguir tiempo libre y una correlación altamente significativa, inversa y de magnitud pequeña con las dimensiones infraexigencia, aburrimiento y desinterés del síndrome de boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco.
- La dimensión Existe bienestar material de calidad de vida correlaciona de manera altamente significativa, inversa y con una magnitud moderada con la dimensión conseguir tiempo libre y una correlación altamente significativa, inversa y de magnitud

pequeña con las dimensiones infraexigencia, aburrimiento y desinterés del síndrome de boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco.

- La dimensión desarrollo personal de calidad de vida correlaciona de manera altamente significativa, inversa y con una magnitud moderada con las dimensiones conseguir tiempo libre infraexigencia, aburrimiento y desinterés del síndrome de boreout en trabajadores de una empresa industrial de.
- La dimensión bienestar físico de calidad de vida evidencia una correlación altamente significativa, inversa y de magnitud pequeña con las dimensiones conseguir tiempo libre, infraexigencia, aburrimiento y desinterés del síndrome de boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco.
- Se aprecia correlación altamente significativa, inversa y de magnitud pequeña entre la dimensión autodeterminación de calidad de vida con las dimensiones conseguir tiempo libre, infraexigencia, aburrimiento, desinterés del síndrome de boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco.
- La dimensión inclusión social de calidad de vida refleja una correlación altamente significativa, inversa y de magnitud pequeña on las dimensiones conseguir tiempo libre, infraexigencia, aburrimiento, desinterés y mantener el trabajo alejado del síndrome de boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco.
- La dimensión derechos de calidad de vida presenta correlación altamente significativa, inversa y de magnitud pequeña entre con las dimensiones conseguir tiempo libre, infraexigencia, aburrimiento, desinterés del síndrome de boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco.

## **5.2. Recomendaciones**

- Comunicar los resultados al área de recursos humanos, para que pueda conocer la percepción que tienen los trabajadores en relación a su calidad de vida y el grado de relación o impacto que puede tener sobre su motivación y desempeño.
- Al área de recursos humanos y jefatura, concientizarlos en la importancia que tiene el poder generar entre sus trabajadores una adecuada calidad de vida y la necesidad de generar procesos donde los trabajadores puedan desempeñar sus funciones con autonomía, permitiendo que esto contribuya a su desarrollo profesional o laboral, reconociendo los avances que presenten.
- Realizar programas de reforzamiento, donde se busque reconocer a través de diplomas o reforzadores, el desempeño, compromiso y respeto entre los trabajadores con la finalidad de trabajar la dimensión desarrollo personal y contrarrestar el desinterés en los trabajadores.
- Realizar capacitaciones, con el objetivo de brindar herramientas que ayuden a fortalecer aspectos importantes como las habilidades sociales y la expresión de emociones reforzando así las relaciones interpersonales.
- Realizar programas que ayuden a reconocer y controlar las sensaciones de estrés o ansiedad, a través de técnicas de relajación y respiración, que contribuyan al bienestar emocional contrapesando el alejamiento del trabajo por enfermedades.
- Implementar un programa de fichas, basado en el enfoque cognitivo conductual, donde se busque reconocer el desempeño mostrado por los trabajadores, cada tres, seis y nueve meses, otorgándoles beneficios como un día libre y un bono económico.

# **CAPÍTULO VI**

## **REFERENCIAS Y ANEXOS**

## 6.1. Referencias

- Aiken, L. (1996). *Test psicológicos de evaluación* México: Prentice-Hall
- Alarcón, R. (2013). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Lima: Editorial Universitaria.
- Azabache, K. (2016). *Construcción y propiedades psicométricas de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en colaboradores adultos de Trujillo*. (Tesis de Doctorado). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Baitul, M. (2012). Factors affecting quality of work life: An. *Global Journal Of Management And Business Research*, 12(18), 04-11.
- Cabrera, E. (2014). Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. *Revista Universitaria Ind. Santander Salud*, 46(3), 259-265.
- Carlisle, P. & Christensen, C. (2006). *The cycles of theory building in management research*. Massachusetts: School of Management-Boston.
- Cruz, O. (2018). *Calidad de vida en el trabajo y el estrés de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huara, 2017*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.
- Delgado, J. (2013). *¿Por qué llega el aburrimiento?* Recuperado de <http://www.rinconpsicologia.com/2011/06/por-que-llega-el-aburrimiento.html>
- Da Silva, M. (2006). *Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional*. España. Universidad de Barcelona.

- Díaz, C.; Gutiérrez, H. y Amancio, A. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 9(1), 73-87.
- Díaz, F. & Gómez, I. (2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en latinoamérica entre el 2000 al 2010. *Psicología desde el Caribe*, 2(7), 113-131
- Encomenderos, Y. (2017). *Factores que influyen en la calidad de vida en el trabajo del personal administrativo del Hospital Víctor Lazarte Echegaray*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Granda, D. (2016). *El síndrome del boreout y el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital Yerovi Mackuart del Cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Grimaldo, M. y Reyes, M. (2014). Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 47(1), 50-57.
- Heredia, V. (2019). Ecuador empieza a velar por la salud laboral. Recuperado de: <https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador-salud-laboral-empresas-trabajadores.html>.
- Huamani, E. (2018). *Síndrome de Burnout y calidad de vida en el trabajo de administrativos del Hospital Nacional Guillermo Almenara La Victoria-2018*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Ibáñez M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Primera edición. Lima: Editorial San Marcos EIRL.
- Jokinen, E. y Heiskanen, T. (2013). Is the measured good quality of working life equivalent to strategically strong HRM system? *Procedia-social and behavioral sciences*, 81(3), 131-141.
- Morán, K. (2017). *Estudio psicométrico de una escala para medir el boreout en trabajadores administrativos*. (Tesis de Licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- More, H. (2017). *Calidad de vida y motivación en colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

- Mosco, F. (2018). *Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en el Emporio comercial Albarracín de la ciudad de Trujillo, 2018*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú
- Nadler, D. y Lawler, E., (1983). Factors influencing the success of labor management quality of work life projects. *Journal of Occupational Behavior*, 1(1): 53-67.
- Pajares, L. (2016). *Calidad de vida y desgaste ocupacional en los trabajadores de una empresa transportes, Trujillo 2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú.
- Patlan, J. (2017). *Significado psicológico del constructo "calidad de vida" en el trabajo mediante redes semánticas naturales*. México: Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Rivara, P. (2019). Ponga atención a la fatiga laboral. Recuperado de: <https://peru21.pe/vida/salud/salud-ponga-atencion-fatiga-laboral-481927-noticia/>
- Rojas, J. (2019). 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral. Recuperado de: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>
- Rothlin, P. & Werder P. (2011). *El nuevo Síndrome Laboral Boreout*. (2º Edición). España: Penguin Random House.
- Rothlin, P. & Werder, P. (2009). *El nuevo síndrome laboral Boreout, recupera la motivación*. New York: De bolsillo Clave.
- Rubiano, M. y Forero, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá-Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(1), 79-90.
- Salgado, J. y Leria, F. (2017). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. *Revista CES Psico*, 11(1), 69-89.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2009). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima. Editorial Universitaria.



- Schalock, R. & Verdugo, M. (2003). *Calidad de vida: Manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales*. Alianza editorial.
- Segurado, T. & Agulló, T. (2002): *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social Oviedo*. *Revista Psicothema*, 14(4), 08-17.
- Silverio, R. (2018). *Calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral de los docentes de las I.E N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Stock, R. (2016). Understanding the relationship between frontline employee boreout and customer orientation. *En Journal of Business Research*, 69(10), 4259–4268.
- Surienty, L., Ramayah, T., Lo, M. C. y Tarmizi, A. N. (2014). Quality of work life and turnover intention: a partial least square (PLS) approach. *Social Indicators Research*, 119(1), 405-420.
- Tongo, C. (2013). Social responsibility, quality of work life and motivation to contribute in the nigerian society. *Journal of Business Ethics*, 126(2), 219- 233.
- Torres, M. (2017). *Análisis de los factores que desencadenan estrés en los jóvenes trabajadores: el contexto de Lima Metropolitana*. (Tesis de Licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Torres, V. (2017). *Calidad de vida en el trabajo: antecedentes e importancia de la calidad de vida en el trabajo*. México: Manual moderno.
- Vega, E., Gómez, J., Caballero, I. y Contreras F. (2017). *Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá*. Informes Psicológicos. Bogotá, Colombia.
- Ventura, J. (2018). *Propiedades psicométricas de la escala Gencat en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Verdugo M. y Schalock, R. (2001). *El concepto de calidad de vida en los servicios humanos*. Salamanca: Amarú.
- Werther, W. & Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las empresas*. México: McGraw Hill Interamericana.

## 6.2. Anexos

### ANEXO 1

**Tabla 12.**

*Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la Calidad de vida y el Síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019.*

VARIABLES / Dimensiones	Estadístico	<i>p</i>
Calidad de vida	.099	<.001
Bienestar emocional	.120	<.001
Relaciones interpersonales	.110	<.001
Bienestar material	.088	<.001
Desarrollo personal	.086	<.001
Bienestar físico	.120	<.001
Autodeterminación	.125	<.001
Inclusión social	.085	<.001
Derechos	.107	<.001
Síndrome de Boreout	.069	<.001
Infraexigencia	.106	<.001
Aburrimiento	.079	<.001
Desinterés	.065	.001
Mantener el trabajo alejado	.061	.002
Conseguir tiempo libre	.069	<.001

*Nota:*

*n*=372

*p*: Significancia

En la Tabla 12, se evidencia una distribución estadísticamente diferente ( $p < .05$ ) a la distribución normal en los puntajes de las variables Calidad de Vida, el Síndrome de Boreout y sus respectivas dimensiones. Con base en la evidencia, se decide utilizar el coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman para medir la relación entre las variables estudiadas

## ANEXO 2

### ESCALA DE CALIDAD DE VIDA

#### Instrucciones:

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relativas a la calidad de vida de la persona. Por favor, marque la opción de respuesta que MEJOR describa a su persona y no deje ningún espacio en blanco.

BIENESTAR EMOCIONAL		Siempre o Casi siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Nunca o Casi nunca
1	Se muestra satisfecho con su vida presente.	4	3	2	1
2	Presenta síntomas de depresión.	1	2	3	4
3	Está alegre y de buen humor.	4	3	2	1
4	Muestra sentimientos de incapacidad o inseguridad.	1	2	3	4
5	Presenta síntomas de ansiedad.	1	2	3	4
6	Se muestra satisfecho consigo mismo.	4	3	2	1
7	Tiene problemas de comportamiento.	1	2	3	4
8	Se muestra motivado a la hora de realizar algún tipo de actividad.	4	3	2	1
RELACIONES INTERPERSONALES		Siempre o Casi siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Nunca o Casi nunca
9	Realiza actividades que le gustan con otras personas.	4	3	2	1
10	Mantiene con su familia la relación que desea.	4	3	2	1
11	Se queja de la falta de amigos estables.	1	2	3	4
12	Valora negativamente sus relaciones de amistad.	1	2	3	4
13	Manifiesta sentirse infravalorado por su familia.	1	2	3	4

14	Tiene dificultades para iniciar una relación de pareja.	1	2	3	4
15	Mantiene una buena relación con sus compañeros de trabajo.	4	3	2	1
16	Manifiesta sentirse querido por las personas importantes para él.	4	3	2	1
17	La mayoría de las personas con las que interactúa tienen una condición similar a la suya.	1	2	3	4
18	Tiene una vida sexual satisfactoria.	4	3	2	1
<b>BIENESTAR MATERIAL</b>		Siempre o Casi siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Nunca o Casi nunca
19	El lugar donde vive le impide llevar un estilo de vida saludable (ruidos, humos, olores, oscuridad, escasa ventilación, desperfectos, inaccesibilidad.)	1	2	3	4
20	El lugar donde trabaja cumple con las normas de seguridad.	4	3	2	1
21	Dispone de los bienes materiales que necesita.	4	3	2	1
22	Se muestra descontento con el lugar donde vive.	1	2	3	4
23	El lugar donde vive está limpio.	4	3	2	1
24	Dispone de los recursos económicos necesarios para cubrir sus necesidades básicas.	4	3	2	1
25	Sus Ingresos son insuficientes para permitirle acceder a caprichos.	1	2	3	4
26	El lugar donde vive está adaptado a sus necesidades	4	3	2	1
<b>DESARROLLO PERSONAL</b>		Siempre o Casi siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Nunca o Casi nunca
27	Muestra dificultad para adaptarse a las situaciones que se le presentan.	1	2	3	4
28	Tiene acceso a nuevas tecnologías (Internet, teléfono móvil, etc.).	4	3	2	1
29	El trabajo que desempeña le permite el aprendizaje de nuevas habilidades.	4	3	2	1
30	Muestra dificultades para resolver con eficacia los problemas que se le plantean.	1	2	3	4
31	Desarrolla su trabajo de manera competente y responsable.	4	3	2	1

32	El servicio al que acude toma en consideración su desarrollo personal y aprendizaje de habilidades nuevas.	4	3	2	1
33	Participa en la elaboración de su programa individual.	4	3	2	1
34	Se muestra desmotivado en su trabajo.	1	2	3	4

BIENESTAR FISICO		Siempre o Casi siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Nunca o Casi nunca
35	Tiene problemas de sueño.	1	2	3	4
36	Dispone de ayudas técnicas si las necesita.	4	3	2	1
37	Sus hábitos de alimentación son saludables.	4	3	2	1
38	Su estado de salud le permite llevar una actividad normal.	4	3	2	1
39	Tiene un buen aseo personal.	4	3	2	1
40	En el servicio al que acude se supervisa la medicación que toma.	4	3	2	1
41	Sus problemas de salud le producen dolor y malestar.	1	2	3	4
42	Tiene dificultades de acceso a recursos de atención sanitaria (atención preventiva, general, a domicilio, hospitalaria, etc.).	1	2	3	4
AUTODETERMINACIÓN		Siempre o Casi siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Nunca o Casi nunca
43	Tiene metas, objetivos e intereses personales.	4	3	2	1
44	Elige cómo pasar su tiempo libre.	4	3	2	1
45	En el servicio al que acude tienen en cuenta sus preferencias.	4	3	2	1
46	Defiende sus ideas y opiniones.	4	3	2	1
47	Otras personas deciden sobre su vida personal.	1	2	3	4
48	Otras personas deciden cómo gastar su dinero.	1	2	3	4
49	Otras personas deciden la hora a la que se acuesta.	1	2	3	4
50	Organiza su propia vida.	4	3	2	1
51	Elige con quién vivir.	4	3	2	1
INCLUSIÓN SOCIAL		Siempre o Casi siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Nunca o Casi nunca

52	Utiliza entornos comunitarios (piscinas públicas, cines, teatros, museos, bibliotecas...).	4	3	2	1
53	Su familia le apoya cuando lo necesita.	4	3	2	1
54	Existen barreras físicas, culturales o sociales que dificultan su inclusión social.	1	2	3	4
55	Carece de los apoyos necesarios para participar activamente en la vida de su comunidad.	1	2	3	4
56	Sus amigos le apoyan cuando lo necesita.	4	3	2	1
57	El servicio al que acude fomenta su participación en diversas	4	3	2	1
58	Sus amigos se limitan a los que asisten al mismo servicio.	1	2	3	4
59	Es rechazado o discriminado por los demás.	1	2	3	4
<b>DERECHOS</b>		Siempre o Casi siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Nunca o Casi nunca
60	Su familia vulnera su intimidad (lee su correspondencia, entra sin llamar a la puerta.).	1	2	3	4
61	En su entorno es tratado con respeto.	4	3	2	1
62	Dispone de información sobre sus derechos fundamentales como ciudadano.	4	3	2	1
63	Muestra dificultades para defender sus derechos cuando éstos son violados.	1	2	3	4
64	En el servicio al que acude se respeta su intimidad.	4	3	2	1
65	En el servicio al que acude se respetan sus posesiones y derecho a la propiedad.	4	3	2	1
66	Tiene limitado algún derecho legal (ciudadanía, voto, procesos legales, respeto a sus creencias, valores, etc.).	1	2	3	4
67	En el servicio al que acude se respetan y defienden sus derechos (confidencialidad, información sobre sus derechos como usuario...).	4	3	2	1
68	El servicio respeta la privacidad de la información.	4	3	2	1
69	Sufre situaciones de explotación, violencia o abusos.	1	2	3	4

### ANEXO 3

#### ESCALA DE SÍNDROME DE BOREOUT

Antes de iniciar se le pide completar los siguientes datos:

Género: ( ) Femenino ( ) Masculino

Edad: \_\_\_\_\_

#### **Instrucciones**

El presente instrumento está diseñado para recopilar una serie de respuestas que brinden información acerca de la realidad actual de su centro de labores. Es por ello que a continuación se le presentan una serie de afirmaciones que buscan conocer mejor sus experiencias cotidianas en el trabajo. Cada una de estas frases viene acompañada de 6 opciones de respuesta que se muestran tal y como sigue:

- 0 = Nunca
- 1 = Pocas veces en un año
- 2 = Pocas veces al mes o menos
- 3 = Una vez por semana
- 4 = Algunos días por semana
- 5 = Todos los días

Se le pide marcar con un aspa (X) dentro de la casilla que corresponda mejor a la frecuencia con la que experimenta esas sensaciones y realiza dichos comportamientos cuando está en su centro de trabajo. Sólo es posible marcar una opción por cada afirmación, como se presenta en el siguiente ejemplo:

Ítem de ejemplo						
a. Me siento contento en mi trabajo.	0	1	2	X	4	5

Si la respuesta que refleja mejor su sentir es la opción que dice “una vez por semana”, entonces debe marcar en el número 3.

Cerciórese de haber respondido a todos los enunciados que se le presentan sin dejar ninguno en blanco. Aun cuando no hay un tiempo límite, se le pide responder con prontitud. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas, únicamente honestas.

Asegúrese de despejar todas sus dudas antes de iniciar con el desarrollo del instrumento.

Puede comenzar.



<b>Enunciados</b>	<b>Opciones de respuesta</b>					
1. Mantengo un clima de camaradería con mis compañeros(as) de trabajo.	0	1	2	3	4	5
2. Soy de las personas que acepta la ayuda de sus compañeros(as) para sacar adelante el trabajo.	0	1	2	3	4	5
3. Organizo mi tiempo en el trabajo para evitar tener documentos pendientes por tramitar.	0	1	2	3	4	5
4. Mis habilidades (trayectoria y experiencia) son desaprovechadas en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
5. Tengo poco interés por cumplir mis obligaciones laborales.	0	1	2	3	4	5
6. Las tareas que mi jefe(a) me encomienda son demasiado fáciles para mí.	0	1	2	3	4	5
7. Me la paso conversando con mis compañeros(as) de trabajo.	0	1	2	3	4	5
8. Abro archivos que no utilizo en la computadora para hacer ver que estoy trabajando.	0	1	2	3	4	5
9. Evito aceptar ayuda de mis compañeros(as) de trabajo por temor a que descubran el poco o ningún trabajo que tengo pendiente.	0	1	2	3	4	5
10. Los resultados de mi trabajo cumplen con mis expectativas.	0	1	2	3	4	5
11. Me han dicho que parezco distraído(a) en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
12. Me desagrada tener que ir al trabajo.	0	1	2	3	4	5
13. Me esfuerzo por cumplir con mis labores en el tiempo establecido.	0	1	2	3	4	5
14. Soy el(la) último(a) en salir de la oficina y así aparentar que mi trabajo es difícil.	0	1	2	3	4	5
15. Acostumbro ver videos u otro entretenimiento cuando estoy en horario de trabajo.	0	1	2	3	4	5
16. Soy de aquellos(as) que recuerdan con facilidad la información sobre mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
17. Llego a trabajar antes que mis compañeros(as), así aparento que mi trabajo es muy difícil de cumplirse.	0	1	2	3	4	5
18. Ni bien empiezo a trabajar, mis asuntos personales quedan de lado.	0	1	2	3	4	5
19. Me siento inconforme con mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
20. Me interesa realizar bien mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
21. Digo a los demás que me siento estresado(a) por mi trabajo aunque es mentira.	0	1	2	3	4	5
22. Me preocupa muy poco mi desempeño dentro de la empresa.	0	1	2	3	4	5
23. Mientras estoy en la oficina pienso en lo que haría si no estuviera trabajando.	0	1	2	3	4	5
24. Tengo pocas obligaciones que cumplir en mi puesto de trabajo.	0	1	2	3	4	5
25. Siento que no pertenezco a la empresa.	0	1	2	3	4	5
26. Noto que me distraigo más de lo que debo cuando estoy en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
27. Si termino pronto una tarea evito decirlo, así aprovecho el tiempo libre.	0	1	2	3	4	5
28. Mis obligaciones en el trabajo no reflejan todo lo que puedo ofrecer.	0	1	2	3	4	5
29. Las actividades de trabajo que realizo me resultan agradables.	0	1	2	3	4	5
30. En el trabajo me encuentro revisando varias veces el reloj a la espera que sea la hora de salida.	0	1	2	3	4	5
31. Recorro los diversos ambientes de la oficina para que los demás me ven ocupado(a).	0	1	2	3	4	5
32. Me cuesta esfuerzo concentrarme en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
33. Me siento orgulloso(a) del trabajo que realizo.	0	1	2	3	4	5
34. Ingreso a redes sociales, páginas de internet o chat cuando estoy en horario de trabajo.	0	1	2	3	4	5

35. Me aburre mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
36. Llego a trabajar y ya tengo varias tareas pendientes por resolver.	0	1	2	3	4	5
37. Permanecer en mi trabajo me parece poco satisfactorio.	0	1	2	3	4	5
38. Si dejara de cumplir con mi trabajo, poco me importaría.	0	1	2	3	4	5
39. Acostumbro hacer siestas cuando estoy en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
40. Me alejo de los demás para contestar llamadas personales fingiendo que son sobre temas laborales.	0	1	2	3	4	5
41. Me aseguro que mi jefe(a) me vea ocupado(a) aunque en realidad no lo esté.	0	1	2	3	4	5
42. Mi trabajo constituye un reto para mí.	0	1	2	3	4	5
43. Suelo pedir más tiempo del que en realidad necesito para cumplir con mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
44. Estoy a la búsqueda de nuevas tareas cuando estoy en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
45. Teniendo en cuenta mi capacidad, es poco el trabajo que me asignan.	0	1	2	3	4	5
46. Prefiero avanzar con mi trabajo que descansar.	0	1	2	3	4	5
47. Tengo energía para seguir trabajando durante varias horas.	0	1	2	3	4	5
48. Me siento emocionalmente vinculado(a) con mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
49. Me incomoda tener poco trabajo que realizar.	0	1	2	3	4	5
50. Aun cuando me sienta cansado(a), procuro ocultarlo.	0	1	2	3	4	5
51. Tengo pocas ganas de trabajar.	0	1	2	3	4	5
52. Mis compañeros(as) de trabajo están más ocupados que yo.	0	1	2	3	4	5
53. Me siento a gusto en mi puesto de trabajo.	0	1	2	3	4	5