



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Construcción y propiedades psicométricas de la Escala del
Síndrome de Boreout – ESB en colaboradores adultos de
Trujillo

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTORA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:

Mg. Azabache Alvarado Karla Adriana

ASESORA:

Dra. Araujo Robles, Elizabeth Dany

SECCIÓN:

Humanidades

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

PERÚ – Abril, 2016

Dra. Chávez Ventura Gina María
Presidente

Dr. Abanto Vélez Walter Iván
Secretario

Dra. Araujo Robles Elizabeth Danny
Vocal

DEDICATORIA

“Pensé en rendirme, pero vi que alguien seguía mis pasos”
(Ibarra, 2015)

André y Luahna, mi razón para ser fuerte cada día; recuerden que el esfuerzo en sí mismo constituye ya un logro.

Ernesto, mi compañero de vida, cómplice y amado esposo, tu amor incondicional le da sentido a cada día de nuestra aventura llamada vida.

Madre, gracias por creer en mí, por tu alegría y orgullo en cada paso que doy, esta tesis es tuya.

A mi segunda madre Rena, tengo muy presente tu frase “lo bueno cuesta” y te digo que es verdad, pero lo vale, gracias por tu amor.

A mi padre Carlos y mi hermano Eduardo, porque vuestros logros me retan a seguir adelante para estar a la altura de ustedes.

Desde el cielo, papito José, por enseñarme a amar aprender y con ello a admirarte y tenerte como ejemplo, porque ningún contratiempo puede opacar o impedir el deseo de crecer.

Gracias a todos, los amo...

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial a los Gerentes, Directivos y responsables de Recursos Humanos de las diversas empresas que fueron parte del estudio, por el acceso y las facilidades concedidas en la fase de evaluación.

Al Gerente General de Pusaq Perú Consultores, Ernesto Flores Guzmán, por las coordinaciones efectuadas con las diversas empresas y que permitieron realizar la investigación.

Al Ingeniero Estadístico Rafael Marquina Contreras, por su acertada y oportuna asesoría para orientar el mejor procedimiento en la fase de procesamiento de datos.

A mi asesora, Dra. Elizabeth Dany Araujo Robles, quien con su paciencia y dedicación acompañó el proceso de elaboración y desarrollo de esta investigación y, que hoy se constituye como una realidad.

Mg. Karla Adriana Azabache Alvarado.

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD

Yo, Karla Adriana Azabache Alvarado, estudiante del Programa de Doctorado en Psicología de la escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 40867820, con la tesis titulada: Construcción y propiedades psicométricas de la Escala del Síndrome de Boreout en colaboradores adultos de Trujillo.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Abril 2016

Karla Adriana Azabache Alvarado

DNI 40867820

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Presento ante Uds. La Tesis Construcción y propiedades psicométricas de la Escala del Síndrome de Boreout en colaboradores adultos de Trujillo, con la finalidad de elaborar y determinar las propiedades psicométricas de la Escala del Síndrome de Boreout en colaboradores adultos que pertenecen a empresas privadas de la provincia de Trujillo realizando labores administrativas en puestos de oficinistas; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Doctor en Psicología. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1. Problema:	54
1.1.1. Problemas Específicos:	54
1.2. Objetivos:	55
1.2.1. Objetivo General:	55
1.2.2. Objetivos Específicos:	55
II. MARCO METODOLÓGICO:.....	56
2.1. Variables:.....	56
2.2. Operacionalización de variables:.....	57
2.3. Metodología:	58
2.4. Tipo de estudio:.....	58
2.5. Diseño de Investigación:.....	58
2.6. Población, muestra y muestreo:	59
2.6.1. Población:	59
2.6.2. Muestra:	59
2.6.3. Muestreo:.....	60
2.6.4. Criterios de Selección:	60
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	61
2.7.1. Técnicas:	61
2.7.2. Instrumento:.....	61
2.8. Métodos de análisis de datos:.....	64
2.9. Aspectos Éticos:.....	66
III. RESULTADOS:	67
3.1. ELABORACIÓN DE LA TABLA DE ESPECIFICACIONES	67
3.2. VALIDEZ	72
3.2.1. VALIDEZ DE CONTENIDO	72
3.2.2. VALIDEZ DE CONSTRUCTO.....	81
A) ANÁLISIS DE ÍTEMS	81

B) ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO	85
3.3. CONFIABILIDAD	87
3.3.1. CONFIABILIDAD POR CONSISTENCIA INTERNA	87
3.3.2. CONFIABILIDAD POR ESTABILIDAD.....	89
3.4. BAREMOS	90
3.4.1. Prueba de normalidad	90
3.4.2. Análisis comparativo de promedios en los diferentes sub grupos muestrales.....	96
3.4.3. Tablas de Baremos.	103
3.4.4. Puntos de corte y niveles descriptivos de la Escala del Síndrome de Boreout.	109
3.5. ANÁLISIS DESCRIPTIVO	115
3.5.1. NIVEL DE PRESENCIA DEL SÍNDROME DE BOREOUT	115
3.5.2. NIVEL DE PRESENCIA DE LOS INDICADORES DEL SÍNDROME DE BOREOUT	115
IV. DISCUSIÓN:.....	118
V. CONCLUSIONES:	130
VI. RECOMENDACIONES:	131
VII. REFERENCIAS BILIOGRÁFICAS:	132
ANEXOS	140
Anexo 1: Protocolo inicial ESB (59 ítems).....	141
Anexo 2: Protocolo final ESB (53 ítems).....	144
Anexo 3: Consentimiento Informado.....	147
Anexo 4: Niveles de apreciación de validez y confiabilidad	148

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	
<i>Operacionalización de Variables</i>	57
Tabla 2	
<i>Tabla de especificaciones (versión posterior a la validez de contenido – versión final 59 ítems de la Escala del Síndrome de Boreout - ESB</i>	68
Tabla 3	
<i>Validez de contenido por la V de Aiken en claridad de los ítems del área Manifestaciones del Estado Emocional de la Escala del Síndrome de Boreout en colaboradores adultos de Trujillo</i>	73
Tabla 4	
<i>Validez de contenido por la V de Aiken en claridad de los ítems del área Estrategias Conductuales Evitativas de la Escala del Síndrome de Boreout en colaboradores adultos de Trujillo</i>	74
Tabla 5	
<i>Validez de contenido por la V de Aiken en relevancia de los ítems del área Manifestaciones del Estado Emocional de la Escala del Síndrome de Boreout en colaboradores adultos de Trujillo</i>	76
Tabla 6	
<i>Validez de contenido por la V de Aiken en relevancia de los ítems del área Estrategias Conductuales Evitativas de la Escala del Síndrome de Boreout en colaboradores adultos de Trujillo</i>	77
Tabla 7	
<i>Validez de contenido por la V de Aiken en coherencia de los ítems del área Manifestaciones del Estado Emocional de la Escala del Síndrome de Boreout en colaboradores adultos de Trujillo</i>	79
Tabla 8	
<i>Validez de contenido por la V de Aiken en coherencia de los ítems del área Estrategias Conductuales Evitativas de la Escala del Síndrome de Boreout en colaboradores adultos de Trujillo</i>	80
Tabla 9	
<i>Estadísticos ítem-total de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en colaboradores adultos de Trujillo</i>	82
Tabla 10	
<i>Estadísticos ítem-total de los indicadores de la Escala del Síndrome de Boreout</i>	84
Tabla 11	
<i>Estructura factorial de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB</i>	86
Tabla 12	
<i>Estadísticos de confiabilidad por consistencia interna de la Escala del Síndrome de Boreout</i>	88
Tabla 13	

<i>Estadísticos descriptivos para la obtención de la confiabilidad por consistencia interna de la Escala del Síndrome de Boreout</i>	88
Tabla 14	
<i>Coefficiente de Confiabilidad Test-retest del Cuestionario de Salud Mental Positiva en practicantes pre-profesionales de Psicología</i>	89
Tabla 15	
<i>Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB</i>	90
Tabla 16	
<i>Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la Escala del Síndrome de Boreout según sexo.</i>	91
Tabla 17	
<i>Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB según edad.</i>	92
Tabla 18	
<i>Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB según estado civil.</i>	93
Tabla 19	
<i>Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la Escala del Síndrome de Boreout - ESB según número de personas económicamente dependientes.</i>	94
Tabla 20	
<i>Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB según antigüedad en la empresa.</i>	95
Tabla 21	
<i>Diferencias en la Escala del Síndrome de Boreout – ESB según sexo</i>	96
Tabla 22	
<i>Diferencias en la Escala del Síndrome de Boreout – ESB según edad</i>	97
Tabla 23	
<i>Diferencias en la Escala del Síndrome de Boreout – ESB según edad en varones y en mujeres.</i>	98
Tabla 24	
<i>Diferencias en la Escala del Síndrome de Boreout según estado civil</i>	99
Tabla 25	
<i>Diferencias en la Escala del Síndrome de Boreout según número de personas económicamente dependientes</i>	100
Tabla 26	
<i>Diferencias en la Escala del Síndrome de Boreout – ESB según años de antigüedad en la empresa</i>	101
Tabla 27	

<i>Diferencias en la Escala del Síndrome de Boreout – ESB según tipo de contrato</i>	102
Tabla 28	
<i>Normas específicas para varones de 18-29 años de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB.....</i>	103
Tabla 29	
<i>Normas específicas para varones de 30-44 años de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB.....</i>	104
Tabla 30	
<i>Normas específicas para varones de 45-69 años de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB.</i>	105
Tabla 31	
<i>Normas específicas para mujeres de 18-29 años de la Escala del Síndrome de Boreout - ESB.....</i>	106
Tabla 32	
<i>Normas específicas para mujeres de 30-44 años de la Escala del Síndrome de Boreout - ESB.....</i>	107
Tabla 33	
<i>Normas específicas para mujeres de 45-69 años de la Escala del Síndrome de Boreout.....</i>	108
Tabla 34	
<i>Puntos de corte en la puntuación directa de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en varones de 18 a 29 años de edad</i>	109
Tabla 35	
<i>Puntos de corte en la puntuación directa de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en varones de 30 a 44 años de edad</i>	110
Tabla 36	
<i>Puntos de corte en la puntuación directa de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en varones de 45 a 69 años de edad</i>	111
Tabla 37	
<i>Puntos de corte en la puntuación directa de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en mujeres de 18 a 29 años de edad</i>	112
Tabla 38	
<i>Puntos de corte en la puntuación directa de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en mujeres de 30 a 44 años de edad</i>	113
Tabla 39	
<i>Puntos de corte en la puntuación directa de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en mujeres de 45 a 69 años de edad</i>	114
Tabla 40	
<i>Nivel del Síndrome de Boreout según edad y sexo en colaboradores adultos de Trujillo</i>	115
Tabla 41	
<i>Nivel en los indicadores de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en colaboradores adultos de Trujillo por sexo y edad.....</i>	117
Tabla 42	

Escala de valoración de la validez (Elosua & Bully, 2011) 148

Tabla 43

Escala de valoración del coeficiente de confiabilidad de un instrumento (Ruiz, 2002; Palella & Martins, 2003, citados en Corral, 2009) 148

Tabla 44

Escala de Valoración de Alfa de Cronbach, según De Vellis (1991)..... 148

RESUMEN

Esta investigación, de tipo tecnológico y carácter psicométrico, tuvo como objetivo general construir y determinar las propiedades psicométricas de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en colaboradores adultos de Trujillo, Perú. La muestra de 480 administrativos de empresas privadas, fue elegida con el muestreo por conglomerados. 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 ($.17 < r_{ict} < .60$ y $.35 < r_{ict} < .83$ respectivamente). 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 $r = .91$ en una muestra de 160 evaluados. Se construyeron baremos percentiles y puntajes tipo T específicos por género y edad, así como puntos de corte y niveles descriptivos *bajo*, *medio* y *alto* en la escala general y sus indicadores. Finalmente, se efectuó un estudio descriptivo en la muestra de 160 colaboradores, en el que se obtuvo un nivel alto de presencia del síndrome en varones de 18 a 29 años y medio en los otros grupos etarios en ambos géneros.

Palabras Clave: Síndrome de Boreout, propiedades psicométricas, validez, confiabilidad, baremos.

ABSTRACT

This research, technological type and Psychometric character, has as general objective to build and determine the psychometric properties of the Boreout Syndrome Scale – BSS in adult workers from Trujillo, Peru. The sample of 480 administrative workers from private companies was chosen with cluster sampling. Content validity was worked by judgment of 10 experts and V Aiken index $\geq .90$ were obtained in 59 items. Construct validity was obtained by exploratory factor analysis with maximum likelihood method and oblique rotation that showed 11 factors explaining 51% of the variability and also, 6 items were removed. The item – test and ítem – scale fixed correlations were also analyzed ($.17 < r_{ict} < .60$ and $.35 < r_{ict} < .83$ respectively). The internal consistency reliability through Cronbach Alpha obtained in the general scale was $\alpha = .90$ and test - retest reliability by stability score was $r = .91$ in a simple of 160 employees. Percentiles type norms, T scores by gender and age were also made, cutoffs and the low, medium, and *high* descriptive levels in the overall scale and its indicators were constructed. Finally, a descriptive study in the 160 sample of workers was made, it showed a high level of presence of the syndrome in men aged from 18 to 29 and a half or medium level in other age groups in both genders was obtained.

Key words: Boreout Syndrome, psychometric properties, validity, reliability, norms.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones, han ido tomando cada vez más interés en desarrollar estrategias para gestionar con mayor efectividad al talento humano, de tal manera que el impacto principal sea una mayor rentabilidad; es por ello que se espera que los colaboradores se mantengan 'ocupados de manera productiva'. La Organización de las Naciones Unidas, a través de su Centro de Noticias (2 de abril, 2012), propuso la necesidad de un nuevo paradigma económico que se basara en la felicidad y el bienestar. En la misma dirección, ese mismo año se publicó el reporte de la Comisión para el Estudio y la Promoción del Bienestar en América Latina (Rojas et al., 2012, citado en Yamamoto, 2012). Siendo así, no es inusual que las empresas inviertan grandes sumas de dinero procurando el mantenimiento de una adecuada satisfacción laboral.

Por otra parte, los colaboradores han procurado que el trabajo no fuese un elemento denominador en su vida, sino que sea un medio para alcanzar niveles de bienestar. En este sentido, Yamamoto (2010) realizó un estudio en Lima metropolitana para identificar las necesidades culturales asociadas con el bienestar en el trabajo; tras el procesamiento estadístico mediante el análisis factorial exploratorio determinó la existencia de cuatro factores que son: sentirse bien (el cual involucra una buena autoestima, tener salud y sentirse amado), un buen lugar para vivir (es decir, pulcro y seguro), tener estatus (poseer buena ropa, movilidad apropiada y buena apariencia física) y tener una buena relación con los familiares en el hogar.

Durante varios años, los estudios en materia de psicología aplicada, centrados en la interacción entre empleados y superiores, han girado en torno a las relaciones de poder existentes en el trabajo, abordando el síndrome de estar quemado o *Burnout*. Sin embargo, con el transcurrir de los años, se puede observar en las empresas una nueva enfermedad laboral, centrada en sentirse aburrido y desmotivado en el puesto, lo que en el mundo anglosajón se denomina Boreout (de bored o aburrido- y out o fuera; se podría traducir como sentirse aburrido en el trabajo).

El término aburrimiento no es reciente; sin embargo la variable Síndrome de Boreout aparece por primera vez en el año 2007, cuando dos consultores llamados Peter Werder y Philippe Rothlin publican un libro denominado: El nuevo Síndrome laboral, Boreout, recupera la motivación. Según estos autores, el Boreout surge como la otra cara de la moneda del tan

mentado Síndrome de Burnout o estar quemado; sin embargo, ambos tienen como desenlace el estrés. En el caso del Síndrome de Boreout, se produce por la ausencia de tareas significativas, lo cual es el principal problema de muchos de los colaboradores. Aun así, estos percances no son verbalizados, a riesgo de sufrir de la estigmatización social (ya que el estrés constituye actualmente una condición deseable e indicadora de status) y de efectos económicos adversos a consecuencia de ser considerado un “elemento prescindible” al interior de la empresa.

El Síndrome de Boreout es una situación de aburrimiento crónico dentro del puesto de trabajo (o sentirse “fuera del puesto de trabajo”), que resulta, en diversos casos, dañina y perjudicial, tanto para quien lo padece como para la organización. Se refieren, inclusive, a desencadenar problemas de salud por frustración, depresión, ansiedad y estrés, en mayor cantidad que el Burnout (Rothlin & Werder, 2007). Para la empresa implica una inadecuada gestión con la subsecuente pérdida de talentos y rentabilidad, pues se tiende a infrautilizar a los colaboradores.

El hecho de imaginar no hacer nada en el trabajo resulta ser idílico (bastaría revisar cuántas publicaciones en redes sociales se hacen referente a no querer estar ocupado en el horario laboral). Pero las investigaciones demuestran que la realidad es totalmente distinta: la obligación de permanecer durante horas en el trabajo sin saber en qué ocupar el tiempo es una situación que puede llegar a ser desesperante. Lo paradójico de esta condición (ya en términos del Boreout, es que el colaborador, tiende a desarrollar estrategias creativas de encubrimiento de su propia insatisfacción inventando hábitos para evitar trabajar, y de esa forma mantener vivas las condiciones de aburrimiento). En casos crónicos llegaría a generalizar la sensación de insatisfacción a todos los ámbitos de su vida.

Esta situación repercute en las ganancias de la empresa; así Malachowski (2006), realizó un estudio para AOL y Salary.com, en los años 2005 y 2006, sobre el tiempo que se despilfarra en el trabajo, reveló que el 33,2 por ciento de entre más de 100.000 trabajadores, declaró que no estaba lo bastante ocupado en su trabajo y que se sentía infra exigido; inclusive llegando a establecerse un promedio de dos horas diarias por persona en la que ocupaban su tiempo en labores de índole personal y no relacionadas con el puesto de trabajo; entre estas actividades no laborales destaca el navegar en redes sociales con un 52% y socializar con los compañeros de trabajo un 26.3% del horario laboral. Esto conlleva a un margen de

pérdida de más de 750 mil millones de dólares, o más de cinco mil dólares por trabajador y año. Así también, una investigación de Gallup Organization (citado en Rothlin, & Werder, 2007) señala que, en Alemania, el 87% de los trabajadores se sienten poco o nada ligados a su empresa. Dicho estudio considera como una de las posibles causas que uno de cada diez empleados no ocupan un puesto que sea de su agrado. Mael y Jex (2015) hacen mención de la encuesta Boredom numbs the work world hecha en Estados Unidos en el 2005, en la que el 55% de los evaluados reportó no sentirse enganchado a su trabajo. De la misma forma, en el 2004 los empleados británicos señalaron ante la encuesta hecha por Developmental Dimensions International, sentirse aburridos en su trabajo la mayor parte del día (33%), mientras que la mitad indicó que esta emoción es frecuente o les ocurre siempre. Desafortunadamente, estas cifras se acompañan de estudios en los que la aceptación de trabajos interesantes va decreciendo, mientras que el aburrimiento, como un problema que resulta preocupante, va en aumento.

Como se ha referido, una de las consecuencias de padecer el Síndrome de Boreout es el estrés; al respecto, la página diariojuridico.com (2010, citado en Unión General de Trabajadores, 2010) hace referencia a que la crisis económica ha disparado bajas laborales por estrés, siendo la causa de entre el 50% a 60% de todas las jornadas perdidas en la Unión Europea. En Perú se realizó una encuesta a 4000 trabajadores en el año 2009 (trabajando.com, citado en El Comercio, 16 de diciembre de 2009), en la cual se reveló que el 78% de los peruanos ha sufrido un cuadro de estrés laboral; de esa cifra, se tiene que el 29% no sabe qué medidas tomar para poder evitar este padecimiento. La situación empeora cuando se percibe que en las organizaciones a las que pertenecen no invierten en programas de prevención y promoción de la salud ocupacional (considerado de esa manera por el 89% de los encuestados). Sumando a este dato, el portal de noticias de Radio Programas del Perú (RPP, 26 de diciembre de 2009) informó de una encuesta en la que el 64% de peruanos empleados en Pymes reportaron mayores niveles de estrés frente a un 60% de colaboradores de empresas multinacionales; esto se debe a la ansiedad de generar ingresos suficientemente altos para que sean autosostenibles. En cifras más recientes, una nota publicada por el diario La República (25 de junio, 2014) revela que el 70% de empleados del sector privado sufren de estrés laboral. En la misma publicación, el experto en Recursos Humanos, Alfredo Barquinero, hace referencia a la creencia errónea de los empleadores de incrementar las horas de permanencia en la institución para obtener mayor productividad.

El experto señala que esos trabajadores están en riesgo de desarrollar males cardíacos, diabetes e hipertensión.

Actualmente, existe una clasificación de los riesgos psicosociales en los manuales existentes de Seguridad y Salud Ocupacional, tales como el mobbing o acoso laboral, el burnout, la falta de ergonomía adecuada, el estrés y el acoso sexual. Aun cuando el Síndrome de Boreout no figura como un riesgo psicosocial propiamente dicho, sus características son mencionadas en el listado de factores de riesgo en el trabajo, esto se aprecia en el Manual de Riesgos Psicosociales presentado por la UGT (s.f.) y Mansilla (2012) en España; en el ámbito peruano se tiene a Ventura (2014) quien sistematizó la información referente a riesgos psicosociales para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Perú. Por ejemplo, se hace referencia al aburrimiento, a la infra carga de trabajo, a la monotonía de las tareas cotidianas, al aislamiento social, la falta de autonomía y falta de participación en la toma de decisiones de la empresa. Además, estas consecuencias son consideradas como elementos responsables de destruir la ilusión de la satisfacción y sentido de desarrollo personal.

Ahora bien, es pertinente señalar que todas las encuestas anteriormente descritas, se centran la sobre carga de labores como una de las razones del estrés laboral, haciendo caso omiso al polo opuesto de la situación y tema central de la presente investigación, es decir el aburrimiento crónico en el puesto de trabajo. Es por estos datos y, por la ausencia de instrumentos de medición sobre el aburrimiento en el trabajo, que se desea hacer mayor hincapié en el estudio de este problema, de tal manera que se conozca su real impacto en el desempeño y condiciones laborales de los trabajadores.

Por tanto, resultaría adecuado puntualizar como uno de los posibles factores predisponentes del Boreout en Perú, la existencia de altos niveles de subempleo, donde una de las principales características de esta situación es ocupar un puesto de trabajo con demandas y salario inferiores a las competencias y conocimientos del colaborador. En el año 2012 se estimó que el 48% de los que trabajan en Perú son subempleados (Boletín Empresarial, 2012). De esa cifra el 40% son profesionales (Banco Central de Reserva [BCR], 2015; citado en Noticias Universia, 2015). Yamada afirmó que los profesionales en Perú no tienen las habilidades requeridas por el mercado laboral, por ello el subempleo profesional no disminuye (citado en Gestión.pe, 2014; Noticias Universia, 14 de enero, 2015).

Las circunstancias indicadas anteriormente, generan en el trabajador una situación de malestar consigo mismo, al comprobar que su esfuerzo no es adecuadamente valorado a nivel de reconocimiento social; tampoco a nivel económico, al no percibirse mejoras en su salario; ni a nivel laboral, por la imposibilidad de promocionarse y ascender en su línea de carrera; a nivel personal se apreciaría una sensación de frustración por tener que repetir todos los días las mismas tareas en un trabajo rutinario, desencadenando de esta manera, el Síndrome de Boreout.

Por lo expuesto, resulta importante contar con un instrumento que permita una medición adecuada de este síndrome. Tras haber realizado una búsqueda de información, se encontraron los siguientes antecedentes:

Cabrera, (2014) realizó una investigación exploratoria de campo con la finalidad de diseñar un instrumento para medir el Boreout. Partiendo de la revisión teórica creó un instrumento que consta de tres partes: la primera son los datos sociodemográficos, la segunda es una escala de 18 ítems tipo Likert para frecuencia (seis para cada componente); y la tercera hace mención a las estrategias pro – Boreout. Este instrumento fue aplicado a un total de 150 trabajadores de una empresa privada de Carabobo Venezuela elegidos de manera no probabilística con antigüedad mayor a un año y con acceso a recursos ofimáticos, de los cuales 42 eran varones y 107 mujeres entre las edades de 22 a 63 años con un nivel de educación mayoritario de superior incompleta. Tras el análisis estadístico se obtuvo índice de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach de ,868 para la escala general y valores entre ,460 a ,715 en las subescalas. Respecto a la validez, se utilizó el criterio de jueces expertos (validez de contenido) y el análisis factorial exploratorio (validez de constructo) bajo el método de componentes principales con rotación Varimax, se obtuvo un KMO de ,903 y una Varianza Explicada de 77,790%. Los datos se agruparon en tres factores: aburrimiento, desinterés e infraexigencia en el trabajo. Finalmente, se concluyó que el test es útil para su propósito; no obstante, cabe señalar que fue creado para un contexto específico extranjero no necesariamente correspondiente a la realidad laboral peruana o trujillana con una muestra de estudio compuesta en sus dos terceras partes por mujeres y sus niveles de confiabilidad por sub escalas son mínimamente aceptables, por cuanto requiere de mayores estudios psicométricos que permitan garantizar la idoneidad de sus propiedades.

Boada, Prizmic, Serrano y Vigil (2013) revisaron la estructura factorial, fiabilidad y validez de la versión española de la Escala de Adicción al Trabajo (WorkBAT) creada en el año 1992 por Spence y Robbins. Ellos administraron el instrumento a 2 muestras de Catalunya España seleccionadas de manera no probabilística; con la primera, de 285 empleados se realizó el análisis factorial exploratorio y se extrajeron 2 subescalas: motivación / implicación (work involvement / drive) y disfrute en el trabajo (work enjoyment). En la segunda muestra, compuesta de 342 empleados, se aplicó el análisis factorial confirmatorio (ESEM), con lo que se replicaron los resultados anteriores. Estas puntuaciones tuvieron correlatos con otras escalas, quedando demostrado el buen nivel de validez convergente y criterial que difiere de otras investigaciones en que el modelo que los sustenta es tridimensional. Respecto a la confiabilidad, se obtuvo un índice de ,82 en el primer factor y ,83 en el segundo. El instrumento usado guarda cierta relación en el contenido teórico con el de la presente investigación, debido a que explora el nivel de involucramiento en el trabajo, en el caso de la adicción al trabajo es alto y en el caso del Síndrome de Boreout es bajo; por otra parte, coincide en ambos casos con un bajo nivel de disfrute.

Martínez y Jaimes – Osma (2012) analizaron las propiedades psicométricas del instrumento denominado Sentido del Trabajo en población colombiana, el constructo es entendido como la motivación básica para actuar de manera identificada y coherente consigo mismo en el trabajo y que es opuesta al vacío existencial que desemboca en aburrimiento. Como primer paso sometieron la prueba al juicio de expertos, posteriormente se realizó una evaluación piloto, después se evaluaron a 842 empleados de los niveles operativo, medio y alto de empresas del sector público y privado, quienes fueron seleccionados de manera no probabilística intencional explorando la validez y confiabilidad en sus dimensiones experiencia o captación de valores que brindan orientación y motivos para trabajar (cognición) y vivencia o valoración de la coherencia e identidad personal (afectividad). La versión final del instrumento cuenta con 18 ítems con una confiabilidad por consistencia interna de ,83 a través del coeficiente alfa de Cronbach. El análisis factorial exploratorio reveló la existencia de 3 dimensiones consistentes con la estructura teórica y son: confusión existencial laboral, propósito laboral e identidad y coherencia laboral. El instrumento tiene sub variables que, teóricamente son opuestas al ESB, por cuanto evalúa el grado de involucramiento, motivación e integración con el trabajo debido a que está alineado con el propósito de vida de la persona.

Farmer y Sundberg (1986) desarrollaron, validaron y establecieron el correlato de una nueva escala para medir la propensión al aburrimiento (conocida también como Boredom Proneness o BP scale). El instrumento se compone de 28 ítems dicotómicos, con formato de respuesta verdadero – falso. Cada ítem presenta una situación de aburrimiento y fue aplicado a 233 estudiantes universitarios. La evidencia de validez fue respaldada por la correlación hecha con escalas de tendencia al aburrimiento ($r=.67$) y de autoinformes de aburrimiento en dos conferencias de clase ($r=.23$). Obtuvo niveles satisfactorios de consistencia interna (Coeficiente Alfa = $.79$) y de estabilidad mediante el test – retest ($r=.83$) tras una semana de intervalo entre la primera y segunda aplicación. También se hallaron correlaciones directas y significativas con depresión, desesperanza, esfuerzo percibido, soledad y orientación motivacional. Otros hallazgos indicaron que relaciones indirectas con satisfacción hacia la vida y autonomía. En este caso la investigación aborda el aburrimiento de manera general y dirige el instrumento a estudiantes, no trabajadores, por lo que continúa existiendo un vacío tecnológico de una herramienta de medición en el ámbito laboral.

A la luz de los argumentos planteados previamente, se hace necesaria la elaboración de un instrumento que permita medir el Síndrome de Boreout en colaboradores dependientes de las empresas de Trujillo. Al ser un constructo de pocos años de vigencia, se aprecia un vacío de información en cuanto a saber sobre su aparición y prevalencia.

Posee valor a nivel teórico pues permitirá conocer el comportamiento de la variable que ha sido identificada y definida estudiada en ámbitos extranjeros, pero que aún no ha sido abordada en el contexto local, no obstante se reconocen sus características como riesgos psicosociales y, por tanto, constituirá un antecedente para futuras investigaciones.

Por otra parte, en cuanto a las implicaciones prácticas, resultará beneficioso el uso de este instrumento en manos de profesionales psicólogos, ya que contribuirá a una pronta detección del Síndrome de Boreout, así como al diseño de Programas de Intervención en salud ocupacional orientados a promover estilos de vida saludables en el trabajo.

Posee relevancia social; es decir que su importancia está en que la utilización de este instrumento impactará propiciando cambios en el status quo de los colaboradores que padecen (muchas veces de manera silenciosa) el Síndrome de Boreout, ya que al realizar

intervenciones al respecto de esta variable, se espera que disminuyan los niveles de aburrimiento crónico y sus efectos colaterales como son la depresión, estrés laboral, baja autoestima, entre otros.

Así también, tiene utilidad a nivel metodológico y es donde se encuentra la contribución principal de esta investigación, al brindar un instrumento psicológico que mida el Síndrome de Boreout, estandarizado, con validez y confiabilidad significativas, así como normas para su interpretación y dirigido a los colaboradores dependientes de las empresas de Trujillo.

Es por ello que el presente estudio surge ante la necesidad de medir y monitorear los estados emocionales de los colaboradores, en el marco del accionar del psicólogo organizacional. En función a una obtención de datos certera que permita un adecuado diagnóstico, se pueden plantear, a futuro, programas de intervención para la mejora del Síndrome de Boreout.

Frente a todo lo expuesto, resulta importante contextualizar la realidad laboral en Perú como antecesor de la posible aparición del Síndrome de Boreout. En los últimos años se ha observado un desarrollo económico en Perú y son muchas los estudios orientados a explicar este fenómeno. En ese sentido; aun cuando en apariencia sea una premisa positiva, la página Conexión ESAN (mayo, 2014) refiere que existe un menor ritmo de crecimiento en la generación de puestos de trabajo por la menor inversión. El artículo hace referencia a un crecimiento del empleo de 2% y 3% en el 2014 y 2015 citando a Apoyo Consultoría. Desafortunadamente, el empleo urbano continuará con la tendencia a la baja o desaceleración. Por otra parte, se estiman cifras de 57% de informalidad laboral del país (subempleo); en parte por la rigidez de las normas laborales y la falta de normas que estimulen el trabajo en la microempresa (citando a Toyama, 2004).

Chacaltana y Yamada (2009) son más drásticos al afirmar que una de las mayores dificultades de la economía peruana es su capacidad para generar empleos de calidad por los bajos niveles de productividad laboral y su consecuente caída en los salarios. Ellos definen al empleo de calidad por su grado de formalización (como el acceso a beneficios laborales establecidos por ley y valorados por los propios trabajadores) y por su nivel remunerativo. Los autores señalan a los sectores de alquiler de vivienda, seguros, gubernamental, electricidad y agua como aquellos con mayor grado de formalización (superior al 70% en el

año 2006). Mientras que, los mayores ingresos son percibidos en las ramas de minería, pesca y servicios gubernamentales. Desafortunadamente esto conllevaría al sobre empleo, a la informalidad o subempleo, etc. que son condiciones que pueden incrementar los riesgos psicosociales en el trabajo.

Toyama (2004, citado en Conexión ESAN, 2014) explica que, para una mejor comprensión de estas afirmaciones, se debe prestar atención al aumento de horas trabajadas a raíz de la disminución de la remuneración real por hora. Este incremento de horas trabajadas (más de 60 horas semanales) se observa en mayor porcentaje en varones que además son jefes de hogar, en la adultez temprana y con menor grado de instrucción (educación secundaria); el ingreso promedio de estas personas es 5.8 nuevos soles por hora, por tanto son más susceptibles a la pobreza.

El mismo autor señala que la alta cantidad de horas trabajadas se debe a la presencia de una ocupación secundaria, que se da principalmente en empresas privadas del rubro de comercio y transporte (por ejemplo como independientes, en servicios especiales o en empleos informales). Así también, el aumento de jornadas laborales en las mujeres (14% al año 2005).

Esta información resulta importante, por el impacto de estas condiciones en otros ámbitos del bienestar de los trabajadores y sus familias, pues el elevado número de horas trabajadas trae consigo mayor fatiga, saturación en el trabajo y mayores riesgos de problemas psicosociales, ya que se tiende a descuidar aspectos como la capacitación laboral fuera del centro de trabajo, lo que repercute de manera negativa en la posibilidad de aspirar a mayores remuneraciones por hora a futuro. También se tiende a dejar de lado el cuidado de la salud (prácticas saludables de dieta, higiene, visitas al médico, control de vacunas de los hijos, etc.), que va en perjuicio de la productividad laboral. Otra área afectada es la de esparcimiento, pues se aprecia menor participación en actividades culturales, deportivas, recreativas o de participación ciudadana. Finalmente se aprecia deterioro en las redes de contacto o soporte social y familiar.

Lo expuesto permite dar a conocer las características psicosociales del trabajador en el Perú; para tal efecto, Arellano (2008, citado en Quiñones, 2010) manifiesta que se aprecia una visión más optimista del país y su futuro debido al crecimiento económico y la modernización

en el Perú. Por ende, se generan ciertas características psicosociales del denominado “nuevo peruano” (parr.3), algunas de las cuales son representativas también de quienes trabajan y que se detallan a continuación:

Emprendimiento para hacer frente a sus nuevos proyectos; apertura al cambio tecnológico y liberalismo económico, acompañada de mayor orientación al consumo, sobre todo en actividades de disfrute y diversión; presencia, aun latente, de ciertos tintes de racismo y discriminación; roles de género cambiantes, con apoyo mutuo entre el varón y la mujer en lo laboral y familiar; pragmatismo, es decir, se acomoda a la situación que resulte más cómoda o beneficiosa.

A raíz de esto, se podría afirmar que el trabajador en el Perú es propenso a preferir actividades que demanden gratificación inmediata y se orienta a aquello que le genere satisfacción o placer; asimismo, está en constante búsqueda de alinearse a las tendencias en tecnología, moda o diversión. Por tanto, aun cuando sea una persona emprendedora que se esfuerza por lograr sus metas, probablemente requerirá de mayor estimulación para mantener su interés en el trabajo, sobre todo si éste le ofrece actividades que necesiten varias horas de dedicación o sean repetitivas. Si a esto se suma el pragmatismo, se observará a un individuo que buscará la manera de acomodarse a aquello que le resulte más cómodo o fácil; como se detallará más adelante, algunas de estas características harían al trabajador más propenso al aburrimiento.

Para comprender mejor acerca de este panorama laboral, es preciso conocer los factores que inciden en el rendimiento laboral. En primer lugar, cabe analizar la cultura organizacional que está conformada por un “patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización” (Salazar, Guerrero, Machado & Cañedo, 2009, párr., 12).

El clima es un componente esencial en el proceso de socialización de la cultura, porque influencia en las percepciones de los individuos, lo cual determina sus creencias, mitos, conductas y valores. Entre sus elementos destacan: el nivel de identificación de sus miembros hacia la organización, el puesto y su trabajo; el trabajo en equipo e integración; la orientación hacia las personas o resultados; tendencias a la reglamentarización de sus procesos; el conservadorismo o audacia en la toma de decisiones; las recompensas y sus formas (antigüedad, meritocracia, etc.) y el enfoque de la organización.

La cultura debería contribuir a la solución de los problemas relacionados con la adaptación al entorno y la integración interna (la relación con sus compañeros de trabajo y los límites grupales) o la adaptación externa que comprende un conjunto de elementos que deben compartir y suscribir el total de los miembros de la organización porque son indispensables para enfrentarse con éxito al entorno. Entre ellas se encuentran: la planificación estratégica, la misión, los objetivos, los medios, los criterios de medida y las estrategias de corrección que se aplican cuando los objetivos no se cumplen, entre otros.

Otro de los factores es el clima laboral, tratado como un constructo multidimensional en el que, para hacer una definición, es necesario incluir un grupo de componentes que ofrezcan una visión global de la organización y que configuran la percepción de sus integrantes. El resultado de esto se evidencia en la interacción y las características de las personas y la organización. Incluye los siguientes componentes: el ambiente físico (espacio, instalaciones, equipos, colores, temperaturas, nivel de contaminación, entre otros). En segundo lugar las características estructurales como el tamaño de la organización, su estructura formal, el estilo de dirección, etc. También se tiene al ambiente social, con aspectos como el compañerismo, los conflictos entre personas o áreas de trabajo y los estilos de comunicación. En cuarto lugar están las características personales como aptitudes, actitudes, aspectos motivacionales y expectativas. Finalmente está el comportamiento organizacional constituido por aspectos como productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, nivel de tensión y otros (Salazar et al., 2009).

El tercer factor a ser analizado es la satisfacción laboral, Robbins (1999) refiere que resulta complicado hacer diferencias entre variables como motivación y satisfacción laboral o satisfacción en el trabajo, debido a su cercana interacción en la práctica. El segundo término hace referencia, básicamente, a un conjunto de actitudes ante el trabajo. Puede describirse como la predisposición subjetiva de un sujeto hacia su trabajo (la actitud hacia el mismo basado en sus pensamientos), y esto supone un determinado espectro de sentimientos. De ahí que la satisfacción e insatisfacción con el trabajo dependa de diversos factores como por ejemplo: el ambiente físico donde labora, el ser conocido o reconocido por su jefe, además de ser bien tratado, el sentido de realización o logro que le da su trabajo, la posibilidad de aplicar sus conocimientos, que el empleo le permita desarrollar nuevos conocimientos.

En otras palabras, la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes globales de la persona hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas o favorables hacia éste; por el contrario, quien está insatisfecho muestra actitudes desfavorables o negativas. Cuando las personas se refieren a actitudes que han adquirido hacia su trabajo, normalmente están manifestándose acerca de la satisfacción laboral; inclusive se utilizan de manera indistinta. Las actitudes son afirmaciones de valores (favorables o desfavorables) acerca de diversos aspectos como objetos, personas o sucesos.

Palma (2006), indica que la satisfacción (entendida como la actitud hacia el trabajo) es un buen indicador del funcionamiento en la organización y representa, ante la sociedad, un referente de los estándares de calidad de vida en las empresas. Eso explica el interés creciente de quienes se interesan por la gestión del potencial y talento humano. La autora en mención añade que el nivel de efectividad de una institución y su diagnóstico se conocen al medir la satisfacción laboral, el rendimiento laboral y la cultura organizacional, por lo que permiten tomar decisiones referentes a las políticas y planes institucionales. Algunos factores para que se genere la satisfacción serían: infraestructura adecuada, beneficios laborales, lineamientos orientados a la persona, adecuadas relaciones con sus compañeros de trabajo, oportunidades de desarrollo personal, adecuada relación con la autoridad y la valoración de sus tareas como contribución importante a la mejora de la institución.

Por otra parte, Yamamoto (2010) señala que deben tomarse en cuenta las necesidades de la cultura cuando se desea conocer la satisfacción en el trabajo, él cita a autores como Ford, Cerasoli, Higgins y Decesare (2001) quienes hallaron correlaciones moderadas a altas entre la satisfacción con la vida y el rendimiento laboral. Así también, este autor considera importante incluir el impacto del trabajo en la satisfacción con la vida; es decir cómo el trabajo provee condiciones que ayuden a que el colaborador tenga una sensación de bienestar, un buen lugar para vivir, un buen estatus y un buen hogar. Además de considerar las condiciones laborales como tener un buen lugar para trabajar para sentirse bien en el trabajo.

Según Peiró (2000), la satisfacción laboral se trata de la actitud relacionada con el trabajo que más atención ha recibido por parte de la investigación. Aunque el estudio sistemático de su naturaleza y sus causas comienzan recién en la década de los treinta, algunos autores ya habían estudiado diversas actitudes de los empleados frente a diferentes aspectos del trabajo. Por ejemplo, el problema de la reducción de la fatiga fue uno de los primeros en

tratarse. A continuación de éste, se investigaron asuntos como las horas de trabajo y los descansos.

Respecto de su delimitación conceptual, el autor subraya que la satisfacción laboral es una actitud y que, si bien se han propuesto diferentes definiciones, buena parte de ellas han puesto el énfasis en el componente afectivo de las actitudes (se refiere a las emociones o sentimientos que suscita el objeto actitudinal) sin considerar, como se debería, los elementos cognitivos (creencias sobre las características positivas o negativas del objeto actitudinal) y conductuales (conductas o experiencias pasadas relacionadas con el objeto de actitud).

Es por esta razón que, en los últimos años, se ha propuesto una redefinición que trata de estudiar esta actitud de una manera más comprensiva; vale decir, considerando el componente cognitivo, ya que parece lógico tener en cuenta que la satisfacción laboral depende de lo que las personas sienten y piensan con respecto a su trabajo. Desde esta perspectiva, se conceptualiza como un estado interno que se expresa por la evaluación favorable o desfavorable a nivel afectivo y/o cognitivo de las experiencias de trabajo. Las respuestas conductuales derivadas de esta evaluación quedan excluidas de la definición, ya que suelen considerarse como consecuencias de la satisfacción laboral.

Es importante estudiar la satisfacción laboral porque indica la habilidad de la organización de tomar en consideración y satisfacer las necesidades de sus trabajadores, evitando el absentismo, mejorando su salud y satisfacción con la vida (Palma, 1999).

Después de señalar la satisfacción laboral, resulta necesario tomar en consideración a un cuarto factor orientado al entusiasmo en el trabajo o Engagement. Shaufeli, Bakker y Salanova (agosto, 2006) lo conceptualizan como un estado afectivo – cognitivo pleno, caracterizado por la presencia de vigor, dedicación y absorción en el trabajo, el cual no se supedita a un objeto, evento, individuo o comportamiento. El interés por este constructo surge a raíz de la atención brindada a los aspectos favorables o positivos de la Psicología y, cobra especial importancia, por considerarse como la antítesis del Síndrome de Burnout (Maslach & Leiter, 1997, citados en Shaufeli, Bakker & Salanova, agosto, 2006). Esto significa que los colaboradores con alto nivel de engagement, manifiestan elevada sensación de energía, conexión efectiva con sus labores y percepción de sí mismos como individuos capaces de lidiar con las demandas que su puesto presenta.

Al referirse a vigor, se indica la presencia de resiliencia al trabajar, así como el deseo de invertir mayor esfuerzo y ser persistente en el trabajo aun cuando se presenten dificultades. La dedicación significa mantenerse fuertemente involucrado con su trabajo, experimentando una sensación de sentido, entusiasmo, inspiración, orgullo y enfrentar retos. La absorción es caracterizada como la total concentración e involucramiento en el trabajo aun cuando el tiempo avance y se presenten inconvenientes. Las dos primeras dimensiones son consideradas opuestas a agotamiento emocional y despersonalización, respectivamente, de la escala de Maslach y Jackson, mientras que absorción y realización en el trabajo son distintos aspectos que no se consideran antagónicos (Maslach, Shaufeli & Leiter, 2001, citados en Shaufeli, Bakker & Salanova, 2006).

El quinto factor a ser considerado es el compromiso organizacional; al respecto existe dificultad para definirlo de manera precisa; usualmente se enfoca como una variable multidimensional y, por ende, sus acepciones tienen un carácter global (Rylander, citado por Allen & Meyer, 1993). Por lo que los autores consideran necesario y conveniente realizar una distinción por dimensiones, tal y como es planteada por Allen y Meyer en 1991 y publicada en 1993. Estos autores lo conciben como un estado de relación psicológica entre una persona y una organización, la cual influyen en la decisión de continuar en la institución o dejarla, debido a que implica un nivel de identificación con la institución y sus metas (Allen & Meyer, 1993; Robbins, 1999). Es así que estos autores dividen el concepto en tres componentes: el afectivo (deseo), normativo (deber) y de continuidad (necesidad) de permanecer en la organización.

La definición anterior hace referencia al deseo de desarrollar y mantener a largo plazo relaciones de intercambio, materializado en la realización de unas promesas implícitas y explícitas y de unos sacrificios en pro del beneficio económico y social de todas las partes que tienen algún interés en la relación. Se entiende que el compromiso organizacional es una variable fundamental que vincula estrechamente al trabajador con la empresa y le hace tener una visión positiva de ésta, haciendo posible que esta relación dure en el tiempo.

Baron y Greenberg, (1985, citados por Jaramillo, 2011) hacen referencia a factores que determinan el compromiso organizacional como: el nivel de autonomía, variedad y responsabilidad; la participación en planes de beneficios; las oportunidades de crecimiento en la empresa y una adecuada gestión del talento humano que se manifiesta en la cultura

organizacional, entre otros. Es por ello, que el estudio del compromiso permite realizar acertadas predicciones sobre la rotación, ausentismo y desempeño de los trabajadores (Arciniega, 2002).

Tras conocer los factores relacionados al bienestar de los colaboradores, a continuación se dan a conocer aspectos de seguridad y salud ocupacional, empezando por los riesgos psicosociales en el trabajo; en tal sentido, Moreno (2011) explica que históricamente la atención sobre la amenaza a la salud en el trabajo se ha centrado principalmente en los riesgos físicos, químicos y ambientales, por ser más directos y de atención inmediata. Tal es así, que se ha desarrollado legislación para proteger al trabajador de los riesgos inminentes que tiene; no obstante estos riesgos han ido cambiando hasta incluir a los factores psicosociales de riesgo como la estructura y cultura organizacional, clima laboral, estilos de liderazgo, u otros elementos con la probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador.

Ventura (2014) difundió una información a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA), con la finalidad de integrar la promoción de la salud a las políticas de seguridad y salud en el trabajo amparándose en un programa de formación elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en base a las tendencias más recientes relacionadas con los riesgos psicosociales emergentes. En el programa se definen los factores psicosociales en el trabajo como las interacciones entre el trabajo, medio ambiente y las condiciones de trabajo, así como las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y situaciones personales que, a través de percepciones y experiencias, puedan influir en su estado de salud, en su rendimiento y en la satisfacción del trabajo” (OIT, 1986, citado en Ventura, 2014).

Es decir, se refieren a las condiciones presentes en la situación laboral relacionadas con éste y que repercuten en la salud del trabajador y su rendimiento. Dentro de esos factores se tiene que, dentro del contenido de la tarea se considera al trabajo repetitivo, monótono y ambiguo; también influye la organización del tiempo, las relaciones jerárquicas, cooperativas, funcionales y la participación en la toma de decisiones; así como la gestión del desempeño, política de ascensos, estabilidad laboral y capacitaciones.

Estos riesgos emergentes provienen de múltiples campos como las nuevas tecnologías, fluctuaciones económicas, socio demografía, nuevas formas de contratación, reformulaciones de las relaciones laborales, inseguridad contractual e incremento del trabajo intelectual. Al respecto, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2000, citado en Moreno, 2011) estableció una lista de 42 riesgos psicosociales surgidos de los efectos de la globalización orientadas a mantener la competitividad como: orientarse a mercados menos exigentes, utilización de estrategias de subcontratación, disminución de planillas para aumentar beneficios y reducir costes.

La UGT (s.f.) publicó en su Manual de Riesgos Psicosociales una clasificación de riesgos psicosociales, en la cual se indicaban las características del empleo (condiciones inadecuadas, dificultades en la organización del tiempo, etc.) y de la tarea (sobre carga o infra carga de trabajo, repetitividad de la tarea, ritmos de trabajo inadecuados, grado de responsabilidad, libertad de decisión y formación requerida). También la estructura de la organización (ambigüedad y conflicto del rol, falta de participación o de promoción en el trabajo); finalmente los canales de comunicación en los estilos de mando y relaciones interpersonales.

Todos estos elementos están directamente relacionados a los cambios físicos, psicológicos y psicosomáticos que puede experimentar el trabajador a consecuencia de desempeñarse en dicho puesto. Las consecuencias directas han sido determinadas por La UGT (s.f.) como los riesgos psicosociales, ellos son:

El Síndrome de Burnout, término acuñado por Freudenberg (1974, citado en UGT, s.f.) y estudiado por Maslach y Jackson (1986) para definir un conjunto de manifestaciones caracterizadas por una estructura tridimensional en la que predominan el agotamiento o desgaste profesional, la despersonalización y falta de realización personal. Trae como consecuencia trastornos psicosomáticos y un grave deterioro del rendimiento del afectado.

El estrés laboral, entendido como una reacción adaptativa inadecuada a las demandas y circunstancias ligadas al trabajo (MINTRA, 2014). Se acompaña de reacciones fisiológicas como trastornos de sueño, fatiga, ansiedad; trastornos comportamentales como consumo de medicamentos, retraimiento social, violencia, etc. También presenta, en niveles más

elevados, problemas médicos como hipertensión arterial o trastornos de adaptación; hasta llegar a un nivel de incapacidad permanente asociada a enfermedades cardiovasculares.

El Mobbing o acoso moral en el trabajo: El término fue usado por primera vez por Leymann para indicar una situación de hostigamiento en que:

(...) una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática (al menos 1 una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo, produciendo en las víctimas un daño psicológico y físico que a menudo conlleva bajas laborales continuadas y en ocasiones el fin anticipado de su vida laboral” (UGT, s.f., p.52).

El mismo autor identifica diversas formas de acosar como imposibilitar la comunicación, aislar socialmente al acosado, desacreditarlo, afectar su salud física o psíquica y a reducir su empleabilidad.

El acoso sexual en el trabajo; la UGT (s.f.) cita a Gonzales de Rivera (2002) quien la define como una manera de abusar de uno(a) o más compañeros(as) de trabajo al hostigarlos(as) de manera repetitiva y continua con métodos, motivos o fines de tipo sexual. Esto incluye ejercer poder físico, mental o jerárquico y, también se produce en contextos domésticos, educativos o de otra índole pero, en todos los casos, involucra la subordinación del acosado o acosada.

Otros riesgos estudiados son la adicción a sustancias que influyan en el desempeño en el trabajo, también se consideran la adicción al trabajo y la violencia en el trabajo y ciertos efectos subjetivos como la fatiga, autoestima baja, irritabilidad, apatía, frustración, depresión y aburrimiento.

Como se mencionó líneas arriba, se ha desarrollado una legislación para la protección de las personas en el entorno laboral; Perú no ha sido ajeno a la necesidad de garantizar el bienestar de los trabajadores al minimizar o desterrar los factores de riesgo; es por ello que el 19 de agosto de 2011 se dio a conocer la Ley N° 29783 conocida también como la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (MINTRA, 2011) que cuenta con nueve principios, entre los que se puede mencionar el de atención integral de la salud y de protección. Consta de 103 artículos, que dieron origen al Reglamento de esta ley, mediante el Decreto Supremo N° 005-2012-TR el 24 de abril de 2012. En este documento se establecen las pautas para planificar y aplicar el

sistema de gestión que asegure un adecuado control de la seguridad y la salud de los trabajadores. Entre algunos de los artículos cabe citar el N° 103 que contempla el perjuicio de la salud por la exposición a riesgos psicosociales, acarreando consecuencias como enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas o musculares (MINTRA, 2012). No obstante, no se hace mención en mayor detalle de los diferentes riesgos psicosociales a los que se ve enfrentado el trabajador; por cuanto indica que, la información obtenida, aún resulta escasa y se requiere de más trabajos que incrementen los conocimientos en torno a este problema.

Después de haber contextualizado la variable de estudio, en el marco de la realidad del colaborador peruano, se procede a abordar los conceptos correspondientes al Síndrome de Boreout y se inicia con la historia y surgimiento del constructo. Rothlin y Werder (2007) proponen que el origen del Síndrome de Boreout se produjo a finales del siglo XVIII e inicios del siglo XIX con la industrialización, ya que el trabajador recibía un salario para comprarse cosas que antes él mismo fabricaba. Estos autores citan el postulado de Marx acerca del trabajo alienado, en el que el trabajador no tiene poder de decisión o derechos de participación en el producto. Además brinda la pauta de aparición de la división del trabajo y especialización, así como el surgimiento de la empresa.

Por tal motivo, la persona tiene ante sí un amplio espectro de modelos de profesión y un amplio abanico de posibilidades de carreras técnico profesionales u oficios a los cuales dedicarse. Cuando se hace la elección, resulta difícil poder cambiar de opinión debido a que se han acumulado años de experiencia, y conocimientos que le alejan de cubrir otro tipo de puestos. Asimismo, se aleja de la perspectiva del producto final para lo cual trabaja, ya que su labor es sólo una parte de toda la cadena de producción o servicios que ofrece la empresa. Eso le lleva a sentirse impersonal, ajeno, e incluso anónimo dentro de todo el proceso.

Retrocediendo un poco en la historia, los primeros estudios se encaminaron a analizar los efectos de las tareas tediosas en el desempeño de los trabajadores en las fábricas; en ellos se afirmaba que el aburrimiento está relacionado con la fatiga mental a consecuencia de la repetición de tareas poco interesantes. Los resultados fueron publicados en la *British Medical Journal* en el año 1926. Posteriormente, fue comparado con el estado de somnolencia ante la baja activación cortical. Inclusive, fue explicada desde la perspectiva psicoanalítica como un estado de represión. En la década de los 80s, Sundberg desarrolla un estudio para una mayor comprensión de este fenómeno y postuló, junto con Farmer, la noción de la tendencia

al aburrimiento, en la que el cerebro que se habitúa y disminuye la intensidad de la activación ante una tarea si esta es reiterativa (Delgado, s.f.).

Ya hacia el año 2000, Harris (citada en Delgado, s.f.) publicó un estudio en el que se evidenciaba que las personas que se concentran más en sus estados emocionales internos son más propensas al aburrimiento, ya que aleja la atención de las tareas pendientes y éstas se vuelven más monótonas y carentes de interés

Cabe mencionar que toda esta información plantea la interrogante acerca de si son los trabajos los que han empeorado con el transcurrir de los años, o son las características de la persona las que constituyen el escenario ideal para generar la aparición del Síndrome de Boreout. Mael y Jex (2015) analizan algunas tendencias mundiales para dar respuesta a estas preguntas y señalan que la primera tendencia se orienta al crecimiento, durante los últimos 30 años, de empresas de servicios respecto a las de producción. En el caso de las primeras, los colaboradores pueden desarrollar habilidades más diversas e interactúan más con sus compañeros de trabajo y clientes externos. En las segundas, las tareas son repetitivas, haciéndolas propensas al aburrimiento. Otra tendencia es la automatización de puestos de trabajo de tareas reiterativas y de escasa dificultad, permitiendo que las personas accedan a puestos más demandantes. Así también, en algunos países desarrollados, los trabajos monótonos y de baja complejidad son realizados en otros países o destinados a inmigrantes, quienes, por presentar grandes necesidades económicas, se ven obligados a aceptar sin realizar quejas. Estas tendencias, reflejan que el fenómeno del aburrimiento en el ámbito laboral se ve afectado por otros factores y características además del contenido del trabajo en sí.

Es así que, Rothlin y Werder (2007), conceptualizan al Boreout como un conjunto de manifestaciones del estado de ánimo que se producen de manera habitual y exacerbada dentro del contexto laboral. El aburrimiento en el trabajo es, hasta tal punto intolerable, que adquiere nuevas y mayores dimensiones. Se compone de tres elementos que interactúan entre sí, además de diversas estrategias conductuales imprescindibles que el colaborador utiliza para mostrarse ocupado y mantener alejado el trabajo adicional, así como para evitar ser despedido.

Cabe señalar que se debe diferenciar entre el Síndrome de Boreout y la pereza, porque en este último, la persona es propensa a escatimar esfuerzos y evita comprometerse con su puesto de trabajo.

Por su parte, Cabrera (2014), lo define como un nuevo síndrome laboral o una condición relacionada con el aburrimiento, el desinterés y la infraexigencia, lo cual genera trastornos a la población trabajadora, entre ellos depresión y baja autoestima, así como pérdidas cuantiosas a las empresas. El autor expresa que un portador de este síndrome siente malestar consigo mismo al comprobar que su esfuerzo no sirve de mucho a nivel económico o de reconocimiento. En lo personal se siente frustrado por lo rutinario y “sin sentido” de sus tareas, además reconoce que es insuficiente la información científica sobre el tema.

Mael y Jex (2015) refieren que el aburrimiento es un fenómeno que va en aumento, pero por ser considerada una emoción socialmente devaluada en la que es la propia persona responsable de su aparición; se le considera menos importante que otros fenómenos emocionales en el trabajo; por tal motivo, se conoce menos acerca del constructo, sus causas o efectos.

Mael y Jex (2015), proponen una teoría integrativa para definir el aburrimiento en el trabajo tomando en cuenta dos dimensiones: puede ser episódico vs. Crónico y situacional vs. Global. En el primer caso, si es episódico se refiere a estímulos o contextos específicos como desarrollar un proyecto, ir a reuniones, variaciones en el humor, entre otras. Si es crónico, el trabajador encuentra aburridos todos los aspectos de su trabajo. En la segunda dimensión, es situacional cuando la persona limita su aburrimiento a una sola faceta de su vida, mientras que el polo opuesto es considerar aburrido todos los aspectos de su vida. Entonces un colaborador con Boreout se ubicaría en el plano situacional y crónico; es decir que sólo considera aburrido lo laboral pero en su totalidad.

Rothlin y Werder (2007), indican que el síndrome se compone de tres elementos anímicos que interactúan entre sí casi a diario, así como de estrategias conductuales evitativas. A continuación se detallan cada una de ellas:

En el área de las manifestaciones del estado emocional se tiene como primera dimensión a la *Infra exigencia* y es la sensación de que se puede rendir más en el trabajo de lo que efectivamente se rinde. Esto se entiende también como que, el nivel de exigencia que se le impone al colaborador en su puesto de trabajo, se encuentra por debajo de sus capacidades; entonces, para el trabajador infra exigido, el trabajo pronto deja de tener sentido. Rothlin y Werder (2007) precisan dos elementos que componen la infraexigencia y son: El elemento cuantitativo que está referido a la escasa cantidad de trabajo pendiente por realizar o a la inadecuada distribución del mismo al interior del área de labores. Ello conlleva a la existencia de gran cantidad de tiempo libre durante las horas de permanencia y el elemento cualitativo o el contenido excesivamente sencillo del trabajo por realizar frente a las capacidades y conocimientos; así como al escaso control para generar cambios la estructura de sus tareas. En lugar de ello, debe asumir las tareas menos exigentes o rutinarias. Esto genera la percepción de poca responsabilidad real sobre sus actividades laborales, el sentimiento de inutilidad e imposibilidad de destacarse.

Cabrera (2014) refiere que esta situación conlleva a la dificultad de precisar la necesidad o pertinencia de las actividades que el trabajador cumple en su día a día laboral.

Esta situación se acentúa por la tendencia mundial que se viene produciendo desde los últimos 35 a 40 años, que es la de verse forzado a aceptar trabajos que están por debajo de las habilidades o expectativas de la persona, lo cual conduce al aburrimiento inducido por el subempleo (Feldman, 1996). A esto se suma que, por la reducción de personal en los niveles más bajos de las organizaciones, muchas tareas rutinarias han sido cubiertas por los trabajadores de mayor nivel, haciendo sus trabajos, potencialmente más aburridos.

Blanch (2007), refiere que las investigaciones hechas en sociedades económicamente desarrolladas del siglo XX, muestran la existencia de una sensación de bienestar al tener empleo, independientemente de la satisfacción con ese puesto de trabajo; esto es un indicador de la importancia de lo que significa trabajar para las personas. El autor hace mención a las “normas sociales sobre trabajar” (p.10), que incluyen valoraciones sobre lo que una persona puede y merece exigir a la sociedad y a la organización en que labora acerca de su derecho al trabajo y las obligaciones que conlleva. Los resultados revelan que las personas valoran su autoexpresión y reconocimiento social, entre otros; también aprecian más en el trabajo el gozar de autonomía, poner a prueba sus capacidades, que la tarea realizada sea

interesante, contar con oportunidades de aprendizaje o promoción. Todas estas características son ajenas cuando existe infravaloración. De estar presentes, el trabajo adquiriría una connotación de vía hacia la autorrealización

Aparicio y Marsollier (2007) realizaron una comparación entre la oferta del sistema educativo y lo que demandan las organizaciones profesionales en materia de autonomía, decisión, iniciativas y competencias; dichos datos son entendidos como los efectos de la infra exigencia. Ellas se amparan bajo dos modelos: el de expectativa – valencia (citando a Feather et Davenport, 1981) el cual precisa, que mientras más fuertes sean las expectativas, más fuerte será el sentimiento de fracaso si la realidad difiere de las posibilidades. El segundo, el de la indefensión aprendida (citando a Seligman et al., 1971) postula que si la persona invierte gran esfuerzo para alcanzar una meta y esto resulta infructuoso, se sentirá impotente y atribuirá su fracaso a otros, incrementando su sentimiento de “indefensión” o, infra exigencia en el aspecto laboral.

Aquí se genera un espacio para hacer mención de las teorías de la motivación que han surgido para explicar, entre otros, el desempeño de un trabajador. En primer lugar se tiene la teoría de la autoeficacia propuesta por Bandura (1977), descrita como la convicción de poder realizar con éxito las conductas necesarias para lograr un resultado. Cuando esta convicción supera las actividades reales en el puesto de trabajo, se produce la sensación de poder rendir más de lo que se le demanda.

Otra teoría es la de percepción subjetiva de competencia que abarca las áreas cognitiva, física y social y son evaluadas por la propia persona y reforzadas por los demás. De resultar satisfactorias incrementan la tendencia al logro, caso contrario se produce ansiedad y disminución de la consecución de objetivos, característica emocional de la infraexigencia (Harter, 1981, citado en Balague, 1990).

Es importante referirse a la teoría motivacional de las metas de logro que surgió en el ámbito escolar, pero que luego se trasladó al entorno deportivo aunque bien podría ser útil para explicar el concepto de infra exigencia. En esta teoría se postula la creencia de que las metas de un individuo consisten en esforzarse para demostrar competencia y habilidad en los contextos de logro. Nicholls (1989, citado en Rodríguez, 2007) explica que la habilidad incluye progreso en el aprendizaje hasta llegar a un alto nivel de ejecución que le permita demostrar

la capacidad y hacer una comparación sobre el éxito o fracaso de la misma. Ello también está orientado a obtener aprobación social al mostrar esta superioridad; entonces, cuando esto no es posible, porque las habilidades de la persona superan las demandas de su puesto de trabajo, surge la sensación de infra exigencia.

El contexto laboral ofrece un caldo de cultivo de esta manifestación del Boreout a través de la figura del subempleo y flexibilidad laboral, el cual puede involucrar riesgos (Beck, 1999, citado en Blanch, 2007), como la reducción de planilla, contratos precarios que van en perjuicio de los trabajadores. El subempleo es desempeñar labores inferiores a la categoría profesional en que la persona se encuentra, en condiciones contractuales de menor calidad (conforme a las normas establecidas), así como un régimen laboral de menos tiempo que el esperado a cambio de una remuneración más baja que la calidad de su trabajo o el mercado laboral, en circunstancias normales, establecen (Blanch, 2007).

Al hacer referencia de lo informal, precario, irregular e inestable de esta situación, Blanch (2007), menciona las repercusiones sobre el bienestar emocional como: el deterioro de la identidad profesional, incremento de la tasa de accidentabilidad laboral, disminución de la calidad de vida, aumento de la insatisfacción laboral, la ruptura de la imagen de un “buen currículum – buen empleo – buena empresa – buena carrera laboral” (p.30); lo cual es compatible con la infraexigencia descrita en el Síndrome de Boreout.

La segunda dimensión del área de manifestaciones emocionales es el *Aburrimiento*, el cual resulta ser “un constructo complejo y difícil de definir” (Goldberg, Esatwood, Laguardia & Danckert, 2011, p.649). Sin embargo, para Rothlin y Werder, (2007) es una sensación de falta de estímulos, ligada a la apatía. En este caso, el colaborador no siente impulsos internos que le muevan a hacer algo. Va unido al sentimiento del tiempo vacío y carente de contenido que se prolonga, que puede llegar hasta el desconcierto o desesperación.

Para un trabajador aburrido, cada actividad requiere un gran esfuerzo de superación, por tanto, su atención y concentración se dirigen hacia otros estímulos que considere más interesantes, como por ejemplo: sus propios proyectos personales, su tiempo libre en vacaciones o actividades de fin de semana. Otros síntomas que se evidencian son: Cansancio, apatía, abulia y falta de energía. La persona sólo quiere descansar.

Cabrera (2014) reitera el estado de desgano, duda y desorientación al no saber qué hacer durante la jornada laboral. El cual, se puede generar, por el tipo de actividades a realizar (monótonas, tediosas y sin sentido), por el contenido de las tareas y las acciones realizadas por el trabajador.

Fisher (1993, citado en Mael & Jex, 2015) lo define como un estado afectivo transitorio y displacentero en que la persona experimenta una persistente falta de interés y dificultades para concentrarse en sus actividades cotidianas.

Mael y Jex (2015) citan a Locke y Latham (1990), quienes sugieren que el aburrimiento es el estado psicológico que la persona experimenta cuando decide que una actividad en particular no posee valor o es significativa, por lo que se le consideraría lo opuesto al entusiasmo; es decir, la persona se muestra irritable, cansada e inconforme con su situación actual.

De Chenne (1988, citado en Leong & Schneller, 1996) se refiere a la tendencia al aburrimiento como una “emoción negativa con sensación de estimulación ambiental inadecuada” (p. 33) en la cual interactúan la estimulación del sistema nervioso central, la búsqueda fuentes estimulantes, las necesidades e intereses satisfechos por la estimulación ambiental y las habilidades del sujeto para buscar sensaciones (incluye su nivel de intelecto, creatividad y habilidades sociales). Quienes presenten estas características, tendrán menor propensión al aburrimiento.

Hamilton (1981, citado en Deal, 2003) postula que el aburrimiento es un constructo afectivo; mientras que Czikszentimihalyi (1975, citado en Mael & Jex, 2015) lo define como estar frente a un camino sin salida, así como la falta de habilidad de mantenerse entretenido o en estado flow. Zuckerman (1971) postula la existencia de un nivel óptimo de activación (NOA) en el que las personas se encuentran motivadas y cómodas para realizar sus acciones cotidianas. Si la activación es inferior a lo óptimo y la persona no logra incrementar ese nivel, aparece el aburrimiento.

Deal (2003), plantea tres modelos que explican el aburrimiento: El modelo de la baja estimulación ambiental, por la falta de variedad de estímulos que mantengan el nivel de interés o la falta de comprensión de su importancia. El modelo del esfuerzo forzado, se

produce porque la sola idea de dar el primer paso y ponerse en actividad, resulta ser tediosa y cansada. Está asociado al desagrado por las diligencias a realizar. Por tal motivo, se observan conductas de procrastinación frecuentes. El modelo de resistencia, en el cual el aburrimiento se acompaña de enojo y antagonismo hacia la autoridad, que surgen especialmente, cuando se le trata de imponer algo. En este caso, la situación resulta ser más permanente que lo que ocurre en los dos anteriores modelos.

Mayo (1930, citado en Deal, 2003) explica en su modelo de las relaciones humanas que el aburrimiento y la repetición de muchas tareas disminuye la motivación, mientras que los contactos sociales mantienen e incrementan la motivación.

La tercera dimensión del área de manifestaciones emocionales es el *Desinterés*, el cual es entendido como el sentimiento de indiferencia hacia el trabajo y la empresa. Un colaborador desinteresado considera poco relevante y carente de significado su accionar en el día a día laboral. Las tareas que realiza y sus resultados no le interesan o le parecen poco importantes. El desinterés implica que disminuye su deseo de aprender o de estar atento a lo que sucede en su organización, más bien procura ocuparse lo menos posible en cuestiones del trabajo.

El colaborador desinteresado considera ajeno, extraño y carente de estimulación a todo aquel proyecto que para sus compañeros de trabajo representa exactamente lo opuesto. Por tanto, no se identifica con su trabajo o con la empresa. Esta situación desencadenaría en irritabilidad, mal humor y hostilidad; o, por el contrario, en aislamiento al encerrarse en su propio mundo interior. Si el puesto de trabajo demanda interacción con clientes (en especial clientes externos), pueden llegar a tener un trato áspero, distante y a destiempo (Rothlin & Werder, 2007)

Cabrera (2014) menciona que la falta de identificación con el trabajo puede llegar al nivel de sentirse desligado de la empresa, e inclusive con su propia situación laboral. Aquí se puede hacer hincapié en la teoría de la Autodeterminación de Ryan y Deci (1985, citados en Moreno & Martínez, 2006), referida a la intencionalidad para actuar al margen de un locus de control externo, sino porque la persona se identifica con la actividad, que es juzgada como importante y es compatible con su sistema de valores y creencias, por lo que se realiza con autonomía. Significa que este elemento estaría disminuido o ausente en la persona desinteresada.

Otro concepto importante por revisar es el engagement, mencionado anteriormente y cuya acepción en castellano más precisa sería la vinculación con el trabajo. Kahn (1990, citado en Moreno & Garrosa, 2013) lo concibe como la energía física, cognitiva y emocional orientada y conectada a lograr las metas de la organización. Estas personas perciben a su trabajo como un reto y presentan altos niveles de energía, participación y eficacia. También es un estado mental favorable, de realización en el trabajo, caracterizado por el vigor, resistencia al trabajar, deseo de esforzarse en la tarea que se está realizando, incluso ante dificultades; así como dedicación o alta implicación laboral acompañada de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto que lleva a la persona a estar absorta o concentrada en el trabajo (Schaufeli & Baker, 2010, citados en Moreno & Garrosa, 2013). El engagement se relaciona positivamente con el apoyo social de los compañeros y jefes, la retroalimentación sobre el rendimiento, la autonomía, la autodeterminación, las oportunidades de aprendizaje

Quien tiene elevado nivel de engagement, disfruta de su trabajo así como de otras actividades no laborales en su tiempo libre, se siente entusiasmado, con energía, satisfecho y feliz. Todas estas características son contradictorias al desinterés que se manifiesta en el Síndrome de Boreout.

La segunda área que caracteriza al Síndrome de Boreout son las estrategias conductuales evitativas. Para una mejor comprensión cabe señalar que, con la interacción de los tres elementos que se manifiestan en el estado anímico y emocional de la persona, se va dando pase a la desmotivación, insatisfacción y alejamiento, por lo que el colaborador va dejando de esforzarse durante sus horas de permanencia en el puesto de trabajo. No obstante, la persona no puede mostrar de manera abierta ese desgano, por el riesgo de perder su trabajo, por eso, empieza a desarrollar estrategias que le hagan parecer ocupado e involucrado en su trabajo. Estas conductas tienen dos objetivos: mantener el trabajo a distancia lo máximo posible y conseguir tiempo libre en su puesto y utilizarlo en sus proyectos personales.

Rothlin y Werder (2007) puntualizan una serie de estrategias conductuales que se pueden agrupar de la siguiente manera:

Las estrategias destinadas a *mantener el trabajo alejado*, que se orientan hacia el rechazo a asumir y cumplir con sus obligaciones durante la jornada laboral. La persona genera excusas que le hagan parecer ocupado para evitar que le asignen nuevas tareas, entre ellas destacan:

Colocar documentos en su escritorio o en la pantalla de su computador y parecer atareado aunque en realidad no lo esté. Esto incluye distribuir el trabajo pendiente durante un periodo de tiempo mucho más largo del que en realidad sería necesario para cumplirlo; es así que los documentos se movilizan sin una razón aparente o permanecen estancados en el escritorio del trabajador durante un intervalo de tiempo regular para generar la expectativa de estar sumamente abrumado. El uso de los documentos de trabajo incluye trasladar información del trabajo a casa para dar la apariencia de encontrarse comprometido con su trabajo aun para “sacrificar” su tiempo libre, puesto que su trabajo es realmente importante.

Otra estrategia utilizada es quejarse de manera frecuente de la cantidad de trabajo que se le ha encomendado para generar preocupación y mostrarse afanado ante los demás. Además de esto, rechaza la ayuda de sus compañeros de trabajo, ya que teme ser descubierto (porque, en realidad, no se encuentra tan colapsado de actividades). Por el contrario, gestiona sus propios documentos, solicita materiales, mostrándose absorto en su trabajo; a esto se le denomina “hacer ruido” para que quienes sean testigos de sus acciones, consideren que se trata de una persona tan ocupada que es imposible solicitarle que se haga cargo de más trabajo (Rothlin & Werder, 2007).

Otra conducta implica obstaculizar de manera estratégica o evitar que se tomen acciones inmediatas para realizar una tarea, por ejemplo, enviando correos electrónicos cerca al horario de salida. También realiza “traslados internos” es decir, se moviliza por diversas partes de la oficina con frecuencia: hacia el baño, la cafetería, los escritorios de quienes son sus allegados o se mantiene alejado para responder “llamadas personales serias” (Rothlin & Werder, 2007).

El segundo grupo de estrategias se rotulan bajo la denominación de *conseguir tiempo libre*. En ellas, el colaborador ejecuta acciones para evitar ser descubierto mientras se dedica a actividades de distracción y ocio como revisar correos personales, conversar con sus compañeros de trabajo y/o amigos, consultar información, entre otros, que no son parte de

sus labores. Tales acciones son: Prolongar su estadía en la empresa más allá de sus horas de trabajo, siendo el primero en llegar y el último en retirarse para garantizarse tiempo a solas y así ocuparse de sus asuntos personales mientras aparece ante sus compañeros y superiores como un individuo comprometido. Otra estrategia implica realizar la tarea lo más pronto posible pero evitar manifestarlo para ganar ese tiempo que quedó hasta la fecha de entrega en actividades ajenas al trabajo (Rothlin & Werder, 2007).

Es importante resaltar que estas acciones conllevan a una paradoja, pues se espera que el colaborador desee romper con la monotonía de sus labores para engancharse nuevamente a un trabajo que le resulte estimulante y entretenido; sin embargo, para comprender esto, Rothlin y Werder (2007) ofrecen una explicación, ya sea porque se anhela lo que no se tiene o porque se ha aprendido a ser “educado” ocultando emociones consideradas negativas o desagradables.

En el caso del Boreout, la paradoja radica en que se encuentra arraigada la idea que está bien no hacer nada en el trabajo como una emulación de la libertad o como forma de prevenir el estrés en el trabajo, además que, al parecer ocupado, puede lograr reconocimiento por parte de sus colegas. Pero, la realidad es distinta, ya que los momentos de aburrimiento resultan ser arduos de tolerar y, aun cuando se haya trazado una estrategia de engaño, esto no funciona plenamente para el propio colaborador, lo cual conlleva a consecuencias que se expondrán más adelante.

Después de la descripción de los elementos que configuran este constructo, es necesario dar a conocer las causas del Síndrome de Boreout. La UGT (2010) detalló en su boletín informativo que existe una multiplicidad de factores que se originan en los cambios que experimentan las organizaciones y las relaciones interpersonales que ocurren al interior de las mismas. Debido a ello, algunas de las causas expuestas por Rothlin y Werder (2007) se pueden agrupar de la siguiente manera:

Un primer grupo de causas se encuentran relacionadas con el colaborador. La UGT (2010) publicó en su boletín la descripción de factores psicosociales asociados a la aparición del Boreout. Se considera como factores subjetivos a aquellos relacionados con la persona, los cuales son: Rasgos de personalidad, ya que son los extravertidos quienes tienen mayor propensión a desarrollar el síndrome, por cuanto requieren ser estimulados con más

frecuencia para mantener elevados sus niveles de activación (Zuckerman, 1971). El siguiente factor es la experiencia vital y trayectoria profesional; la teoría señala que son aquellos de mayor experiencia quienes tienen mayor susceptibilidad a presentar el Boreout. Otro factor es la elección profesional equivocada cimentada en concepciones como tener seguridad y estabilidad laboral, por la demanda de esa carrera en el mercado laboral, porque le puede abrir mayores oportunidades, por los beneficios económicos. Aun si la persona ha elegido adecuadamente su opción profesional, corre el riesgo de caer en la empresa equivocada, posiblemente por temor a no encontrar otro trabajo o prontitud o porque la institución es, aparentemente, de prestigio.

Otra situación que puede presentarse, es la sobre cualificación para el puesto de trabajo originada por el subempleo, que es un fenómeno social presente en los llamados países en vías de desarrollo, tales como Perú. Variables como edad, sexo, hábitos de consumo, estilos de vida, responsabilidades familiares no han sido estudiadas de manera contundente como para establecer correlatos con una base empírica (Mael & Jex, 2015).

Un segundo grupo de causas son las relacionadas con la organización; en este punto se pueden incluir algunos factores objetivos indicados por el boletín informativo de la UGT (2010), es así que se detallan las siguientes: La inadecuada organización estructural del trabajo, caracterizado por la ausencia de un organigrama funcional, que puede resultar ser muy complejo, evidenciado en las dificultades de generar la participación de sus colaboradores en la planificación de tareas, toma de decisiones, así como la carencia o exceso de control. El contenido poco estimulante de las tareas que no permiten al colaborador darle sentido a su trabajo o aplicar de manera directa sus conocimientos. Usualmente es propiciado por las actividades rutinarias, repetitivas y de corta duración; también por procedimientos de las empresas con objetivos de trabajo no mensurables. La infra carga de trabajo que ocurre cuando las responsabilidades asignadas resultan ser escasas o muy sencillas de cumplir para las capacidades del trabajador. El grado de autonomía para la toma de decisiones que posee el trabajador para hacer frente a sus labores es poca. El desconocimiento de las funciones que atañen al puesto por la inexistencia, inadecuada elaboración o difusión del manual de funciones. Las condiciones de precaria estabilidad y baja posibilidad de desarrollar una línea de carrera que conllevan al estancamiento.

Por su parte, Rothlin y Werder (2007) indican las siguientes causas: La cultura organizacional diferente, incluso contraria a los ideales, valores y comportamientos del colaborador. El área de Recursos Humanos tiene inadecuados procedimientos de reclutamiento, selección y evaluación de desempeño, o sus estrategias para mantener elevados niveles de satisfacción compromiso, buen clima laboral son insuficientes o no se orientan de forma correcta. Respecto a las características del puesto, se ha observado que son los llamados trabajos de escritorio los que resultan ser propensos a desarrollar el Síndrome de Boreout debido a que la persona tiene cierta autonomía para manejar el ritmo de su trabajo, con diversidad de tareas pero que pueden ser repetitivas. Al no estar del todo presente el factor presión para culminar sus tareas, genera que sean aplazadas, dando inicio a los elementos constituyentes del síndrome (Mael & Jex, 2015).

Así también existe un tercer grupo de causas relacionadas a la interacción en el puesto de trabajo en las que se incluyen los algunos de los factores objetivos manifestados en el boletín informativo de la UGT (2010) y son: Los estilos de mando autoritario, paternalista y pasivo están asociados al impacto desfavorable en la salud emocional de los colaboradores. El jefe o superior canaliza todo el trabajo para sí evitando delegar o dejando sólo las tareas rutinarias al trabajador; tampoco aprovecha sus competencias de manera adecuada. Es así que mientras unos colaboradores están próximos al estrés laboral o Burnout, se aprecia la otra cara de la moneda en que la persona tiene poco trabajo o resulta ser muy sencillo y repetitivo. También influye la comunicación idealmente esperada con los pares y superiores, la cual suele caracterizarse por ser respetuosa, fluida y asertiva, para evitar alterar el clima laboral adecuado, pero que conlleva a minimizar el aislamiento de algunos trabajadores al verse privados del apoyo de una red social. Si existe un clima laboral inadecuado, con canales de comunicación deficientes que impiden al trabajador sincerarse con su jefe para no molestarlo o generar represalias, al comunicarle que se encuentra aburrido, se produce un caldo de cultivo para desarrollar el Síndrome de Boreout.

Mael y Jex (2015) refieren, por su parte, algunas causas: la primera involucra una realidad de la sociedad actual, la segunda y tercera pueden verse desde la perspectiva del colaborador, éstas son: El fuerte uso de tecnologías de la información, que implica tener gran cantidad de datos y novedades en corto tiempo, por lo que el diálogo y relación con sus compañeros de trabajo podría resultar lentos y aburridos; peor aún, hace más difícil que la persona pueda

estar a solas con sus propios pensamientos (citando a Turkle, 2011), haciéndolos más susceptibles al aburrimiento. Aunque, cabe puntualizar, que el exagerado uso de estas herramientas puede ser en sí un síntoma del Síndrome de Boreout que una causa. Además, en algunos estudios psicológicos se ha reportado la conexión entre el persistente uso de tecnologías de la información con depresión, alteraciones del sueño, trastornos de déficit de atención (citando a Gittlin, 2002), soledad y dificultades de interacción, así como reacciones negativas al verse privados de esta tecnología.

Los mismos autores hacen referencia a las expectativas poco realistas de los colaboradores acerca de que el trabajo debe ser, en todo momento, intenso y profundamente gratificante en sí mismo; esto conlleva a un estado de pasividad y espera de que, sea el entorno, quien provea de estímulos interesantes, así como al desencanto al comprobar que no siempre es así (citando a Mikulas, 2011). Este argumento se sustenta en la hipótesis de cumplimiento de expectativas de Porter y Steers, (1973, citados en Mael & Jex, 2015), que dice que las personas se sentirán más satisfechas y entretenidas si el quehacer del trabajo excede sus perspectivas. Además se indican las diferencias individuales en la tendencia al aburrimiento, identificado en dos grupos, uno de personas que son propensas debido a factores externos, porque consideran su entorno poco estimulante y son más impulsivos con tendencia a la ira. El segundo grupo, aunque con mayor habilidad de controlarse, tiene propensión interna, significa que son incapaces de ocuparse en actividades creativas o generar cambios en su ambiente, por lo que reaccionan de manera negativa al aburrimiento (citando a Culp, 2006; Vodanovich, 2003).

Tras este análisis, Mael y Jex (2015) proponen un modelo integrativo para explicar las causas del Boreout, basándose en cinco proposiciones que se resumen en que, tanto las características del colaborador, como las tareas, el entorno físico y social del trabajo tienen un impacto directo en la aparición del aburrimiento. A esto se suman las altas expectativas referentes al trabajo además del elevado uso de tecnologías de información. Si la persona no maneja y regula dichas características del entorno, el aburrimiento aparece con mayor facilidad.

Otro aspecto que debe ser descrito son los niveles del Síndrome de Boreout; Rothlin y Werder (2007) señalan los siguientes:

El nivel 1 o inicial, se origina al inicio de la carrera, con poca o ninguna experiencia profesional, pero altas expectativas de tener un trabajo que presente retos por afrontar. Luego se pasa al nivel 2 o intermedio, en el cual la persona ya se encuentra trabajando y descubre que el nivel de estrés no es tan elevado como se dice, aprende a organizarse y para tener pocas obligaciones pendientes. Posteriormente llega el nivel 3 o avanzado, es aquí donde se manifiesta el Boreout, y, a pesar de lo tentador que resulta no hacer nada, la persona se enfrenta a la insatisfacción y aburrimiento, no obstante (y he aquí la paradoja), el esfuerzo se orienta a mantenerse en esta situación. En este nivel, la persona puede llegar a sentir malestar ante la perspectiva del día que tiene por delante, por lo monótono que le resulta. También puede percibirse a sí mismo como deshonesto y en conflicto por utilizar las estrategias conductuales evitativas (y utilizar el tiempo que debería dedicar a su trabajo en cuestiones personales).

Por otra parte, Rothlin y Werder (2007) dieron nombre a las siguientes tipologías de Boreout:

El samaritano: es quien se encuentra libre de padecer el síndrome. Esta persona se siente realizada en su puesto de trabajo y en el ejercicio de su profesión, es autocrítico y se siente motivado, su trabajo le divierte y no lo percibe como un elemento estresante. En su vida personal se muestra equilibrado administrando adecuadamente el tiempo para dedicar a sus familiares y amistades.

El aprendiz: es quien se halla en el nivel uno de aparición del síndrome. La persona se encuentra al inicio de su carrera profesional; aún mantiene su nivel de motivación pero de manera esporádica se presentan signos de cierto aburrimiento o infra exigencia, que acepta por considerarlos parte de lo que acarrea su puesto de trabajo (como una especie de mal necesario) en el camino hacia el logro de sus objetivos. Tiene la perspectiva que de una recompensa monetaria atractiva y posibilidades de una línea de carrera. De vez en cuando utiliza el tiempo libre para ocuparse de asuntos privados. Esta persona padece un ligero Boreout.

El pasajero del Titanic: en esta tipología la persona trabaja, a menudo, en tareas rutinarias y aburridas, tiene cierto desinterés en las noticias de la empresa y ya domina las estrategias

conductuales evitativas bastante bien, pero no se da cuenta que el tiempo libre que gana al usarlas tiene desventajas. Este trabajador presenta un nivel dos o medio de Boreout.

El camaleón: en este caso la persona se adapta usando con mayor facilidad las estrategias conductuales evitativas; también controla la percepción que el entorno tiene de él, tanto sus jefes como compañeros de trabajo lo perciben como un colaborador comprometido y laborioso; en tanto que la realidad dista mucho de esto, ya que el trabajador se halla infra exigido, aburrido y desinteresado, aunque en ocasiones efectúa alguna tarea para dejar ver que su trabajo contribuye a los logros de la organización. En este caso la persona padece un nivel tres o elevado de Boreout.

El gusano: tal y como el nombre sugiere, el trabajador se convierte en una especie de parásito que no contribuye en nada útil a la empresa. No deja huellas visibles de su trabajo y si se fuera de la organización no generaría consecuencias perceptibles ya que evita en todo momento realizar alguna acción en favor de la institución. Esta tipología vendría a representar el nivel más elevado del Síndrome de Boreout.

Pasando a otro aspecto del tema abordado, en las siguientes líneas se indican las consecuencias del Síndrome de Boreout. Entre aquellas, consideradas menos nocivas, se encuentran síntomas físicos o psicosomáticos como la somnolencia, letargia, escasa energía, falta de habilidad para concentrarse en tareas por considerarlas desagradables e incómodas; dificultades de atención, por lo que los errores se incrementan y toman más tiempo en ser subsanados (Fisher, 1993).

Otras menos inocuas son el incremento de conductas inadecuadas que dañan el material de trabajo, disminución de la producción, hurto, malos tratos hacia sus compañeros, incremento de actividades personales durante las horas de trabajo, que cuestan tiempo y dinero a las organizaciones (Bruursema et al., 2001, citados en Mael & Jex, 2015).

También es asociado al estrés, frustración e incremento de riesgos psicosociales o accidentes en el trabajo: así como absentismo, disminución de la satisfacción laboral y compromiso organizacional e incremento de la rotación (incluyendo la conducta de buscar otros trabajos), con lo cual se corre el riesgo de la fuga de talentos y el aumento de fricciones y discusiones en el centro de trabajo (Mael & Jex, 2015).

Por otra parte, puede generar un aburrimiento crónico y global acorde a las dimensiones de Mael y Jex (2015), que implicarían un sentimiento de vacío existencial asociado a la depresión, baja autoestima y, en algunos casos, riesgos de suicidio.

Un diferente aspecto a considerar, son las pautas de abordaje ante el Síndrome de Boreout, las que fueron señaladas por Rothlin y Werder (2007) e incluyen:

Alejar las falsas soluciones diseñadas por las organizaciones en su afán de mejorar los niveles de interés y exigencia, pero que en realidad son pseudo alternativas que no alejan el verdadero problema. Estas son: la falsa idea del control, al efectuar vigilancia de las llamadas realizadas, bloquear páginas de internet, revisar el contenido de la información consultada en el horario de trabajo, precisando la exacta duración de las pausas para refrigerios y descansos. También se hallan las reuniones de trabajo sin un motivo que las justifique; ello, lejos de solucionar el problema del Boreout, genera espacios para dilatar el tiempo sin ocuparlo en una actividad realmente productiva.

Otra estrategia es acceder a la responsabilidad personal permitiendo la libertad en el trabajo sin atentar contra los intereses de la empresa. Eso significa que se espera que el trabajador efectúe sus labores por iniciativa propia dando un valor agregado a sus acciones. Si bien es cierto que la empresa debe procurar el bienestar de sus colaboradores, es el colaborador quien debe asumir su responsabilidad hacia sí mismo para generar cambios en sus actividades en el trabajo o en sus objetivos laborales. Es la responsabilidad la cual fungirá como hilo conector de los elementos del sueldo cualitativo que se indican en el siguiente apartado (Rothlin & Werder, 2007).

Una estrategia más es aplicar el sueldo cualitativo, iniciando con un adecuado diagnóstico del síndrome; luego incidiendo en la combinación de estos tres factores para superar de forma duradera el problema del Boreout: Buscar el sentido de utilidad en el plano laboral para combatir el desinterés; equivale a elegir obligaciones que generen satisfacción y reconocimiento que permita sentirse aceptado y recibir elogios por las labores realizadas. Esto permitirá una mayor identificación con el trabajo e inclusive ver el lado divertido a las ocupaciones y generar un mayor interés hacia sus actividades. En este punto, es importante que cuando los jefes deleguen tareas, señalen la importancia de su ejecución para que el

colaborador mantenga la perspectiva de la relevancia de su labor. Así como mantener un adecuado canal de comunicación con los superiores. Aunque parezca simple, son muchas las personas que no saben lo que quieren hacer o desconocen en qué son buenos; por ello, una buena forma de iniciar este autodescubrimiento es mostrar una actitud de interés y de buen humor predispone a un mayor sentido en el trabajo (Rothlin & Werder, 2007).

Es así que, se debe valorar el tiempo en contra posición a la infra exigencia y aburrimiento; esto implica poder destinar el tiempo necesario a las diversas actividades que componen el quehacer diario de la persona o “encontrar la relación correcta entre tiempo de trabajo y espacio libre” (Rothlin & Werder, 2007, p. 110). Entonces, la persona debe utilizar plenamente las horas de trabajo para fines netamente laborales, para que así pueda disfrutar del tiempo libre al culminar su jornada (con esto supera la falta de exigencia cualitativa). Por ello, se sugiere solicitar una cierta cantidad de trabajo, expresándolo como un deseo, para que así, ocupe sus horas de permanencia en la empresa, contrarrestando la infra exigencia cuantitativa. Si logra manejar adecuadamente este elemento del sueldo cualitativo, tendrá más opciones de disfrute al satisfacer sus necesidades.

Además resulta importante el reclamar dinero, pues aun cuando no tiene una relación directa con el Boreout, es el motivo primario por el cual se trabaja, por eso, el trabajador debería exigir la máxima cantidad posible por realizar su labor como complemento al sentido que le da a su trabajo, así como al manejo del tiempo (Rothlin & Werder, 2007).

Mael y Jex (2015) coinciden con diversos autores en que es necesario diseñar intervenciones orientadas a cambiar el contenido del trabajo, ya sea incrementado o extendiendo el tiempo de las tareas a realizar y fomentando la participación en la toma de decisiones. Estos autores citan a Hackman y Oldman (1980), quienes sugieren dar mayor autonomía a los colaboradores para que se sientan más identificados con sus tareas, las cuales deben variar cada cierto tiempo, de igual manera se debe fomentar la retroalimentación para que estén al tanto del significado de sus labores para la empresa. Todo esto con la finalidad de fomentar la responsabilidad, el sentido de utilidad de los trabajadores y el involucramiento en los resultados de toda la institución (las cuales vienen a ser lo opuesto del aburrimiento).

Otras formas de abordar este problema serían generar algunos cambios en el espacio de trabajo como permitirles escuchar música, implementar estímulos visuales como carteles u

otros elementos coloridos, incluir pausas activas, o permitirles ciertos descansos para que puedan charlar entre ellos; aun cuando puedan generar el riesgo de ser distractores (Stone & English, 1998, citados en Mael & Jex, 2015).

En un diferente aspecto teórico, se considera necesario detallar algunos conceptos sobre la Psicometría como una disciplina de la Psicología que se distingue por el uso del lenguaje formal y estructurado de las matemáticas; tiene como finalidad el aportar soluciones al problema de medida en cualquier proceso de investigación psicológica. También indica que es un campo metodológico que incluye teorías, métodos y usos de la medición psicológica (con aspectos teóricos y prácticos). En su parte teórica, la Psicometría busca describir, categorizar y evaluar la utilidad de las teorías, así como buscar nuevos métodos y modelos matemáticos que permitan mejores instrumentos de medida. En la parte práctica se ocupa de aportar con instrumentos válidos y confiables que permitan medir los atributos psicológicos (Aliaga, 2007).

Muñiz, (1992, citado en Aragón, 2004) refiere que la Psicometría es el conjunto de métodos, técnicas y teorías orientadas a la medición de variables subjetivas o psicológicas; estudia las propiedades métricas exigibles al efectuar mediciones psicológicas y sienta las bases que hagan adecuadas a esas mediciones. La finalidad de esta rama de la Psicología es proporcionar modelos para transformar los hechos en datos y atribuir valores numéricos a los sujetos, sobre la base de sus respuestas.

Eso significa que brinda las garantías científicas para el adecuado uso de instrumentos de medición psicométricos que se definen como una medida objetiva y tipificada de una muestra de la conducta a partir de las cuales se establecen predicciones relativas a otra conducta. La misma autora señala que en el test casi todo está controlado, como la presentación a los sujetos, la forma de aplicación, calificación y las reglas a seguir. Esto con la finalidad de otorgar a los resultados obtenidos puedan ser atribuidos al constructo que se pretende medir y no a sesgos (Bello & Estévez, 2003, citados en López, 2010). Mikulic (s.f.) cita a Anastasi y Urbina (1999), quienes conciben al instrumento de evaluación cuantitativa como una forma de medir de los atributos psicológicos de un individuo. La Asociación de Psicólogos Americanos (1999, citado en Mikulic, s.f.) señala que es un procedimiento evaluativo por medio del cual una muestra de comportamiento de un dominio especificado es obtenida, posteriormente evaluada y puntuada empleando un proceso estandarizado.

Entre los objetivos del test se tiene el poder describir con rapidez las cualidades psicológicas de los sujetos, obtener una visión objetiva de los fenómenos aislados, cuantificar la intensidad de los síntomas, estados, capacidades, aptitudes y rasgos psicológicos estudiados en las diversas áreas de la Psicología.

Es por ello que los instrumentos deben cumplir con determinadas propiedades psicométricas, que con validez, confiabilidad y tipificación o elaboración de baremos.

La validez se refiere a medir lo que se pretende medir y no otro atributo (Aiken, 1996). A diferencia de la confiabilidad, la validez puede verse influenciada por errores sistemáticos y no sistemáticos. Entonces, una prueba puede ser confiable sin ser válida, pero no al contrario (la confiabilidad es una condición necesaria, pero no suficiente para la validez).

Aiken (1996) describe varios métodos para analizar si un instrumento presenta validez, ellos son:

La validez de contenido comprende el examen sistemático del contenido de la prueba para determinar si cubre de manera representativa el atributo que se desea medir. Se busca comprobar que los reactivos cubran todos los aspectos importantes en la proporción correcta, evitando sobregeneralizar o incluir factores irrelevantes (Mikulic, s.f.; Aiken, 1996)

La validez de constructo se centra en la función que cumple la teoría psicológica en la elaboración de la prueba, es decir, el grado en que puede afirmarse que mide el rasgo teórico o concepto psicológico. Requiere de la acumulación gradual de diversas fuentes de información. Utiliza, entre otros, el análisis factorial que es una técnica estadística para analizar interrelaciones de los datos conductuales y reducir el número de variables o categorías en cuyos términos puede describirse el desempeño de cada individuo en un número relativamente pequeño de factores o rasgos comunes (Aiken, 1996).

La validez de criterio indica la efectividad para predecir el desempeño del individuo al relacionar las calificaciones de la prueba con las respuestas o estándares de criterio con el cual se pueden comparar estos puntajes. Este tipo de validez se subdivide en concurrente, cuando se dispone de la medida de criterio al momento de calificar la prueba y predictiva, si

las calificaciones no están disponibles sino hasta cierto tiempo después (Mikulic, s.f.; Aiken, 1996).

Otra propiedad psicométrica es la confiabilidad, referida a la exactitud y precisión de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas cuando se les aplica otra vez el mismo test, o, en otras palabras, la ausencia de errores de medición. El resultado se expresa en términos de coeficiente de correlación que mide el nexo existente entre dos conjuntos de puntuaciones. Está ligada al error de medición, quiere decir que a mayor fiabilidad, menor error de medición. Se expresa en puntajes que van desde el 0 al 1 (confiabilidad nula a perfecta, respectivamente). Existen tres formas de obtener la confiabilidad (Aiken, 1996) y son:

El método de formas paralelas, en el que se toman dos formas semejantes de la misma prueba con el fin de correlacionar ambos puntajes, presenta la limitación de garantizar que, efectivamente, ambas formas son equivalentes entre sí. Esto se hace con la finalidad de evitar que los examinados recuerden los reactivos y se vean influenciado por éstos (tal y como ocurre con el procedimiento de test – retest). No obstante, su principal dificultad radica en garantizar que, efectivamente ambas formas del test son paralelas entre sí.

El método de estabilidad, se expresa la correlación entre las puntuaciones obtenidas por los mismos sujetos en dos momentos diferentes de aplicación del test. Si los resultados obtenidos no se modifican con la aplicación consecutiva, entonces se puede generalizar a otras ocasiones. Este procedimiento toma en consideración los errores de medición que resultan de diferencias en las condiciones ambientales y personales asociadas a las dos oportunidades en que se administró el instrumento

El método de la consistencia interna, que incluye el método de división por mitades de Spearman - Brown, las fórmulas de Kuder Richardson y el coeficiente Alfa de Cronbach. La limitación radica en que no hace posible apreciar los errores de medición causados por diferentes condiciones o momentos de aplicación.

La tercera propiedad psicométrica se orienta a la elaboración de baremos, que vienen a ser el resultado del proceso de transformar los puntajes directos de los evaluados a puntuaciones estándar, que reflejen normas o modelos de comportamiento. Esto permite describir la

posición del evaluado al compararlo con el grupo de referencia, facilitando la interpretación del test y reduciendo la subjetividad. Es así que Aragón (2004) describe los siguientes puntajes normalizados: Las puntuaciones típicas (puntajes Z, T, W, S) son aquellas derivadas de la curva normal. Toman en cuenta la media de cero y la desviación estándar de 1 para determinar el porcentaje de casos hacia la derecha e izquierda de la media. Otro tipo de puntuaciones son los decatipos, que también se derivan de la curvatura normal “aplanada” y se divide en 10 partes. Se interpreta tomando como norma de comparación los decatipos centrales (4 al 7) y considerando como puntuaciones extremas a las que son inferiores o superiores a éstas.

Cuando la distribución de los evaluados no coincide con la curva normal o simétrica, entonces se opta por desarrollar puntajes percentilares, que son puntajes de tipo ordinal, en que la distribución de la frecuencia acumulada se divide en 100 partes, encontrándose en cada parte de la distribución el mismo número de casos. En este caso colocan al sujeto por encima de un grupo evaluado con el cual se comparten los datos obtenidos y permite ubicar el porcentaje e evaluados que resolvió el ítem (Aiken, 1996).

Es así que, a la luz de los argumentos planteados previamente, se hace necesaria la elaboración de un instrumento que permita medir el Síndrome de Boreout en colaboradores dependientes de las empresas de Trujillo. Al ser un constructo de pocos años de vigencia, se aprecia un vacío de información en cuanto a saber sobre su aparición y prevalencia.

Posee valor a nivel teórico pues permitirá conocer el comportamiento de la variable estudiada en el contexto local y constituirá un antecedente para futuras investigaciones.

Por otra parte, en cuanto a las implicaciones prácticas, resultará beneficioso el uso de este instrumento en manos de profesionales psicólogos, ya que contribuirá a una pronta detección y diagnóstico del Síndrome de Boreout, así como al diseño de Programas de Intervención en salud ocupacional orientados a promover estilos de vida saludables en el trabajo.

Posee relevancia social; es decir que su importancia está en que la utilización de este Test impactará propiciando cambios en el status quo de los colaboradores que padecen (muchas

veces de manera silenciosa) el Síndrome de Boreout, ya que al realizar intervenciones al respecto de esta variable, se espera que disminuyan los niveles de aburrimiento crónico y sus efectos colaterales como son la depresión, estrés laboral, baja autoestima, entre otros.

Finalmente, tiene utilidad a nivel metodológico y es donde se encuentra la contribución principal de esta investigación, al brindar un instrumento psicológico que mida el Síndrome de Boreout, estandarizado, con validez y confiabilidad significativas, así como normas para su interpretación y dirigido a los colaboradores dependientes de las empresas de Trujillo.

1.1. Problema:

¿Qué propiedades psicométricas presenta la Escala del Síndrome de Boreout – ESB para colaboradores adultos de Trujillo?

1.1.1. Problemas Específicos:

- ¿Cuál es la estructura de la tabla de especificaciones de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB para colaboradores adultos de Trujillo?
- ¿Cuál es la validez de contenido por el método de juicio de expertos de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB para colaboradores adultos de Trujillo?
- ¿Cuál es la validez de constructo por el método de correlación ítem - test e ítem – escala corregidos de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB para colaboradores adultos de Trujillo?
- ¿Cuál es la validez de constructo a través del análisis factorial exploratorio de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB para colaboradores adultos de Trujillo?
- ¿Cuál es la confiabilidad por consistencia interna a través del índice Alfa de Cronbach de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB y sus dimensiones para colaboradores adultos de Trujillo?

- ¿Cuál es la confiabilidad por Estabilidad a través del método Test re-test de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB y sus dimensiones para colaboradores adultos de Trujillo?
- ¿Cuáles son las normas en percentiles y puntajes tipo T de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB y sus dimensiones para colaboradores adultos de Trujillo?
- ¿Cuáles son los puntos de corte y niveles descriptivos de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB y sus dimensiones para colaboradores adultos de Trujillo?
- ¿Cuáles son los niveles de Síndrome de Boreout y sus dimensiones que presentan los colaboradores adultos de Trujillo?

1.2. Objetivos:

1.2.1. Objetivo General:

Construir y determinar las propiedades psicométricas de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB para colaboradores adultos de Trujillo.

1.2.2. Objetivos Específicos:

- Elaborar la tabla de especificaciones en base al modelo teórico de Rothlin y Werder (2007), para la construcción de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB para colaboradores adultos de Trujillo.
- Determinar la validez de contenido mediante el criterio de jueces expertos de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB para colaboradores adultos de Trujillo.
- Hallar la validez de constructo mediante el análisis factorial exploratorio y la correlación ítem – test e ítem - escala corregida de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB para colaboradores adultos de Trujillo.
- Obtener la confiabilidad por consistencia interna de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB para colaboradores adultos de Trujillo.

- Establecer la confiabilidad por estabilidad mediante el test re test de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB para colaboradores adultos de Trujillo.
- Elaborar baremos percentiles y puntajes tipo T que permitan la comparación con un grupo de referencias de los resultados conseguidos a través la evaluación con la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en colaboradores adultos de Trujillo.
- Obtener los puntos de corte y niveles descriptivos de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB para colaboradores adultos de Trujillo.
- Identificar los niveles del Síndrome de Boreout y sus dimensiones en colaboradores adultos de Trujillo.

II. MARCO METODOLÓGICO:

2.1. Variables:

Definición Conceptual de la Variable: Para definir la variable Síndrome de Boreout, se asumió la conceptualización de Rothlin y Werder (2007), quienes lo describen como un conjunto de manifestaciones del estado de ánimo que se producen de manera habitual y exacerbada dentro del contexto laboral. Se caracterizan por presentar elementos que interactúan entre sí y son: infra exigencia o sensación de rendir más de lo que se le demanda, aburrimiento y falta de interés o identificación con el trabajo que, lleva a desarrollar estrategias conductuales para mantener alejadas sus obligaciones laborales y obtener tiempo libre.

Indicadores:

Área de manifestaciones del estado emocional:

- Infra exigencia: conformada por los indicadores Poco Trabajo y Trabajo muy Fácil.
- Aburrimiento: compuesta por los indicadores Inconformidad, Apatía y Distrainimiento.
- Desinterés: incluye los indicadores Indiferencia y Desligamiento.

Área de estrategias conductuales evitativas:

- Alejamiento del trabajo: que reúne a los indicadores Parecer Ocupado y Quejarse.
- Conseguir tiempo libre: y sus indicadores Falso Uso del Tiempo y Actividades no Laborales.

2.2. Operacionalización de variables:

Tabla 1

Operacionalización de Variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Síndrome de Boreout	<p>En base a la teoría de Rothlin y Werder (2007) se elaboró la siguiente definición:</p> <p>Es el conjunto de características e indicadores que evidencian aburrimiento crónico en el trabajo. Se dividen en manifestaciones del estado de ánimo y estrategias conductuales evitativas. Respecto a las primeras, la persona muestra apatía en la realización de sus tareas diarias. También sensación de inutilidad por tener muy poco trabajo y al cual juzga como muy sencillo respecto a la percepción de sus propias capacidades. Se acompaña de distraimiento y poca importancia a sus tareas cotidianas en el trabajo. Esto le lleva a realizar actividades que le consigan tiempo libre y le alejen del cumplimiento de sus responsabilidades laborales y perpetúen la presencia del Síndrome.</p>	<p>Infraexigencia: Consideración de poder rendir más de lo que se le pide por tener pocas responsabilidades o que resulten muy fáciles.</p>	<p>Poco trabajo: ítems 26, 39, 50, 54 y 57.</p>	Intervalo
		<p>Aburrimiento: Es la sensación de apatía, desidia e inactividad por el tiempo vacío que se alarga ante la falta de estímulos que le mueven a cumplir con sus obligaciones laborales.</p>	<p>Trabajo muy fácil: ítems 4, 6, 10, 30, 46.</p> <p>Inconformidad: ítems 13, 21, 31, 40 y 58.</p>	
			<p>Apatía: ítems 32, 37, 49, 51, 52 y 56.</p>	
			<p>Distraimiento: ítems 12, 18, 28, 34 y 45.</p>	
		<p>Desinterés: Indiferencia, falta de preocupación e identificación con su trabajo, la empresa y su situación dentro de la institución.</p>	<p>Indiferencia: ítems 5, 15, 22, 24, 38 y 41.</p>	
			<p>Desligamiento: ítems 1, 11, 27, 35 y 53.</p>	
		<p>Alejamiento del trabajo: Rechazo a asumir y cumplir con las obligaciones durante la jornada laboral, generando excusas para verse ocupado.</p>	<p>Parecer ocupado: ítems 3, 8, 33, 43, 44, 47 y 59.</p>	
			<p>Quejarse: 2, 9, 23 y 55.</p>	
		<p>Conseguir tiempo libre: despliegue de acciones para usar su tiempo de trabajo en actividades de distracción ajenas a sus obligaciones</p>	<p>Falso uso del tiempo: ítems 14, 16, 19, 29 y 48.</p>	
			<p>Actividades no laborales: ítems 7, 17, 20, 25, 36 y 42.</p>	

2.3. Metodología:

La investigación siguió un método cuantitativo el cual hace uso de la estadística para la medición de fenómenos de una realidad social vista desde una perspectiva externa y objetiva. Su intención es buscar la exactitud de mediciones con el fin de generalizar sus resultados a poblaciones o situaciones amplias. En este método se trabaja fundamentalmente con el número, el dato cuantificable (Hernández et al., 2010).

2.4. Tipo de estudio:

El tipo de investigación fue tecnológico aplicado. Sánchez y Reyes, (2006) refieren que una investigación es tecnológica en la medida en que aporta a la ciencia con instrumentos, métodos o programas que serán válidos para posteriores investigaciones. Sobre la base de la consideración anterior, Rodríguez (2005) menciona que la investigación tecnológica es aquella en la cual el objetivo de investigación es menos teórico y en su mayoría práctico y cuyos instrumentos son científicos además de conducir a resultados válidos basándose en teorías científicas heterogéneas y aún incompatibles, en paradigmas alternativos, en dominios diferentes. (Herrmann, 1979, citado por Rodríguez & Cueva, 1995).

2.5. Diseño de Investigación:

El diseño de estudio fue Psicométrico y es considerado por Alarcón (2013) como aquel relativo a la:

...construcción y adaptación de tests psicológicos, de habilidades, aptitudes especiales, inventarios de personalidad, de intereses vocacionales y escalas de actitudes. El propósito de estos estudios es desarrollar instrumentos de medición que reúnan los requisitos de "validez" y "confiabilidad", de suerte que sean buenos predictores de la conducta. Comprende, también el desarrollo de "normas" para interpretar las puntuaciones individuales, puesto que las ejecuciones personales sólo pueden valorarse en cuanto se les compara con resultados obtenidos por el grupo del que forma parte (p.224).

En la presente investigación se analizó la variable Síndrome de Boreout a través del instrumento elaborado para tal fin.

2.6. Población, muestra y muestreo:

2.6.1. Población:

La población estuvo constituida por 873 colaboradores de ambos géneros dependientes de las 16 empresas privadas seleccionadas de Trujillo en el año 2016 que realizan labores de oficinistas. En este caso resulta secundario el rubro bajo el cual funcione la organización, es prioritario que los participantes cumplan con los criterios de selección.

2.6.2. Muestra:

- **Muestra general**

Se obtuvo haciendo uso de la fórmula de muestreo probabilístico. Se asumió un nivel de confianza del 95% (1.96), un margen de error del 3% (0.03) y una varianza máxima ($pq=0.25$, $p = 0.5$ y $q=0.5$) La fórmula utilizada fue la siguiente:

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot e^2 + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

p : Proporción de elementos que presenta la característica de interés (se desconoce la cifra exacta por lo que se asume un puntaje de 0.5).

q : Proporción de elementos que no presenta la característica de interés ($q=1-p$), que resulta ser 0.5.

Z : Valor de la distribución normal estándar para un nivel de confianza especificado.

E : Error de muestreo.

n : Tamaño de muestra.

N: Tamaño de población objetivo.

Tras reemplazar los valores respectivos en la fórmula se obtuvo un total de 480 sujetos obtenidos mediante el muestreo por conglomerados en dos etapas.

- **Muestra para la confiabilidad por estabilidad y el análisis descriptivo**

A fin de lograr el cumplimiento de los objetivos específicos planteados, se obtuvo una muestra constituida por 180 colaboradores administrativos de las empresas de Trujillo correspondientes a la población objetivo en estudio y, de que igual manera, cumplieran con los criterios de selección. El tamaño de muestra se determinó con un nivel del 95% confianza, un error de muestreo del 7.7% y una varianza máxima (PQ=0.25) de la fórmula para poblaciones infinitas. El procedimiento de obtención se muestra líneas abajo:

$$n = \frac{1.96^2 \cdot .5(1 - .5)}{.077^2}$$

$$n = 180$$

2.6.3. Muestreo:

Se aplicó el muestreo por conglomerados en dos etapas. En la primera etapa se seleccionó por conveniencia a 16 empresas de 35, con mayor número de administrativos, haciendo un total de 873 administrativos. En la segunda etapa se seleccionó mediante muestreo probabilístico estratificado a un total de 480 administrativos.

2.6.4. Criterios de Selección:

Los participantes debieron presentar los siguientes criterios para ser parte de la investigación:

Criterios de inclusión:

Se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos de inclusión:

- Pertenecer a empresas privadas.
- Con edades comprendidas entre 18 a 69 años de edad.
- Tener una antigüedad mayor a un año en la institución y el puesto.
- Laborar en puestos que demanden permanencia con horarios pre establecidos por la institución.
- Realizar labores de tipo administrativas.

- Tener acceso a medios informáticos desde la empresa (teléfono, computador, entre otros) que le permitan acceder a internet o intranet.

Criterios de exclusión:

Dentro de los criterios de exclusión se han considerado:

- Negativa a participar de la investigación.
- Inasistencia a la fase de evaluación.
- Estar en un puesto de mando medio o alto.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

2.7.1. Técnicas:

La técnica utilizada fue la evaluación psicológica, la cual describe un procedimiento en el cual se recopilan datos a través de instrumentos para realizar la medición y emitir una valoración que ayude en el proceso de toma de decisiones (Aiken, 1996).

Alarcón (2013) denomina encuesta analítica a la técnica que recopile datos sobre las propiedades de la muestra elegida para determinar la frecuencia, distribución y relación de datos de la variable psicológica elegida para la presente investigación. Mediante esta técnica se pretende hacer inferencias y generalizar los hallazgos a poblaciones no encuestadas pero con características similares, en este caso se trata de determinar la validez, confiabilidad y baremos de la Escala de Síndrome de Boreout – ESB en colaboradores adultos de empresas de Trujillo.

2.7.2. Instrumento:

El instrumento empleado, y que es tema central del estudio, se denomina Escala del Síndrome de Boreout – ESB y ha sido elaborado por la autora de la presente investigación en año 2016 en la ciudad de Trujillo, Perú. La escala fue elaborada basándose en la teoría de Rothlin y Werder (2007) con la finalidad de evaluar el Síndrome de Boreout o aburrimiento en el trabajo. Su aplicación es individual y colectiva a sujetos en situación laboral activa, en un trabajo de tipo dependiente desde la edad de 18 a 69 años de edad. Tiene un tiempo de duración aproximado de 15 a 25 minutos y se efectúa a través de la presentación de 53 enunciados de respuesta múltiple con 6 opciones para marcar, esto con la finalidad de evitar la tendencia a responder la opción del medio o central.

Presenta dos áreas denominadas: Manifestaciones del Estado Emocional, que comprende 3 dimensiones y Estrategias Conductuales Evitativas que incluye 2 dimensiones. En la primera área las dimensiones son: Infra exigencia, con sus indicadores Poco Trabajo (I) y Trabajo muy Fácil (II). Aburrimiento, cuyos indicadores son Inconformidad (III), Apatía (IV) y Distrainimiento (V). Desinterés, que tiene como indicadores Indiferencia (VI) y Desligamiento (VII). En la segunda área se halla la cuarta dimensión Mantener el Trabajo Alejado con sus indicadores Parecer Ocupado (VIII) y Quejarse (IX). La quinta dimensión es Conseguir Tiempo Libre con los indicadores Falso uso del Tiempo (X) y Actividades No Laborales (XI). Dicha estructura comprende 11 indicadores en total.

En su versión inicial se construyeron 195 reactivos para el instrumento, elaborados en base a la teoría que sustenta el constructo y tomando en cuenta los lineamientos o sugerencias al momento de redactar ítems; luego fueron eliminados 70 ítems considerados repetitivos o con redacción poco adecuada para la población objetivo, haciendo un total de 125 reactivos que fueron sometidos al juicio de 10 expertos con grado académico de Magíster o Doctor, con experiencia en el área Organizacional (específicamente en la Gestión del Talento Humano) y Psicometría; a estos jueces se les entregó un ejemplar de la matriz de consistencia de la escala, así como un formato para que pudieran colocar sus apreciaciones de manera independiente (sin la posibilidad de compartir sus respuestas entre ellos). Después de realizada su valoración, se procedió a desechar los ítems con puntajes V de Aiken menores a .89, a excepción de uno, por considerarse necesario para la adecuada medición en el indicador al que pertenece. Esto hizo una tercera versión de 59 reactivos distribuidos aleatoriamente en el protocolo del instrumento. Es preciso hacer hincapié en que se optó por conservar sólo los ítems con puntuaciones más elevadas, respetando la propuesta de Ecurra (1988) de una alta significancia ($p < .001$) y así fortalecer los niveles de validez, además de permitir que la versión final del instrumento resulte breve y no genere cansancio en los evaluados.

La estructura final del instrumento se definió mediante el análisis factorial exploratorio bajo el método de máxima verosimilitud y rotación oblicua. Con ello se mantuvo la propuesta teórica de las dimensiones y se aseguró que cada indicador tuviera más del mínimo requerido de 3 reactivos propuesto por autores psicometristas (Aiken, 1996; Fernández, Cayssials & Pérez, 2009). También se exploró la discriminación de los ítems a través de la correlación ítem – test e ítem – escala, en la cual se obtuvieron puntajes que

superaron el mínimo requerido de .20 propuesto por Kline (2011), a excepción de los ítems 2 y 14 que se mantuvieron por no afectar la confiabilidad del instrumento.

La confiabilidad se obtuvo por el método de consistencia interna mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, por tratarse de un instrumento politómico. El índice fue aplicado a la escala general y a cada dimensión, obteniendo una puntuación total de .90; en los indicadores se obtuvieron puntajes que oscilaron entre .62 (en Indiferencia) y .89 (en Parecer Ocupado).

El instrumento cuenta con baremos percentiles elaborados en función del grupo normativo de colaboradores dependientes de las empresas de Trujillo, Perú en el año 2016. Se cuentan con normas por género y edad. Así también se obtuvieron puntos de corte utilizando los cuartiles y tres niveles descriptivos *alto*, *medio* y *bajo* para establecer con mayor precisión y entendimiento el nivel de presencia del Síndrome o alguno de sus componentes.

Respecto a las normas de aplicación, se sugiere considerar todos los elementos que permitan un adecuado proceso de evaluación, como la comodidad en espacio y tiempo, así como el establecimiento de rapport a fin de fomentar las respuestas veraces y reducir los niveles de resistencia que podrían surgir dadas las connotaciones de lo que el instrumento evalúa, por lo que, colocar el nombre del evaluado resulta poco relevante (se recomienda mantener el anonimato). Se debe entregar una ejemplar del protocolo de evaluación al examinado y asegurarse que llene los datos requeridos, así como leer y comprender las instrucciones antes de proceder a marcar sus respuestas; en este punto se enfatiza que no existen contestaciones correctas o incorrectas sino que la prioridad es marcar de manera veraz. Al finalizar, es necesario verificar que todos los enunciados hayan sido contestados con la finalidad de no invalidar el instrumento. Las opciones de respuesta son:

- 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

Una vez respondidos todos los reactivos, la calificación se realiza sumando los puntajes de cada reactivo en su respectiva dimensión, que equivale a la respuesta marcada, a excepción de los ítems negativos (elaborados para prevenir la aquiescencia) en los cuales se invierte la puntuación. Estos ítems son:

- Infra exigencia: 10, 39 y 46.
- Aburrimiento: 18, 31, 45, 49, 51, 52 y 58.
- Desinterés: 1, 22, 35, 38 y 53.
- Mantener el Trabajo Alejado: 2, 3, 47 y 55.
- Conseguir Tiempo Libre: 14 y 20.

Obtenidas estas cantidades se debe consultar las tablas de baremos, puntos de corte y niveles descriptivos en cada dimensión y en la escala general. Ello permitirá determinar la intensidad de presencia del Síndrome de Boreout o sus dimensiones así como acceder a la interpretación de estos resultados.

2.8. Método de análisis de datos:

Se realizó la evaluación utilizando la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en colaboradores que laboren en puestos administrativos de la ciudad de Trujillo. Los datos obtenidos fueron ingresados a una base de datos generada en el Programa Office Microsoft Excel 2010 y luego migrados a Microsoft Statistics Package for Social Sciences (SPSS 22.0); los resultados fueron distribuidos y expuestos en tablas con su respectivo título y numeración conforme las indicaciones del Manual de Publicaciones de la American Psychological Association (APA, 2010). Se realizó el análisis de la información resultante, haciendo uso de la estadística descriptiva e inferencial.

De la estadística descriptiva se utilizaron medidas de tendencia central como son la media aritmética, mediana y moda; también medidas de dispersión como la desviación estándar para caracterizar la muestra de estudio. Además se usaron los percentiles (medida de tendencia no central) en el proceso de elaboración de baremos. Hernández et al. (2006), mencionan que la utilidad es describir datos, valores o puntuaciones, las cuales se obtienen por la variable, asimismo usa métodos numéricos que presentan la información contenida.

En la determinación de la validez de contenido de la escala se utilizó el juicio de expertos y los resultados de sus calificaciones fueron calculadas haciendo uso del coeficiente de validez de V de Aiken, (1980; 1985; Andreani, 1975, citado en Ecurra, 1988), aceptando ítems con índices $\geq .90$.

Así mismo, se evaluó la validez de constructo mediante el análisis de ítems calculando los índices de correlación ítem-test corregido; en este caso se obtuvieron puntajes $\geq .20$ (Kline, 1995) y $\geq .30$ (Elosua & Bully, 2011).

También se aplicaron procedimientos de la estadística inferencial, estos son:

Obtención de la validez de constructo por medio del análisis factorial exploratorio, para determinar la estructura del instrumento, extrayéndose los factores mediante el método de máxima verosimilitud para obtener factores que expliquen con mayor probabilidad la relación entre los ítems. Además, la rotación oblicua debido a que se espera que los factores estén relacionados conforme a los lineamientos teóricos que fueron la base para su elaboración (Rothlin & Werder, 2007), ajustándose a los principios de parsimonia e interpretabilidad.

La confiabilidad del cuestionario se estableció a través de la consistencia Interna mediante el coeficiente Alpha de Cronbach. Asimismo, la confiabilidad se evaluó por Estabilidad a través del método Test re-test (Hernández et al., 2010); para la valoración de estos resultados se consultó la escala propuesta por Ruiz (2002; Pallela & Martins, citados en Corral, 2009) y De Vellis (1991).

También fueron utilizados los procedimientos inferenciales en la elaboración de los baremos percentiles, de la siguiente manera: En primer lugar se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov (K – S) y Shapiro Wilk de las puntuaciones obtenidas en la escala; luego se compararon las puntuaciones promedio entre varones y mujeres, por edades, antigüedad en la empresa, tipo de contrato, cantidad de personas que dependen económicamente del(la) evaluado(a) mediante las pruebas no paramétricas U de Mann Whitney y H de Kruskall Wallis, por haberse rechazado la hipótesis nula; finalmente se construyeron los baremos percentiles generales con sus respectivos puntos

de corte y tres niveles descriptivos: alto o avanzado, medio y bajo o inicial, conforme la propuesta teórica de Rothlin y Werder (2007).

Con todas las tablas de resultados procesadas, se efectuó la discusión de resultados analizando y contrastando la información obtenida en la presente investigación con los antecedentes, el marco teórico e, inclusive, la realidad problemática, de tal forma que se describieron, compararon y afirmaron los datos teóricos con los empíricos, lo cual conllevó al planteamiento de conclusiones.

Las recomendaciones se brindaron tras haber determinado las conclusiones correspondientes del estudio y tomando en cuenta las limitaciones, así como los beneficios del mismo. Estas sugerencias están dirigidas a la población de estudio, futuros investigadores y los profesionales de la salud mental en ámbitos organizacionales (especialmente a quienes están inmersos en la Gestión del Talento Humano).

2.9. Aspectos Éticos:

Según Código de Ética Profesional de Psicólogos del Perú (1980), bajo el Título IV, Art. 20, se respetó el derecho de confidencialidad, salvaguardando la información de los individuos obtenida en esta investigación.

Conforme al Título XI - Art. 81, se informó a los participantes de todas las características de la investigación y se explicaron aspectos que pudieron influir en su decisión de participar, protegiendo su bienestar y dignidad. Además, acorde al Art 83, se respetó la libertad del evaluado para ser parte o retirarse de la investigación.

En el Art. 87, se menciona la protección de la confidencialidad de la información obtenida, pues al trabajar en la investigación con colaboradores administrativos mayores de edad, se adjuntó un modelo de Consentimiento Informado para ser llenado por quienes sean parte de la muestra de investigación (ver anexo 3).

III. RESULTADOS:

3.1. ELABORACIÓN DE LA TABLA DE ESPECIFICACIONES

Para dar cumplimiento al primer objetivo específico, se elaboró la tabla de especificaciones para la variable Síndrome de Boreout y sus dimensiones. El resultado fue un total de 125 ítems construidos en la segunda versión preliminar, la cual fue sometida al juicio de expertos. En este caso se ha considerado en este acápite, la tabla resultante con 59 ítems, de la validación de contenido por el juicio de expertos y se muestra en la página siguiente:

Tabla 2

Tabla de especificaciones (versión posterior a la validez de contenido – versión final 59 ítems de la Escala del Síndrome de Boreout - ESB)

Variable	Áreas	Dimensiones	Indicadores	Reactivos	
				Directos	Indirectos
Síndrome de Boreout	Manifestaciones del estado emocional.	Infraexigencia: Es la sensación de malestar consigo mismo por considerar que puede rendir más de lo que se le pide, ya sea por tener muy pocas responsabilidades (percepción cuantitativa) o por considerarlas excesivamente sencillas para sus capacidades (percepción cualitativa). Dicha situación implica la confusión respecto a la relevancia de su permanencia en la organización.	Poco trabajo La sensación de malestar se genera porque la cantidad de trabajo asignada es escasa, ya sea porque la repartición del trabajo es desigual entre los colaboradores del área o porque son pocas las responsabilidades que le atañen.	26 Tengo pocas obligaciones que cumplir en mi trabajo. 57 Mis compañeros de trabajo están más ocupados que yo. 54 Me incomoda tener poco trabajo que realizar. 50 Teniendo en cuenta mi capacidad es poco el trabajo que me asignan.	39 Llego a trabajar y ya tengo varias tareas pendientes por resolver.
		Trabajo muy fácil La sensación de malestar se genera por la experiencia profesional, laboral y trayectoria de la persona que está sobre calificada para lo que el puesto demanda. El colaborador tiene altas expectativas sobre su propio desempeño y siente que no puede auto expresarse o poner a prueba sus capacidades mediante su trabajo.	6 Las tareas que mi jefe(a) me encomienda son demasiado fáciles para mí. 4 Mis habilidades (trayectoria y experiencia) son desaprovechadas en el trabajo. 30 Mis obligaciones en el trabajo no reflejan todo lo que puedo ofrecer.	46 Mi trabajo constituye un reto para mí. 10 Los resultados de mi trabajo cumplen con mis expectativas.	
		Aburrimiento: Es el estado de desagrado, desidia, desorientación e inactividad ante la sensación del tiempo vacío que se alarga por la falta de estímulos que le mueven a cumplir sus obligaciones laborales.	Inconformidad Es el estado de desagrado hacia el trabajo, acompañado de la falta de estrategias de motivación. La persona siente irritabilidad, enojo y antagonismo hacia su situación y condiciones en la organización.	21 Me siento inconforme con mi trabajo. 13 Me desagrada tener que ir al trabajo. 40 Permanecer en mi trabajo me resulta poco satisfactorio.	31 Las actividades de trabajo que realizo me resultan agradables. 58 Me siento motivado por mi trabajo.

			<p>Apatía Es la percepción subjetiva del tiempo vacío que se prolonga en exceso, lo cual genera falta de impulsos que le muevan a actuar. Realizar sus actividades laborales le supone gran esfuerzo a la persona, quien se muestra falto de energía y sólo quiere descansar.</p>	<p>37 Me aburre mi trabajo. 56 Tengo pocas ganas de trabajar. 32 En el trabajo me encuentro revisando varias veces el reloj a la espera que sea la hora de salida.</p>	<p>51 Prefiero avanzar con mi trabajo que descansar. 52 Tengo energía para seguir trabajando durante varias horas. 49 Estoy a la búsqueda de nuevas tareas cuando estoy en el trabajo.</p>
			<p>Distraimiento Es el estado de frecuente falta de concentración en su trabajo. El colaborador se muestra desconcertado y sorprendido por temas laborales que, en realidad, no son novedosos. Constantemente olvida o confunde información concerniente a su trabajo.</p>	<p>28 Noto que me distraigo más de lo que debo cuando estoy en el trabajo. 34 Me cuesta esfuerzo concentrarme en el trabajo. 12 Me han dicho que parezco distraído(a) en el trabajo.</p>	<p>18 Soy de aquellos(as) que recuerdan con facilidad la información sobre mi trabajo. 45 Es impensable para mí distraerme mientras estoy en mi trabajo.</p>
		<p>Desinterés: Es el sentimiento de distanciamiento afectivo, desconexión, indiferencia, falta de identificación con su trabajo, la empresa y su situación dentro de la institución. Se acompaña de falta de preocupación por su desempeño laboral y oportunidades de crecimiento y desarrollo en la organización.</p>	<p>Indiferencia Es la falta de preocupación con los proyectos, las tareas, la institución o con su propia situación dentro de la empresa. El colaborador experimenta disminución en su deseo de aprender y menor desempeño, ya sea porque el puesto no permite oportunidades de formación o por la falta de una línea de carrera en la cual se desarrolle.</p>	<p>5 Tengo poco interés por cumplir con mis obligaciones en el trabajo. 15 Prefiero que elijan a otro en vez de a mí para realizar un nuevo proyecto en el trabajo. 24 Me preocupa muy poco mi desempeño dentro de la empresa. 41 Si dejara de cumplir con mi trabajo, poco importaría.</p>	<p>38 Si debo realizar una tarea, me preocupo por revisar hasta el más mínimo detalle. 22 Me interesa realizar bien mi trabajo.</p>
			<p>Desligamiento Es el estado de distanciamiento afectivo, falta de identificación o desconexión emocional por el cual el colaborador se siente ajeno en su puesto de trabajo. Además, siente que su persona y acciones pasan desapercibidas para los demás o que existe poca compatibilidad de caracteres con sus superiores y compañeros de trabajo.</p>	<p>27 Siento que no pertenezco a la empresa. 11 Desearía sentirme identificado(a) con mi trabajo.</p>	<p>53 Me siento emocionalmente vinculado(a) con mi trabajo. 35 Me siento orgulloso(a) del trabajo que realizo. 1 Mantengo un clima de camaradería con mis compañeros(as) de trabajo.</p>

Estrategias conductuales evitativas.	<p>Mantener el trabajo alejado: Implica el rechazo a asumir y cumplir con sus obligaciones durante la jornada laboral. La persona genera excusas que le hagan parecer ocupado y evitar se le asignen nuevas tareas: suele colocar documentos en su escritorio o en la pantalla de su ordenador, rechazar la ayuda de sus compañeros de trabajo en el desarrollo de actividades, gestionar documentos, solicitar materiales, trasladar información del trabajo a casa para dar la apariencia de encontrarse comprometido con su labor y quejarse de manera frecuente de la cantidad de trabajo que se le ha encomendado.</p>	<p>Parecer ocupado La persona realiza acciones que le hagan verse atareado a los ojos de los demás, inclusive más allá del cumplimiento de responsabilidades, tales como: manipulación constante de documentos sin un fin claro para dar la apariencia de estarlos tramitando; llenar de documentos su escritorio, llevar documentos a casa para mostrarse como un colaborador responsable, colocar varios archivos de trabajo abiertos en la computadora. Constantemente se moviliza por los diversos ambientes de la oficina y se aleja de sus compañeros de trabajo para responder llamadas del celular, las cuales aduce, son de índole laboral. Sus compañeros y superiores lo perciben como una persona ocupada y sin tiempo para socializar.</p>	<p>59 Suelo colocar documentos en mi escritorio y así parecer ocupado. 8 Abro archivos que no utilizo en la computadora para hacer ver que estoy trabajando. 43 Me alejo de los demás para contestar llamadas personales fingiendo que son sobre temas laborales. 33 Recorro los diversos ambientes de la oficina para que los demás me vean ocupado(a). 44 Me aseguro que mi jefe me vea ocupado(a) aunque en realidad no lo esté.</p>	<p>3 Organizo mi tiempo en el trabajo para evitar tener documentos pendientes por tramitar. 47 Evito llevar trabajo a casa.</p>
	<p>Conseguir tiempo libre: Consiste en aparentar la necesidad de utilizar más tiempo del necesario para realizar acciones no laborales, evitando ser descubierto mientras se dedica a actividades de distracción ajenas a sus obligaciones. Estas actividades comprenden</p>	<p>Quejarse La persona manifiesta que, debido a la gran cantidad de trabajo, se siente cansado o abrumado, lo cual dista de la realidad. Además rechaza la ayuda que le es ofrecida.</p>	<p>23 Digo a los demás que me siento estresado(a) por mi trabajo aunque es mentira. 9 Evito aceptar ayuda de mis compañeros de trabajo por temor a que descubran el poco o ningún trabajo que tengo pendiente.</p>	<p>2 Soy de las personas que acepta la ayuda de sus compañeros(as) para sacar adelante el trabajo. 55 Aun cuando me sienta cansado(a), procuro ocultarlo.</p>
	<p>Falso uso del tiempo Realiza acciones que aparentan la necesidad de utilizar más tiempo del que en realidad requiere; éstas son: es el primero en llegar y el último en retirarse de la oficina. Tiende a culminar su trabajo pendiente con prontitud, aunque no lo manifiesta sino hasta que el plazo de entrega esté por expirar, de tal manera que cuando presenta su información recibe el</p>	<p>29 Si termino pronto una tarea evito decirlo así aprovecho el tiempo libre. 48 Suelo pedir más tiempo del que en realidad necesito para cumplir con mi trabajo. 19 Llego a trabajar antes que mis compañeros(as), así aparento que mi trabajo es muy difícil de cumplirse. 16 Soy el(la) último(a) en salir de la oficina y aparentar que mi trabajo es difícil.</p>	<p>14 Me esfuerzo por cumplir con mis labores en el tiempo establecido.</p>	

		realizar la tarea más rápido de lo asignado y no manifestarlo, solicitar más tiempo del que en realidad requiere, además de ser el primero en llegar y el último en retirarse de su puesto para tener tiempo a solas y dedicarse a sus actividades de ocio.	reconocimiento de sus superiores. También puede solicitar plazos extra en las entrega (aunque no los necesite) para mostrar que el trabajo es más difícil de lo que en realidad es y para asegurar su permanencia en la empresa.		
			<p>Actividades no laborales</p> <p>Consiste en utilizar el tiempo adicional para dedicarse a actividades personales no concernientes a su trabajo; el colaborador utiliza los recursos de la oficina como internet para navegar en páginas sociales, correos personales, juegos u otros; utiliza los teléfonos de la empresa para llamadas de tipo personal y/o social.</p>	<p>17 Acostumbro ver videos u otro entretenimiento cuando estoy en horario de trabajo.</p> <p>36 Ingreso a redes sociales, páginas de internet o chat cuando estoy en horario de trabajo.</p> <p>25 Mientras estoy en la oficina pienso en lo que haría si no estuviera trabajando.</p> <p>7 Me la paso conversando con mis compañeros(as) de trabajo.</p> <p>42 Acostumbro hacer siestas cuando estoy en el trabajo.</p>	20 Ni bien empiezo a trabajar, mis asuntos personales quedan de lado.

3.2. VALIDEZ

3.2.1. VALIDEZ DE CONTENIDO

- **Validez de contenido en claridad de los ítems**

En este acápite se presentan los resultados del juicio de diez expertos que fueron procesados con la fórmula estadística V de Aiken, respecto a la claridad en su redacción. El análisis respecto a la claridad revela índices estadísticamente muy significativos ($p < .01^{**}$), en 109 reactivos, mientras que en 12 ítems los resultados son estadísticamente significativos ($p < .05^{*}$) y cuatro (ítems 5, 10, 30 y 78) no presentan significancia estadística. Estos datos ponen de manifiesto unos niveles de sintaxis y semántica adecuados; además de servir como un criterio de selección de los ítems requeridos para la versión del instrumento que fue aplicado a la muestra de estudio, en este caso se eligieron los reactivos cuyo puntaje fuera mayor o igual a .90 bajo la consideración propuesta por Escurra (1988), quien señala que se requiere el acuerdo de, por lo menos ocho jueces para obtener niveles de significancia menores a .05. En este caso se requirió la aprobación de nueve expertos para considerar mantener el ítem en la versión para aplicación a la muestra. Estos resultados se muestran en las tablas 3 y 4.

Tabla 3

Validez de contenido por la V de Aiken en claridad de los ítems del área Manifestaciones del Estado Emocional de la Escala del Síndrome de Boreout en colaboradores adultos de Trujillo

Claridad					
Ítems	V de Aiken	Sig.(p)	Ítems	V de Aiken	Sig.(p)
1	0.97	.001**	44	1.00	.001**
2	0.90	.001**	45	0.97	.001**
3	0.97	.001**	46	1.00	.001**
4	0.97	.001**	47	0.90	.001**
5	0.70	.25	48	1.00	.001**
6	0.93	.001**	49	1.00	.001**
7	0.87	.001**	50	0.97	.001**
8	0.83	.049*	51	0.97	.001**
9	0.90	.001**	52	0.90	.001**
10	0.77	.25	53	0.93	.001**
11	0.97	.001**	54	0.90	.001**
12	0.97	.001**	55	0.83	.049*
13	0.97	.001**	56	0.90	.001**
14	0.90	.001**	57	0.80	.049*
15	0.90	.001**	58	0.83	.049*
16	1.00	.001**	59	0.93	.001**
17	0.87	.001**	60	0.93	.001**
18	0.90	.001**	61	0.87	.001**
19	1.00	.001**	62	0.80	.049*
20	0.97	.001**	63	0.83	.049*
21	1.00	.001**	64	1.00	.001**
22	1.00	.001**	65	0.90	.001**
23	0.97	.001**	66	0.93	.001**
24	0.90	.001**	67	1.00	.001**
25	0.90	.001**	68	0.90	.001**
26	1.00	.001**	69	0.97	.001**
27	0.80	.049*	70	1.00	.001**
28	0.97	.001**	71	0.97	.001**
29	0.93	.001**	72	1.00	.001**
30	0.77	.25	73	0.97	.001**
31	0.97	.001**	74	1.00	.001**
32	0.93	.001**	75	1.00	.001**
33	0.93	.001**	76	0.93	.001**
34	0.97	.001**	77	0.93	.001**
35	0.90	.001**	78	0.63	.12
36	0.97	.001**	79	0.87	.001**
37	0.87	.001**	80	0.87	.001**
38	0.90	.001**	81	0.93	.001**
39	0.90	.001**	82	0.97	.001**
40	1.00	.001**	83	0.90	.001**
41	0.93	.001**	84	1.00	.001**
42	0.87	.001**	85	0.93	.001**
43	0.87	.001**	86	1.00	.001**

Nota:

V = Coeficiente V de Aiken

Sig. (p) = Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta.

**p<.01 = Estadísticamente muy significativa

*p<.05 = Estadísticamente significativa

Tabla 4

Validez de contenido por la V de Aiken en claridad de los ítems del área Estrategias Conductuales Evitativas de la Escala del Síndrome de Boreout en colaboradores adultos de Trujillo

	Claridad	
	V de Aiken	Sig.(p)
87	0.97	.001**
88	0.90	.001**
89	0.97	.001**
90	0.97	.001**
91	0.70	.25
92	0.93	.001**
93	0.87	.049*
94	0.83	.001**
95	0.90	.001**
96	0.77	.25
97	0.97	.001**
98	0.97	.001**
99	0.97	.001**
100	0.90	.001**
101	0.90	.001**
102	1.00	.001**
103	0.87	.001**
104	0.90	.001**
105	1.00	.001**
106	0.97	.001**
107	1.00	.001**
108	1.00	.001**
109	0.97	.001**
110	0.90	.001**
111	0.90	.001**
112	1.00	.001**
113	0.80	.049*
114	0.97	.001**
115	0.93	.001**
116	0.77	.25
117	0.97	.001**
118	0.93	.001**
119	0.93	.001**
120	0.97	.001**
121	0.90	.001**
122	0.97	.001**
123	0.87	.001**
124	0.90	.001**
125	0.90	.001**

Nota:

V = Coeficiente V de Aiken

Sig. (p) = Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta.

**p<.01 = Estadísticamente muy significativa

*p<.05 = Estadísticamente significativa

- **Validez de contenido en relevancia de los ítems**

Un segundo punto considerado el análisis de la validez de contenido de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB estuvo referido a determinar la relevancia que tienen los reactivos tras la evaluación de 10 jueces expertos. Los datos fueron procesados con la fórmula V de Aiken. El análisis muestra que 86 ítems resultaron ser estadísticamente muy significativos ($p < .01^{**}$), 25 fueron estadísticamente significativos ($p < .05^{*}$) y 14 reactivos no mostraron significancia estadística. Bajo este análisis se consideraron solo aquellos ítems que mostraran un nivel de significancia estadística; bajo la propuesta de Escurra (1988) respecto a la cantidad de jueces permitidos para desaprobado el ítem, en este caso, se consideraron sólo aquellos reactivos con índice V de Aiken mayor o igual a .90, que equivale al menos a 9 jueces mostrando su aceptación concerniente a la importancia del ítem en el instrumento. El detalle de la información numérica se aprecia en las tablas 5 y 6 en las páginas siguientes.

Tabla 5

Validez de contenido por la V de Aiken en relevancia de los ítems del área Manifestaciones del Estado Emocional de la Escala del Síndrome de Boreout en colaboradores adultos de Trujillo

Ítems	Relevancia				
	V de Aiken	Sig.(p)	Ítems	V de Aiken	Sig.(p)
1	0.93	.001**	44	0.93	.001**
2	0.93	.001**	45	1.00	.001**
3	0.93	.001**	46	0.90	.001**
4	1.00	.001**	47	0.87	.001**
5	0.70	.25	48	1.00	.001**
6	0.93	.001**	49	1.00	.001**
7	0.77	.25	50	1.00	.001**
8	0.93	.001**	51	1.00	.001**
9	0.90	.001**	52	0.97	.001**
10	0.70	.25	53	0.90	.001**
11	0.80	.049*	54	0.80	.049*
12	0.90	.001**	55	0.80	.049*
13	0.97	.001**	56	0.83	.049*
14	0.83	.049*	57	0.80	.049*
15	0.87	.001**	58	0.80	.049*
16	1.00	.001**	59	1.00	.001**
17	0.73	.25	60	1.00	.001**
18	0.70	.25	61	0.90	.001**
19	1.00	.001**	62	0.83	.049*
20	0.93	.001**	63	0.90	.001**
21	0.90	.001**	64	1.00	.001**
22	0.97	.001**	65	0.70	.25
23	0.80	.049*	66	0.93	.001**
24	0.77	.25	67	0.80	.049*
25	0.90	.001**	68	0.70	.25
26	0.93	.001**	69	0.90	.001**
27	0.80	.049*	70	1.00	.001**
28	0.83	.049*	71	0.80	.049*
29	0.93	.001**	72	0.80	.049*
30	0.80	.049*	73	0.87	.001**
31	0.83	.049*	74	1.00	.001**
32	0.87	.001**	75	1.00	.001**
33	0.93	.001**	76	0.80	.049*
34	0.83	.049*	77	0.80	.049*
35	0.77	.25	78	0.63	.12
36	0.87	.001**	79	0.80	.049*
37	0.90	.001**	80	0.87	.001**
38	0.93	.001**	81	0.97	.001**
39	0.90	.001**	82	1.00	.001**
40	1.00	.001**	83	0.87	.001**
41	0.90	.001**	84	1.00	.001**
42	0.70	.25	85	0.83	.049*
43	0.83	.049*	86	0.93	.001**

Nota:

V = Coeficiente V de Aiken

Sig. (p) = Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta.

**p<.01 = Estadísticamente muy significativa

*p<.05 = Estadísticamente significativa

Tabla 6

Validez de contenido por la V de Aiken en relevancia de los ítems del área Estrategias Conductuales Evitativas de la Escala del Síndrome de Boreout en colaboradores adultos de Trujillo

	Relevancia	
	V de Aiken	Sig.(p)
87	0.83	.049*
88	0.93	.001**
89	0.93	.001**
90	0.93	.001**
91	0.87	.001**
92	0.83	.049*
93	0.97	.001**
94	0.97	.001**
95	1.00	.001**
96	0.90	.001**
97	0.97	.001**
98	0.97	.001**
99	0.87	.001**
100	0.90	.001**
101	0.87	.001**
102	0.87	.001**
103	0.70	.25
104	0.90	.001**
105	0.97	.001**
106	0.77	.25
107	0.97	.001**
108	1.00	.001**
109	0.90	.001**
110	0.90	.001**
111	0.73	.25
112	0.93	.001**
113	0.90	.001**
114	1.00	.001**
115	0.80	.049*
116	0.97	.001**
117	0.97	.001**
118	0.97	.001**
119	0.87	.001**
120	0.93	.001**
121	0.90	.001**
122	1.00	.001**
123	0.93	.001**
124	0.97	.001**
125	1.00	.001**

Nota:

V = Coeficiente V de Aiken

Sig. (p) = Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta.

**p<.01 = Estadísticamente muy significativa

*p<.05 = Estadísticamente significativa

- **Validez de contenido en coherencia de los ítems**

El tercer punto considerado el análisis de la validez de contenido de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en colaboradores adultos de Trujillo, fue el aspecto de coherencia obtenido también por el juicio de 10 expertos y fue procesado con el índice V de Aiken. En este análisis se evidencia que 98 ítems presentaron una puntuación estadísticamente muy significativa ($p < .001^{**}$), 15 ítems resultaron ser estadísticamente significativos ($p < .05^*$) y 12 ítems no tuvieron significancia estadística. Frente a esta premisa se procedió a aceptar solo aquellos reactivos con valores V igual o mayor a .90. Así también el criterio para esta selección se refuerza con las conclusiones hechas por Escurra (1988) acerca de que con 10 jueces evaluadores, se requiere la aprobación de al menos 8 de ellos respecto a la valoración del ítem.

Es pertinente mencionar que, una vez analizados estos tres criterios que componen la validez de contenido, se efectuó una depuración de aquellos reactivos con valores V menores a .90, haciendo un total de 59 ítems distribuidos en los 11 indicadores teóricos propuestos.

Los resultados se muestran en las tablas 7 y 8 de las páginas siguientes.

Tabla 7

Validez de contenido por la V de Aiken en coherencia de los ítems del área Manifestaciones del Estado Emocional de la Escala del Síndrome de Boreout en colaboradores adultos de Trujillo

Coherencia					
Ítems	V de Aiken	Sig.(p)	Ítems	V de Aiken	Sig.(p)
1	0.97	.001**	44	0.90	.001**
2	0.93	.001**	45	1.00	.001**
3	1.00	.001**	46	0.90	.001**
4	1.00	.001**	47	0.87	.001**
5	0.70	.25	48	1.00	.001**
6	0.93	.001**	49	1.00	.001**
7	0.77	.25	50	1.00	.001**
8	0.93	.001**	51	1.00	.001**
9	0.90	.001**	52	0.97	.001**
10	0.67	.12	53	0.93	.001**
11	0.97	.001**	54	0.80	.049*
12	0.97	.001**	55	0.83	.049*
13	0.97	.001**	56	0.90	.001**
14	0.93	.001**	57	0.83	.049*
15	0.90	.001**	58	0.83	.049*
16	1.00	.001**	59	1.00	.001**
17	0.80	.049*	60	1.00	.001**
18	0.63	.12	61	0.90	.001**
19	1.00	.001**	62	0.90	.001**
20	0.93	.001**	63	0.90	.001**
21	0.90	.001**	64	1.00	.001**
22	0.93	.001**	65	0.73	.25
23	0.80	.049*	66	0.93	.001**
24	0.73	.25	67	0.80	.049*
25	0.90	.001**	68	0.70	.25
26	0.93	.001**	69	0.97	.001**
27	0.87	.001**	70	1.00	.001**
28	0.83	.049*	71	0.80	.049*
29	0.93	.001**	72	0.80	.049*
30	0.87	.001**	73	0.93	.001**
31	0.97	.001**	74	1.00	.001**
32	0.87	.001**	75	1.00	.001**
33	0.93	.001**	76	0.87	.001**
34	0.97	.001**	77	0.83	.049*
35	0.90	.001**	78	0.70	.25
36	0.97	.001**	79	0.77	.25
37	0.90	.001**	80	0.83	.049*
38	0.93	.001**	81	0.97	.001**
39	0.80	.049*	82	1.00	.001**
40	1.00	.001**	83	0.87	.001**
41	0.87	.001**	84	1.00	.001**
42	0.70	.25	85	0.87	.001**
43	0.83	.049*	86	0.90	.001**

Nota:

V = Coeficiente V de Aiken

Sig. (p) = Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta.

**p<.01 = Estadísticamente muy significativa

*p<.05 = Estadísticamente significativa

Tabla 8

Validez de contenido por la V de Aiken en coherencia de los ítems del área Estrategias Conductuales Evitativas de la Escala del Síndrome de Boreout en colaboradores adultos de Trujillo

	Coherencia	
	V de Aiken	Sig.(p)
87	0.87	.001**
88	0.93	.001**
89	0.93	.001**
90	0.97	.001**
91	0.87	.001**
92	0.87	.001**
93	0.97	.001**
94	0.97	.001**
95	1.00	.001**
96	0.90	.001**
97	0.97	.001**
98	0.97	.001**
99	0.87	.001**
100	0.90	.001**
101	0.90	.001**
102	0.93	.001**
103	0.90	.001**
104	0.90	.001**
105	1.00	.001**
106	0.77	.25
107	0.97	.001**
108	1.00	.001**
109	0.90	.001**
110	0.90	.001**
111	0.73	.25
112	0.93	.001**
113	0.87	.001**
114	1.00	.001**
115	0.80	.049*
116	0.97	.001**
117	0.97	.001**
118	0.97	.001**
119	0.93	.001**
120	0.97	.001**
121	0.97	.001**
122	1.00	.001**
123	0.97	.001**
124	0.97	.001**
125	1.00	.001**

Nota:

V = Coeficiente V de Aiken

Sig. (p) = Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta.

**p<.01 = Estadísticamente muy significativa

*p<.05 = Estadísticamente significativa

3.2.2. VALIDEZ DE CONSTRUCTO

A) ANÁLISIS DE ÍTEMS

El análisis de los ítems de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB aplicado a una muestra de 480 colaboradores adultos de empresas privadas de Trujillo, efectuado con el coeficiente de correlación ítem-test corregido, calculado con la fórmula estadística de Pearson (Tabla 9) a la versión de 59 reactivos, evidencia que el índice de homogeneidad corregido que varía entre .15 y .68 para los 59 ítems iniciales, de los cuales se eliminaron 6 ítems en el análisis factorial exploratorio (detallado más adelante), obteniéndose una solución de 53 ítems. Estos reactivos presentan un índice de homogeneidad corregido entre .17 y .60, con valores de Alfa si se elimina el ítem inferior o igual al encontrado para el instrumento con todos los ítems seleccionados.

Tabla 9

Estadísticos ítem-total de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en colaboradores adultos de Trujillo.

Ítem	Ítems Iniciales		Ítems seleccionados		Ítem	Ítems Iniciales		Ítems seleccionados	
	ritc	Alfa sin el ítem	ritc	Alfa sin el ítem		ritc	Alfa sin el ítem	ritc	Alfa sin el ítem
1	.41	.90	.41	.90	31	.37	.91	.37	.90
2	.17	.91	.17	.90	32	.37	.90	.38	.90
3	.37	.91	.36	.90	33	.56	.90	.54	.90
4	.33	.91	.35	.90	34	.45	.90	.44	.90
5	.40	.90	.36	.90	35	.38	.90	.40	.90
6	.35	.91	.36	.90	36	.25	.91	.27	.90
7	.38	.90	.39	.90	37	.46	.90	.46	.90
8	.53	.90	.53	.89	38	.25	.91		
9	.39	.90	.41	.90	39	.34	.91	.35	.90
10	.38	.90	.38	.90	40	.44	.90	.44	.90
11	.16	.91			41	.31	.91	.29	.90
12	.50	.90	.48	.90	42	.40	.90	.38	.90
13	.49	.90	.49	.89	43	.61	.90	.60	.89
14	.16	.91	.17	.90	44	.58	.90	.59	.89
15	.35	.91			45	.15	.91		
16	.38	.90	.36	.90	46	.32	.91	.34	.90
17	.45	.90	.46	.90	47	.50	.90		
18	.36	.91	.35	.90	48	.26	.91	.26	.90
19	.26	.91	.24	.90	49	.29	.91	.28	.90
20	.33	.91	.33	.90	50	.45	.90	.46	.90
21	.45	.90	.46	.90	51	.35	.91	.35	.90
22	.34	.91	.31	.90	52	.23	.91	.24	.90
23	.31	.91	.27	.90	53	.33	.91	.35	.90
24	.24	.91	.21	.90	54	.26	.91	.29	.90
25	.39	.90	.37	.90	55	.30	.91	.26	.90
26	.39	.90	.40	.90	56	.30	.91	.31	.90
27	.52	.90	.53	.89	57	.46	.90	.48	.89
28	.47	.90	.47	.90	58	.34	.91	.37	.90
29	.43	.90	.43	.90	59	.68	.90		
30	.34	.91	.36	.90					
Versión					N Ítems		Alfa de Cronbach		
Ítems iniciales					59		.91		
Ítems seleccionados					53		.90		

Nota:

r_{itc} = Correlación de Pearson entre el ítem y el total de la prueba completa. Alfa sin el ítem = Alfa de Cronbach si se eliminara el ítem

Al efectuar el análisis de la correlación ítem – test de los indicadores o sub escalas, se tiene que en la tabla 10 se muestran los índices de homogeneidad corregidos, obteniéndose valores entre .45 y .67 en los ítems referidos a Poco Trabajo; entre .40 y .56 en los ítems del indicador Trabajo muy Fácil; entre .37 y .67 en la escala Inconformidad; entre .35 a .61 en el indicador Apatía; entre .52 y .69 en el indicador Distrainimiento; entre .37 y .43 en Indiferencia; entre .56 y .77 en la escala Desligamiento; entre .63 y .83 en el indicador Parecer Ocupado; entre .56 y .65 en el indicador Quejarse; entre .38 y .65 en la escala Falso Uso del Tiempo y, entre .42 y .74, en el indicador Actividades no Laborales de la Escala del Síndrome del Boreout - ESB. A la luz de estos datos se determina que todos los ítems superaron el índice mínimo establecido por Elosua y Bully (2011) con niveles de discriminación bueno y muy bueno; por ende, los 53 reactivos contribuyen a la validez de constructo del instrumento.

Estos datos se observan en la siguiente página.

Tabla 10

Estadísticos Ítem-total de los indicadores de la Escala del Síndrome de Boreout

Indicador	Ítem	r_{itc}	Alfa sin el ítem	Indicador	Ítem	r_{itc}	Alfa sin el ítem
1	26	.67	.71	7	1	.56	.83
	39	.58	.74		27	.77	.74
	50	.60	.74		35	.67	.78
	54	.45	.78		53	.65	.79
	57	.53	.76				
2	4	.48	.67	8	3	.63	.89
	6	.56	.64		8	.74	.87
	10	.40	.70		33	.83	.85
	30	.50	.66		43	.80	.86
	46	.47	.68		44	.73	.87
					59	.65	.87
3	13	.67	.54	9	2	.56	.61
	21	.50	.64		9	.65	.62
	31	.37	.68		23	.57	.61
	40	.40	.68		55	.37	.77
	58	.37	.68				
4	32	.48	.70	10	14	.38	.78
	37	.53	.69		16	.65	.66
	49	.35	.75		19	.48	.71
	51	.55	.68		29	.61	.66
	52	.61	.67		48	.54	.69
	56	.41	.72				
5				11	7	.42	.74
	12	.65	.74		17	.74	.66
	18	.52	.80		20	.43	.75
	28	.69	.71		25	.45	.73
	34	.63	.74		36	.52	.71
			42	.49	.72		
6	5	.43	.52				
	22	.40	.54				
	24	.37	.57				
	41	.40	.55				

Nota:

r_{itc} = Correlación de Pearson entre el ítem y el total de la prueba completa.

Alfa sin el ítem = Alfa de Cronbach si se eliminara el ítem

B) ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO

En el Análisis Factorial exploratorio mostrado en la tabla 11, se obtuvo un valor alto en la prueba $KMO=0.75$ y un valor altamente significativo de la Prueba de esfericidad de Bartlett. Asimismo la prueba de bondad de ajuste muestra un resultado altamente significativo, indicando la idoneidad del modelo, para explicar los factores que determinan el síndrome de Boreout. Estos resultados indican que es pertinente realizar el análisis factorial exploratorio, en el cual, a través del método de extracción de máxima verosimilitud con rotación oblicua y normalización de Káiser se hallaron cargas factoriales altas para cada factor (de .31 a .91). Inicialmente se determinaron 17 factores subyacentes con autovalores superiores a 1, de los cuales se seleccionó aquellos que cumplieran con tener al menos tres ítems con cargas factoriales superiores a .30 y que, además cumplen con los criterios de parsimonia e interpretabilidad.

Es así que se decidieron elegir 11 factores o escalas: en el primer factor se suscriben principalmente los ítems referidos a Poco trabajo, y en los siguientes factores los ítems que conforman Trabajo muy Fácil, Inconformidad, Apatía, Distraimiento, Indiferencia, Desligamiento, todos ellos situados en el área de Manifestaciones del Estado Emocional. De manera subsiguiente, se eligieron los factores del área Estrategias Conductuales Evitativas y son las escalas Parecer Ocupado, Quejarse, Falso Uso del Tiempo y Actividades no Laborales respectivamente. Con la determinación de estos 11 indicadores, se explica un 51.16% de la variabilidad o varianza total del test.

Cabe informar que los ítems 47 y 59 fueron eliminados por cargar alto para varios factores (ítem completo) y los ítems 11, 15, 38 y 45 por presentar cargas factoriales menores a 0.30 con todos los factores resultantes.

Los resultados se presentan en la tabla de la siguiente página.

Tabla 11

Estructura factorial de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB

Factor Teórico	Orden	Factores Empíricos											h ²		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11			
1	23	.82													.86
1	24	.70													.75
1	25	.65													.67
1	26	.58													.66
1	27	.51													.48
2	40		.76												.90
2	41		.62												.59
2	42		.62												.47
2	43		.38												.28
2	44		.31												.81
3	45			-.76											.59
3	46			-.52											.61
3	47			-.50											.49
3	48			-.43											.74
3	49			-.41											.62
4	28				.77										.52
4	29				.74										.52
4	30				.47										.77
4	31				.44										.58
4	32				.42										.57
4	33				.40										.42
5	14					.81									.35
5	15					.76									.71
5	16					.70									.55
5	17					.64									.47
6	50						.53								.51
6	51						.46								.35
6	52						.43								.63
6	53						.44								.59
7	10							.86							.45
7	11							.75							.43
7	12							.72							.37
7	13							.64							.26
8	1								.91						.75
8	2								.82						.50
8	3								.77						.37
8	4								.77						.38
8	5								.67						.42
9	6									.89					.38
9	7									.71					.62
9	8									.65					.44
9	9									.44					.46
10	18										.85				.40
10	19										.73				.26
10	20										.66				.64
10	21										.58				.54
10	22										.42				.42
11	34											.85			.37
11	35											.65			.28
11	36											.58			.44
11	37											.54			.27
11	38											.54			.29
11	39											.47			.34
% Varianza Explicada		3.9	2.4	1.9	3.3	4.6	1.7	4.8	16.9	5.1	4.0	2.6	51.16		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo												KMO	.75		
Prueba de esfericidad de Bartlett												X ²	13428.8		
												gl	1378		
												Sig.	.000**		
Prueba de bondad de ajuste												X ²	3477.945		
												gl	850		
												Sig.	.000**		

Nota:

h^2 = Comunalidad de los ítems.

KMO = Medida de Kaiser – Meyer – Olkin de adecuación de muestreo.

X^2 = Estadístico Chi cuadrado.

gl = grados de libertad.

Sig. ($p < .01^{**}$) = Estadísticamente muy significativa.

Factor 1 = Poco trabajo

Factor 2 = Trabajo muy fácil

Factor 3 = Inconformidad

Factor 4 = Apatía

Factor 5 = Distrainimiento

Factor 6 = Indiferencia

Factor 7 = Desligamiento

Factor 8 = Parecer ocupado

Factor 9 = Quejarse

Factor 10 = Falso uso del tiempo

Factor 11 = Actividades no laborales.

3.3. CONFIABILIDAD

3.3.1. CONFIABILIDAD POR CONSISTENCIA INTERNA

Esta confiabilidad de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB fue obtenida través del método Alfa de Cronbach en la muestra de 480 colaboradores adultos que trabajan en puestos administrativos en empresas privadas de Trujillo (Tabla 12). Se determinó una confiabilidad elevada o muy buena del instrumento para la escala total ($\alpha = .90$); así también, entre .80 y .89 en los factores Distrainimiento, Desligamiento y Parecer Ocupado, que corresponde a la magnitud muy alta. También se obtuvieron puntajes entre ,70 y .79 en los factores Poco trabajo, Trabajo muy fácil, Inconformidad, Apatía, Quejarse, Falso uso del tiempo y Actividades no laborales, que corresponden a la magnitud alta, conforme a la escala de valoración de Ruiz (2002; Pallela & Martins, 2003, citados en Corral, 2009) y una confiabilidad de .62 en la escala de Indiferencia, con una desviación estándar superior al error estándar de medición (tabla 13).

En la escala de valoración de De Vellis (1991) los puntajes entre .80 y .89 tienen un nivel de apreciación bueno y muy bueno; las puntuaciones entre .70 y .79 se catalogan como respetable y muy respetable, mientras que el índice .62 se sitúa en la categoría moderada. Es por tal motivo que se afirma la existencia de puntuaciones por encima del mínimo propuesto de .60 para efectos de continuar realizándose investigaciones con el instrumento.

Tabla 12

Estadísticos de confiabilidad por consistencia interna de la Escala del Síndrome de Boreout

Indicadores	Alfa de Cronbach (α)	Nº de Ítems	Nivel (De Vellis, 1991)
Poco trabajo	.79	5	Muy respetable
Trabajo muy fácil	.72	5	Respetable
Inconformidad	.70	5	Respetable
Apatía	.74	6	Respetable
Distraimiento	.80	4	Buena
Indiferencia	.62	4	Moderada
Desligamiento	.83	4	Buena
Parecer ocupado	.89	5	Muy buena
Quejarse	.71	4	Respetable
Falso uso del tiempo	.74	5	Respetable
Actividades no laborales	.75	6	Respetable
Síndrome de Boreout	.90	53	Elevada

Tabla 13

Estadísticos descriptivos para la obtención de la confiabilidad por consistencia interna de la Escala del Síndrome de Boreout

Indicadores	N de Ítems	Media	DE	EEM
Poco trabajo	5	11.3	6.9	3.2
Trabajo muy fácil	5	7.5	5.7	3.0
Inconformidad	5	3.8	4.7	2.6
Apatía	6	5.3	5.1	2.6
Distraimiento	4	3.4	4.2	1.9
Indiferencia	4	2.7	3.7	2.3
Desligamiento	4	2.8	4.1	1.7
Parecer ocupado	5	2.7	4.4	1.4
Quejarse	4	5.1	4.5	2.4
Falso uso del tiempo	5	7.7	5.3	2.7
Actividades no laborales	6	5.7	5.2	2.6
Síndrome de Boreout	53	58.0	30.2	9.6

Nota:

DE = Desviación estándar.

EEM = Error estándar de medición

3.3.2. CONFIABILIDAD POR ESTABILIDAD

Para la obtención del índice de confiabilidad por medio de la técnica del test – retest, se hizo uso del coeficiente de correlación Producto Momento de Pearson en una muestra de 160 colaboradores adultos de empresas privadas de Trujillo (Tabla 14). Se obtuvieron puntuaciones similares a las de la primera aplicación, con un índice $r = .90$ en la escala total y coeficientes entre .63 a .88 en las sub escalas Indiferencia y Parecer Ocupado, respectivamente.

Tabla 14

Coeficiente de Confiabilidad Test-retest del Cuestionario de Salud Mental Positiva en practicantes pre-profesionales de Psicología

Indicadores	n	Coeficiente de Correlación test-retest	Nivel (De Vellis, 1991)
Poco trabajo	160	.76	Muy respetable
Trabajo muy fácil	160	.71	Respetable
Inconformidad	160	.71	Respetable
Apatía	160	.72	Respetable
Distraimiento	160	.81	Buena
Indiferencia	160	.63	Moderada
Desligamiento	160	.80	Buena
Parecer ocupado	160	.88	Muy buena
Quejarse	160	.71	Respetable
Falso uso del tiempo	160	.76	Muy respetable
Actividades no laborales	160	.74	Respetable
Síndrome de Boreout	160	.91	Elevada

Nota:

n = Tamaño de la muestra evaluada.

3.4. BAREMOS

Antes de la elaboración de las normas del instrumento, es necesario establecer la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre los sub grupos muestrales. Es así que, con la finalidad de determinar el uso de estadísticos paramétricos o no paramétricos, se aplicaron las pruebas de normalidad de Kolmogorov – Smirnov (K – S) para muestras grandes, o Shapiro Wilk para muestras pequeñas. En el estudio se elaboró un protocolo que requería completar datos personales y laborales del evaluado, tales como: género, edad, estado civil, modalidad de trabajo, cantidad de personas económicamente dependientes del evaluado y antigüedad en la empresa (en años cumplidos). El resultado de las pruebas de normalidad refleja niveles estadísticamente muy significativos ($p < .01^{**}$), con lo que, al rechazarse la hipótesis nula, se procedió a utilizar estadísticos no paramétricos como la U de Mann Whitney y la H de Kruskal Wallis.

3.4.1. Prueba de normalidad

Tabla 15

Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB.

Indicador	Z	gl	Sig.
Poco trabajo	.136	480	.000**
Trabajo muy fácil	.103	480	.000**
Inconformidad	.212	480	.000**
Apatía	.184	480	.000**
Distraimiento	.209	480	.000**
Indiferencia	.232	480	.000**
Desligamiento	.244	480	.000**
Parecer ocupado	.286	480	.000**
Quejarse	.202	480	.000**
Falso uso del tiempo	.134	480	.000**
Actividades no laborales	.164	480	.000**
Síndrome de Boreout	.104	480	.000**

Nota:

Z = Valor de la distribución normal estandarizada.

gl = Grados de libertad.

** $p < .01$ = Estadísticamente muy significativo.

- **Prueba de normalidad según género.**

En la determinación de la normalidad de los datos de acuerdo a género de la Escala del Síndrome de Boreout, se utilizó la prueba de Kolmogorov – Smirnov (K – S). En la tabla 16 se observan puntajes estadísticamente muy significativos, por lo que se afirma que la distribución de los datos no coincide con la curva de la normal y requiere ser analizado con el estadístico no paramétrico U de Mann Whitney.

Tabla 16

Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la Escala del Síndrome de Boreout según sexo.

Indicador	Sexo					
	Varones			Mujeres		
	Z	gl	Sig.	Z	gl	Sig.
Poco trabajo	.163	246	.000**	.153	228	.000**
Trabajo muy fácil	.110	246	.000**	.138	228	.000**
Inconformidad	.208	246	.000**	.238	228	.000**
Apatía	.186	246	.000**	.173	228	.000**
Distraimiento	.210	246	.000**	.211	228	.000**
Indiferencia	.221	246	.000**	.277	228	.000**
Desligamiento	.270	246	.000**	.238	228	.000**
Parecer ocupado	.285	246	.000**	.312	228	.000**
Quejarse	.163	246	.000**	.234	228	.000**
Falso uso del tiempo	.181	246	.000**	.149	228	.000**
Actividades no laborales	.181	246	.000**	.197	228	.000**
Síndrome de Boreout	.123	246	.000**	.118	228	.000**

Nota:

Z = Valor de la distribución normal estandarizada.

gl = Grados de libertad.

**p<.01 = Estadísticamente muy significativo.

- **Prueba de normalidad según edad.**

En este caso se determinaron tres intervalos de edad que abarcan toda la etapa de la adultez de la siguiente manera: de 18 a 29 años, de 30 a 44 años y de 45 a 69 años de edad. Tras la aplicación de la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov (K – S), se observó la presencia de niveles estadísticamente muy significativos en todos los indicadores (tabla 17), con lo cual se determina el uso del estadístico no paramétrico H de Kruskal Wallis.

Tabla 17

Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB según edad.

Indicador	Edad								
	18-29			30-44			45-69		
	Z	Gl	Sig.	Z	Gl	Sig.	Z	gl	Sig.
Poco trabajo	.135	117	.000**	.196	189	.000**	.113	168	.000**
Trabajo muy fácil	.135	117	.000**	.166	189	.000**	.111	168	.000**
Inconformidad	.231	117	.000**	.229	189	.000**	.212	168	.000**
Apatía	.168	117	.000**	.189	189	.000**	.224	168	.000**
Distraimiento	.177	117	.000**	.255	189	.000**	.234	168	.000**
Indiferencia	.259	117	.000**	.288	189	.000**	.197	168	.000**
Desligamiento	.178	117	.000**	.291	189	.000**	.286	168	.000**
Parecer ocupado	.209	117	.000**	.356	189	.000**	.313	168	.000**
Quejarse	.242	117	.000**	.203	189	.000**	.218	168	.000**
Falso uso del tiempo	.116	117	.001**	.161	189	.000**	.174	168	.000**
Actividades no laborales	.166	117	.000**	.162	189	.000**	.240	168	.000**
Síndrome de Boreout	.143	117	.000**	.150	189	.000**	.099	168	.000**

Nota:

Z = Valor de la distribución normal estandarizada.

gl = Grados de libertad.

**p<.01 = Estadísticamente muy significativo.

- **Prueba de normalidad según estado civil.**

Se efectuó el análisis de normalidad de los datos de acuerdo al estado civil (soltero, conviviente, casado, separado, divorciado); en este caso se hizo uso de la prueba de Shapiro Wilk por la cantidad de evaluados en este rubro. Los resultados evidenciaron niveles estadísticamente muy significativos ($p < .01^{**}$) en 10 de las 11 escalas y niveles estadísticamente significativos en el indicador Apatía, es por tal motivo que, al efectuar el análisis comparativo, se debe optar por un estadístico no paramétrico (H de Kruskal Wallis). La información se muestra en la tabla 18.

Tabla 18

Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB según estado civil.

Indicador	Estado civil														
	Soltero			Conviviente			Casado			Separado			Divorciado		
	Z	gl	Sig.	Z	gl	Sig.	Z	gl	Sig.	Z	gl	Sig.	Z	gl	Sig.
Poco trabajo	.936	189	.00**	.873	45	.00**	.922	204	.00**	.756	21	.00**	.802	15	.004**
Trabajo muy fácil	.920	189	.00**	.770	45	.00**	.941	204	.00**	.842	21	.00**	.777	15	.002**
Inconformidad	.731	189	.00**	.750	45	.00**	.824	204	.00**	.733	21	.00**	.638	15	.00**
Apatía	.891	189	.00**	.746	45	.00**	.772	204	.00**	.839	21	.00**	.880	15	.047*
Distraimiento	.787	189	.00**	.868	45	.00**	.720	204	.00**	.787	21	.00**	.597	15	.00**
Indiferencia	.681	189	.00**	.836	45	.00**	.809	204	.00**	.610	21	.00**	.688	15	.00**
Desligamiento	.742	189	.00**	.703	45	.00**	.675	204	.00**	.728	21	.00**	.499	15	.00**
Parecer ocupado	.694	189	.00**	.712	45	.00**	.596	204	.00**	.674	21	.00**	.630	15	.00**
Quejarse	.855	189	.00**	.904	45	.00**	.851	204	.00**	.851	21	.00**	.689	15	.00**
Falso uso del tiempo	.935	189	.00**	.913	45	.00**	.911	204	.00**	.762	21	.00**	.595	15	.00**
Actividades no laborales	.848	189	.00**	.881	45	.00**	.827	204	.00**	.817	21	.00**	.773	15	.00**
Síndrome de Boreout	.901	189	.00**	.872	45	.00**	.976	204	.001**	.932	21	.149	.730	15	.001**

Nota:

Z = Valor de la distribución normal estandarizada.

gl = Grados de libertad.

** $p < .01$ = Estadísticamente muy significativo.

- **Prueba de normalidad según cantidad de personas que dependen económicamente del evaluado**

Para la determinación de la distribución de los datos en esta característica, se establecieron tres intervalos de datos y se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov (K – S). Los resultados revelan puntajes estadísticamente muy significativos, con lo que se rechaza la hipótesis nula planteada; por ende, se requiere del estadístico no paramétrico H de Kruskal Wallis. Los datos se presentan en la tabla 19.

Tabla 19

Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la Escala del Síndrome de Boreout - ESB según número de personas económicamente dependientes.

Factor	N personas económicamente dependientes								
	0 – 1			2 - 3			4 - 7		
	Z	Gl	Sig.	Z	Gl	Sig.	Z	gl	Sig.
Poco trabajo	.121	120	.000**	.165	249	.000**	.153	105	.000**
Trabajo muy fácil	.138	120	.000**	.112	249	.000**	.206	105	.000**
Inconformidad	.215	120	.000**	.197	249	.000**	.253	105	.000**
Apatía	.138	120	.000**	.175	249	.000**	.245	105	.000**
Distraimiento	.206	120	.000**	.217	249	.000**	.233	105	.000**
Indiferencia	.273	120	.000**	.248	249	.000**	.197	105	.000**
Desligamiento	.204	120	.000**	.276	249	.000**	.329	105	.000**
Parecer ocupado	.258	120	.000**	.310	249	.000**	.319	105	.000**
Quejarse	.182	120	.000**	.206	249	.000**	.181	105	.000**
Falso uso del tiempo	.145	120	.000**	.169	249	.000**	.161	105	.000**
Actividades no laborales	.177	120	.000**	.187	249	.000**	.189	105	.000**
Aburrimiento	.139	120	.000**	.116	249	.000**	.121	105	.001**

Nota:

Z = Valor de la distribución normal estandarizada.

gl = Grados de libertad.

**p<.01 = Estadísticamente muy significativo.

- **Prueba de normalidad según antigüedad en la empresa.**

En la tabla 20 se obtuvieron cuatro intervalos de años cumplidos de antigüedad en la empresa en la que actualmente se encuentran laborando los evaluados. Tras la aplicación de la prueba de Kolmogorov Smirnov (K–S) se observan diferencias estadísticamente muy significativas en la distribución de los datos, por lo que se hace necesario el uso del estadístico no paramétrico H de Kruskal Wallis para comparar las diferencias en los promedios.

Tabla 20

Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB según antigüedad en la empresa.

Indicador	Antigüedad en la empresa (años cumplidos)											
	[1 - 2>			[2 - 6>			[6 - 10>			[10 a +>		
	Z	gl	Sig.	Z	gl	Sig.	Z	gl	Sig.	Z	gl	Sig.
Poco trabajo	.125	135	.000**	.204	84	.000**	.209	69	.000**	.129	186	.000**
Trabajo muy fácil	.109	135	.001**	.135	84	.001**	.141	69	.002**	.109	186	.000**
Inconformidad	.219	135	.000**	.253	84	.000**	.236	69	.000**	.220	186	.000**
Apatía	.174	135	.000**	.252	84	.000**	.161	69	.000**	.264	186	.000**
Distraimiento	.202	135	.000**	.182	84	.000**	.223	69	.000**	.208	186	.000**
Indiferencia	.268	135	.000**	.314	84	.000**	.269	69	.000**	.206	186	.000**
Desligamiento	.214	135	.000**	.283	84	.000**	.317	69	.000**	.268	186	.000**
Parecer ocupado	.244	135	.000**	.328	84	.000**	.342	69	.000**	.307	186	.000**
Quejarse	.200	135	.000**	.189	84	.000**	.198	69	.000**	.241	186	.000**
Falso uso del tiempo	.149	135	.000**	.159	84	.000**	.151	69	.000**	.180	186	.000**
Actividades no laborales	.129	135	.000**	.150	84	.000**	.213	69	.000**	.204	186	.000**
Síndrome de Boreout	.122	135	.000**	.185	84	.000**	.100	69	.087**	.136	186	.000**

Nota:

Z = Valor de la distribución normal estandarizada.

gl = Grados de libertad.

**p<.01 = Estadísticamente muy significativo.

3.4.2. Análisis comparativo de promedios en los diferentes sub grupos muestrales.

- **Análisis comparativo de promedios según sexo.**

En la tabla 21, se evidencia una diferencia estadística altamente significativa ($p < .01$), en favor de los varones, en los indicadores Parecer Ocupado, Actividades no Laborables y el Síndrome de Boreout (escala total). De igual manera se aprecia una diferencia estadísticamente significativa ($p < .05$) en los factores Inconformidad, Indiferencia y Quejarse con rangos promedio superiores en los varones respecto de las mujeres.

Tabla 21

Diferencias en la Escala del Síndrome de Boreout – ESB según sexo

Indicador	Sexo				U de Mann-Whitney		
	Varones		Mujeres		U	Z	Sig.
	RP	SR	RP	SR			
Poco trabajo	247.8	60954.0	232.8	54486.0	26991.0	-1.2	.237
Trabajo muy fácil	248.2	61057.5	232.4	54382.5	26887.5	-1.3	.211
Inconformidad	253.9	62452.5	226.4	52987.5	25492.5	-2.2	.027*
Apatía	234.1	57588.0	247.2	57852.0	27207.0	-1.0	.297
Distraimiento	236.4	58155.0	244.8	57285.0	27774.0	-0.7	.500
Indiferencia	253.1	62268.0	227.2	53172.0	25677.0	-2.2	.031*
Desligamiento	230.7	56755.5	250.8	58684.5	26374.5	-1.7	.097
Parecer ocupado	269.0	66178.5	210.5	49261.5	21766.5	-4.8	.000**
Quejarse	252.6	62128.5	227.8	53311.5	25816.5	-2.0	.049*
Falso uso del tiempo	248.9	61237.5	231.6	54202.5	26707.5	-1.4	.169
Actividades no laborales	265.0	65188.5	214.8	50251.5	22756.5	-4.0	.000**
Síndrome de Boreout	259.2	63762.0	220.8	51678.0	24183.0	-3.0	.002**

Nota:

RP = Rango promedio

SR = Suma de rangos

U = Prueba U de Mann Whitney

Z = Valor de la distribución normal estandarizada

Sig. = Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

** $p < .01$ = Estadísticamente muy significativo

* $p < .05$ = Estadísticamente significativo.

- **Análisis comparativo de promedios según edad.**

En la tabla 22 se aprecia una diferencia altamente significativa ($p < .01^{**}$) en los rangos promedio de los indicadores Inconformidad, Indiferencia, Quejarse y el Síndrome de Boreout (más alto en las edades de 45 a 69); mientras que Distrainimiento, Desligamiento, Parecer Ocupado, Falso uso del Tiempo y Actividades no Laborales, presentan alta significancia estadística con rangos promedio en favor de las edades de 18 a 29 años. También se evidenció una diferencia significativa ($p < .05^*$) en el indicador Apatía, con rangos promedios superiores en la muestra de 18 – 29 años.

Tabla 22

Diferencias en la Escala del Síndrome de Boreout – ESB según edad

Factores	Rangos promedio por Edad (años cumplidos)			H de Kruskal Wallis		
	18-29	30-44	45-69	X2	Gl	Sig.
Poco trabajo	258.2	223.7	247.1	5.2	2	.075
Trabajo muy fácil	241.1	230.4	251.7	2.1	2	.345
Inconformidad	245.5	215.6	265.4	12.2	2	.002**
Apatía	270.8	232.1	228.5	7.8	2	.021*
Distrainimiento	264.1	209.3	259.4	16.9	2	.000**
Indiferencia	224.4	221.9	273.2	16.0	2	.000**
Desligamiento	281.5	222.9	231.3	15.6	2	.000**
Parecer ocupado	311.6	208.6	226.1	46.8	2	.000**
Quejarse	214.8	222.8	279.1	20.6	2	.000**
Falso uso del tiempo	291.8	199.5	250.8	34.6	2	.000**
Actividades no laborales	291.7	219.5	228.0	22.3	2	.000**
Síndrome de Boreout	268.3	196.4	271.1	32.4	2	.000**

Nota:

X2= Prueba chi cuadrado

gl = Grados de libertad

Sig. = Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

** $p < .01$ = Estadísticamente muy significativo

* $p < .05$ = Estadísticamente significativo.

- **Análisis comparativo de promedios por sexo y edad.**

Debido a que existen diferencias por sexo y edad, se procede a analizar comparativamente el Síndrome de Boreout y sus indicadores por edad en la muestra de varones y en la muestra de mujeres, hallándose una diferencia estadística altamente significativa ($p < .01^{**}$) en los indicadores Inconformidad, Desligamiento, Parecer

Ocupado, Falso Uso del Tiempo, Actividades no Laborales y la escala general en el caso de los varones, con rangos promedios superiores en los que tienen entre 18-29 años de edad y una diferencia estadística altamente significativa ($p < .01$) en los indicadores Distanciamiento, Indiferencia, Parecer Ocupado, Quejarse, Falso Uso del Tiempo y el total del Síndrome de Boreout, además de una diferencia estadísticamente significativa ($p < .05$) en el factor actividades no laborales en el caso de las mujeres, con rangos promedios superiores en el grupo de 45 a 69 años de edad.

Tabla 23

Diferencias en la Escala del Síndrome de Boreout – ESB según edad en varones y en mujeres.

Sexo	Indicador	Edad						H de Kruskal Wallis		
		18-29		30-44		45-69		X ²	gl	Sig.
		n	RP	n	RP	n	RP			
Varones	Poco trabajo	57	130.4	78	114.3	111	126.4	2.0	2	.364
	Trabajo muy fácil	57	132.3	78	116.6	111	123.8	1.6	2	.449
	Inconformidad	57	151.6	78	111.9	111	117.2	12.1	2	.002**
	Apatía	57	146.9	78	112.5	111	119.2	8.5	2	.014*
	Distraimiento	57	137.9	78	118.1	111	119.9	3.2	2	.203
	Indiferencia	57	116.6	78	120.3	111	129.3	1.5	2	.466
	Desligamiento	57	153.5	78	104.0	111	121.8	18.2	2	.000**
	Parecer ocupado	57	159.8	78	114.8	111	110.9	20.3	2	.000**
	Quejarse	57	120.8	78	112.8	111	132.4	3.6	2	.165
	Falso uso del tiempo	57	172.4	78	98.1	111	116.2	38.7	2	.000**
	Actividades no laborales	57	161.4	78	122.4	111	104.8	24.0	2	.000**
	Síndrome de Boreout	57	154.4	78	99.2	111	124.7	19.9	2	.000**
Mujeres	Poco trabajo	63	130.6	114	110.2	57	117.6	3.7	2	.159
	Trabajo muy fácil	63	110.3	114	115.2	57	130.1	2.8	2	.242
	Inconformidad	63	100.2	114	107.3	57	157.0	27.8	2	.000
	Apatía	63	122.5	114	118.1	57	110.7	0.9	2	.625
	Distraimiento	63	127.0	114	95.9	57	150.1	27.1	2	.000**
	Indiferencia	63	111.4	114	106.8	57	145.6	15.4	2	.000**
	Desligamiento	63	128.4	114	113.7	57	113.2	2.4	2	.306
	Parecer ocupado	63	155.5	114	101.5	57	107.5	31.5	2	.000**
	Quejarse	63	93.9	114	114.6	57	149.5	21.1	2	.000**
	Falso uso del tiempo	63	124.0	114	101.9	57	141.6	14.1	2	.001**
	Actividades no laborales	63	134.2	114	106.6	57	120.9	7.0	2	.029*
	Síndrome de Boreout	63	119.5	114	99.7	57	151.0	21.9	2	.000**

Nota:

RP = Rango promedio

n = sub grupo muestral

X²= Prueba chi cuadrado

gl = Grados de libertad

Sig. = Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.01 = Estadísticamente muy significativo

*p<.05 = Estadísticamente significativo.

- **Análisis comparativo de promedios según estado civil.**

En la tabla 24 se aprecia una diferencia estadísticamente muy significativa ($p<.01^{**}$) en los indicadores Indiferencia, Parecer Ocupado y Quejarse; asimismo una diferencia estadísticamente significativa en los indicadores Distrainimiento y Actividades no Laborales según el estado civil de los evaluados, todos con rangos promedio superiores en el grupo de convivientes.

Tabla 24

Diferencias en la Escala del Síndrome de Boreout según estado civil

Indicador	Rango Promedio por Estado Civil					H de Kruskal Wallis		
	Soltero	Conviviente	Casado	Separado	Divorciado	X2	gl	Sig.
Poco trabajo	242.9	212.0	246.3	212.9	255.2	3.3	4	.504
Trabajo muy fácil	243.0	215.3	248.3	218.2	207.8	3.6	4	.462
Inconformidad	235.4	237.0	250.2	246.1	178.1	4.5	4	.339
Apatía	253.0	205.5	238.4	187.8	285.5	9.2	4	.057
Distrainimiento	253.7	276.3	228.2	203.9	179.9	11.1	4	.026*
Indiferencia	222.1	302.0	246.6	250.1	198.2	15.7	4	.003**
Desligamiento	254.3	234.8	232.6	250.8	171.2	7.2	4	.128
Parecer ocupado	263.8	294.2	214.4	190.6	200.9	25.2	4	.000**
Quejarse	234.1	309.6	233.5	202.4	265.1	14.4	4	.006**
Falso uso del tiempo	256.4	219.2	227.7	270.5	230.3	6.5	4	.163
Actividades no laborales	254.1	271.1	218.4	255.5	250.7	9.6	4	.047*
Síndrome de Boreout	241.8	239.6	241.8	237.1	213.2	0.6	4	.960

Nota:

X2= Prueba chi cuadrado

gl = Grados de libertad

Sig. = Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.01 = Estadísticamente muy significativo

*p<.05 = Estadísticamente significativo.

- **Análisis comparativo de promedios según personas que dependen económicamente del evaluado.**

En la tabla 25 se observa una diferencia estadística altamente significativa ($p < .01^{**}$) en los Indicadores Apatía, Desligamiento, y Actividades no Laborales con rangos promedios superiores en el grupo de 0 a 1 personas económicamente dependientes. También existen diferencias estadísticamente muy significativas en Indiferencia (con rango promedios superiores en el grupo de 4 a 7 personas económicamente dependientes) y Falso Uso del Tiempo (con rango promedios en el grupo de 2 a 3 personas económicamente dependientes). Asimismo, estableció una diferencia estadísticamente significativa en el indicador Quejarse según el número de personas económicamente dependientes del evaluado y, en este caso el rango promedio fue superior en el grupo de 4 a 7 personas económicamente dependientes.

Tabla 25

Diferencias en la Escala del Síndrome de Boreout según número de personas económicamente dependientes

Indicador	RP por número de personas económicamente dependientes			H de Kruskal Wallis		
	0 - 1	2 - 3	4 - 7	X2	gl	Sig.
Poco trabajo	237.8	250.5	219.8	3.7	2	.156
Trabajo muy fácil	237.5	252.8	214.4	5.8	2	.054
Inconformidad	247.3	241.4	230.3	0.9	2	.633
Apatía	273.0	235.3	214.9	10.8	2	.005**
Distraimiento	256.2	234.6	236.3	2.2	2	.334
Indiferencia	228.7	231.8	275.3	9.4	2	.009**
Desligamiento	274.6	235.4	212.9	13.1	2	.001**
Parecer ocupado	258.8	234.7	233.0	3.1	2	.212
Quejarse	211.2	248.4	255.8	7.7	2	.021*
Falso uso del tiempo	228.1	261.9	203.7	14.6	2	.001**
Actividades no laborales	292.9	228.1	208.9	25.2	2	.000**
Síndrome de Boreout	252.2	243.8	218.9	3.5	2	.170

Nota:

RP = Rango promedio

X2= Prueba chi cuadrado

gl = Grados de libertad

Sig. = Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

** $p < .01$ = Estadísticamente muy significativo

* $p < .05$ = Estadísticamente significativo.

- **Análisis comparativo de promedios según antigüedad en la empresa.**

En la tabla 26 se muestra una diferencia estadística altamente significativa ($p < .01^{**}$) en los indicadores o factores Indiferencia (con rango promedio superior en el grupo de 10 a más años), Parecer Ocupado y Falso Uso de Tiempo (cuyos rangos promedios van en favor de quienes tienen entre 1 a 6 años en la empresa). De manera similar, se observa una diferencia estadísticamente significativa ($p < .05^{*}$) en los factores Quejarse (con rango promedio mayor en el grupo de 10 a más años de antigüedad) y Actividades no Laborales (con rango promedios que favorecen al grupo de 6 a 10 años de antigüedad en la institución).

Tabla 26

Diferencias en la Escala del Síndrome de Boreout – ESB según años de antigüedad en la empresa

Factores	RP de Antigüedad en la empresa			H de Kruskal Wallis		
	[1-6>	[6-10>	[10 a +>	X2	gl	Sig.
Poco trabajo	177.6	173.7	167.8	0.6	2	.733
Trabajo muy fácil	164.6	172.3	174.5	0.6	2	.740
Inconformidad	148.3	180.7	178.9	6.7	2	.036*
Apatía	173.9	174.5	169.3	0.2	2	.900
Distraimiento	164.6	159.8	179.1	2.6	2	.274
Indiferencia	153.6	150.3	187.7	12.1	2	.002**
Desligamiento	191.8	158.1	167.0	5.9	2	.052
Parecer ocupado	196.0	149.2	168.3	10.1	2	.007**
Quejarse	156.9	150.5	186.1	9.2	2	.010*
Falso uso del tiempo	204.4	150.6	163.9	14.0	2	.001**
Actividades no laborales	197.6	156.6	164.8	8.5	2	.014*
Síndrome de Boreout	175.1	153.0	176.7	3.0	2	.220

Nota:

RP = Rango promedio

X2= Prueba chi cuadrado

gl = Grados de libertad

Sig. = Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

** $p < .01$ = Estadísticamente muy significativo

* $p < .05$ = Estadísticamente significativo.

- **Análisis comparativo de promedios según tipo de contrato.**

En la tabla 27 se evidencia una diferencia estadística altamente significativa ($p < .01^{**}$) en los factores Poco Trabajo, Parecer Ocupado, Quejarse y Actividades no Laborales, con rangos promedios superiores en aquellos que desconocen el tipo de contrato que los vincula a la empresa; así también la diferencia estadística es muy significativa en el indicador Falso Uso de Tiempo, con un rango promedio a favor del sub grupo otros tipos de contrato. Además existe una diferencia estadística significativa ($p < .05^{*}$) en los factores Inconformidad e Indiferencia según el tipo de contrato de la muestra evaluada, con rangos promedios superiores en el sub grupo que desconoce su tipo de contrato.

Tabla 27
Diferencias en la Escala del Síndrome de Boreout – ESB según tipo de contrato

Indicador	RP de acuerdo al Tipo de contrato					H de Kruskal Wallis		
	Indeterminado	Plazo fijo	Por necesidad del mercado	Otro	Desconoce	X2	gl	Sig.
Poco trabajo	245.0	204.3	228.9	273.9	288.5	22.1	4	.000**
Trabajo muy fácil	229.6	256.8	216.8	236.3	237.0	4.1	4	.390
Inconformidad	223.4	262.8	252.6	224.6	285.0	9.6	4	.048*
Apatía	239.8	241.1	244.6	241.6	202.5	0.7	4	.948
Distraimiento	226.4	245.7	213.9	248.9	264.0	3.6	4	.468
Indiferencia	215.0	258.7	217.3	240.0	315.5	11.3	4	.024*
Desligamiento	229.4	241.6	238.5	252.4	150.5	6.3	4	.180
Parecer ocupado	192.1	272.5	259.0	232.7	324.5	28.8	4	.000**
Quejarse	276.5	232.3	270.8	212.4	340.5	21.2	4	.000**
Falso uso del tiempo	190.6	252.1	253.0	262.2	206.0	20.6	4	.000**
Actividades no laborales	221.2	256.1	301.7	220.1	334.0	18.4	4	.001**
Síndrome de Boreout	217.7	253.3	250.0	238.8	281.5	5.4	4	.251

Nota:

RP = Rango promedio

X2= Prueba chi cuadrado

gl = Grados de libertad

Sig. = Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

** $p < .01$ = Estadísticamente muy significativo

* $p < .05$ = Estadísticamente significativo.

3.4.3. Tablas de Baremos.

En las siguientes tablas se muestran los baremos percentiles y puntajes tipo T específicos para varones y mujeres en intervalos de edad ante las evidencias de diferencias estadísticamente significativas en estos sub grupos muestrales.

Tabla 28

Normas específicas para varones de 18-29 años de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB

Pc	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	Total	T
99	24	22	21	22	16	14	14	18	13	21	20	175	73
95	24	22	21	22	16	14	14	18	13	21	20	175	66
90	24	21	19	17	9	10	12	17	10	18	18	127	63
85	22	17	19	16	7	6	11	16	9	17	17	115	60
80	22	17	15	13	6	6	10	13	8	16	16	110	58
75	21	12	8	12	5	5	8	9	7	16	15	105	57
70	19	12	8	11	5	4	6	7	6	14	13	97	55
67	15	10	7	11	4	4	5	7	6	14	9	95	54
65	15	10	7	11	4	4	5	7	6	14	9	95	54
60	13	9	7	10	4	4	4	4	6	12	9	86	53
55	10	8	6	9	3	3	3	4	5	10	7	84	51
50	10	7	4	8	3	0	3	3	5	9	7	74	50
45	10	7	4	3	3	0	3	3	5	9	7	71	49
40	8	7	2	3	2	0	2	2	3	8	6	54	47
35	8	7	2	3	2	0	2	2	2	8	6	50	46
33	8	7	2	3	2	0	2	2	2	8	6	50	46
30	8	7	2	3	1	0	0	1	2	8	5	49	45
25	7	4	1	2	0	0	0	1	2	8	5	46	43
20	6	2	1	2	0	0	0	1	1	8	4	46	42
15	5	2	0	0	0	0	0	1	1	7	4	40	40
10	5	0	0	0	0	0	0	0	0	6	4	31	37
5	4	0	0	0	0	0	0	0	0	6	2	26	34
1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	6	2	26	27
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	N
M	12.7	9.0	6.6	7.6	3.7	2.9	4.4	5.7	4.8	11.3	9.2	77.9	M
Me	10	7	4	8	3	0	3	3	5	9	7	74	Me
Mo	8	7	0	3	0	0	0	1	2	8	4	46	Mo
DE	7.0	6.4	6.8	6.4	3.9	3.9	4.5	5.9	3.5	4.5	5.4	37.6	DE
Mín.	4	0	0	0	0	0	0	0	0	6	2	26	Mín.
Máx.	24	22	21	22	16	14	14	18	13	21	20	175	Máx.

Tabla 29

Normas específicas para varones de 30-44 años de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB

Pc	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	Total	T
99	23	19	15	26	9	16	14	16	16	21	18	145	73
95	23	18	8	20	9	14	9	10	14	19	16	108	66
90	23	16	6	17	7	7	5	10	13	10	14	89	63
85	23	14	5	12	5	6	4	8	10	10	11	78	60
80	18	11	5	8	4	5	2	4	10	9	9	74	58
75	18	10	5	5	4	5	2	2	9	9	8	67	57
70	14	10	4	5	3	5	1	2	7	8	7	62	55
67	12	9	4	5	3	4	1	2	7	7	7	61	54
65	11	9	4	4	3	3	1	2	6	7	7	58	54
60	10	9	3	4	3	2	0	2	5	7	7	52	53
55	10	8	3	3	2	2	0	1	5	6	6	51	51
50	10	8	2	3	2	1	0	1	5	6	6	45	50
45	9	8	1	3	1	1	0	1	2	6	5	42	49
40	8	3	1	3	1	0	0	1	2	6	4	37	47
35	7	2	1	2	1	0	0	1	2	5	4	36	46
33	6	2	1	1	1	0	0	1	2	5	3	35	46
30	6	2	1	1	1	0	0	0	1	5	3	35	45
25	6	1	0	1	0	0	0	0	0	5	2	31	43
20	6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	31	42
15	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	30	40
10	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28	37
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	34
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	27
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	N
M	10.9	7.0	2.9	5.2	2.5	2.9	1.6	2.7	5.0	6.4	6.0	53.2	M
Me	10	8	2	3	2	1	0	1	5	6	6	45	Me
Mo	6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	7	30	Mo
DE	7.1	5.8	3.3	6.6	2.7	4.2	3.2	4.0	4.8	5.1	4.7	28.3	DE
Mín.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	Mín.
Máx.	23	19	15	26	9	16	14	16	16	21	18	145	Máx.

Tabla 30

Normas específicas para varones de 45-69 años de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB.

Pc	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	Total	T
99	24	23	18	23	16	13	14	17	17	21	18	120	73
95	24	22	14	13	15	11	14	16	16	18	16	109	66
90	24	19	12	9	10	7	11	14	15	16	13	92	63
85	22	13	9	8	6	5	6	6	14	14	9	85	60
80	22	13	6	6	5	5	6	3	13	12	7	77	58
75	18	11	6	6	3	5	3	3	7	9	6	74	57
70	16	10	5	6	3	5	2	3	6	8	6	70	55
67	15	9	5	5	3	4	1	2	6	8	6	63	54
65	15	9	5	5	3	4	1	2	6	8	6	63	54
60	14	9	3	5	3	2	1	1	5	7	5	61	53
55	12	8	2	5	2	2	1	1	5	7	5	58	51
50	11	7	1	4	1	2	1	1	5	7	5	57	50
45	10	7	1	3	1	1	0	1	4	6	5	54	49
40	9	7	1	3	1	1	0	1	4	6	3	50	47
35	8	5	1	2	1	1	0	0	4	6	3	48	46
33	8	5	1	2	1	1	0	0	4	6	3	48	46
30	7	4	1	2	1	1	0	0	4	6	2	48	45
25	6	3	0	2	0	0	0	0	4	6	1	46	43
20	5	2	0	1	0	0	0	0	3	5	1	38	42
15	5	1	0	0	0	0	0	0	1	5	1	36	40
10	3	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	33	37
5	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25	34
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	27
N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	N
M	12.1	8.0	3.8	4.5	3.1	2.9	2.7	3.0	6.3	7.8	5.2	59.4	M
Me	11	7	1	4	1	2	1	1	5	7	5	57	Me
Mo	5	7	0	0	0	0	0	0	4	6	5	57	Mo
DE	7.3	6.1	4.6	4.3	4.1	3.3	4.3	4.9	5.1	5.1	4.7	23.4	DE
Mín.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	Mín.
Máx.	24	23	18	23	16	13	14	17	17	21	18	120	Máx.

Tabla 31

Normas específicas para mujeres de 18-29 años de la Escala del Síndrome de Boreout - ESB

Pc	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	Total	T
99	23	12	15	12	15	9	9	13	15	15	16	96	73
95	23	12	13	12	14	8	9	13	15	15	15	96	66
90	21	11	7	10	12	5	7	11	12	14	11	93	63
85	18	10	6	9	9	4	5	8	6	14	9	90	60
80	16	10	6	8	6	2	5	5	5	13	8	86	58
75	16	10	4	7	5	2	5	5	4	10	8	72	57
70	15	10	2	7	4	2	4	5	4	10	8	62	55
67	15	10	2	7	4	2	4	5	4	10	8	62	54
65	12	8	2	5	4	1	4	3	2	9	7	62	54
60	12	8	1	5	4	1	3	3	2	9	7	60	53
55	12	8	1	5	3	1	2	2	2	9	7	51	51
50	11	7	0	4	3	1	2	2	2	8	4	45	50
45	11	7	0	4	2	0	2	2	2	7	4	45	49
40	11	7	0	4	2	0	1	1	2	7	4	42	47
35	11	4	0	3	1	0	1	1	2	6	3	39	46
33	8	4	0	3	1	0	1	1	1	6	2	36	46
30	8	4	0	3	1	0	1	1	1	6	2	36	45
25	8	3	0	3	1	0	0	1	1	5	2	36	43
20	6	1	0	2	1	0	0	0	1	0	2	29	42
15	5	0	0	2	0	0	0	0	1	0	1	24	40
10	4	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	22	37
5	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	15	34
1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	14	27
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	N
M	11.6	6.2	2.4	5.0	3.9	1.6	2.7	3.4	3.6	7.4	5.5	53.3	M
Me	11	7	0	4	3	1	2	2	2	8	4	45	Me
Mo	11	0	0	1	0	0	0	0	2	0	2	36	Mo
DE	5.9	4.1	3.7	3.2	4.2	2.3	2.7	3.8	4.1	5.0	4.2	25.8	DE
Mín.	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	14	Mín.
Máx.	23	12	15	12	15	9	9	13	15	15	16	96	Máx.

Tabla 32

Normas específicas para mujeres de 30-44 años de la Escala del Síndrome de Boreout - ESB

Pc	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	Total	T
99	23	19	19	17	17	14	14	14	17	20	17	152	73
95	23	19	11	16	13	13	14	9	15	15	17	115	66
90	23	13	6	8	10	9	12	5	7	10	9	80	63
85	19	12	6	8	5	5	12	1	6	10	7	68	60
80	12	11	5	7	4	5	4	1	5	9	6	61	58
75	12	10	5	7	4	4	3	1	5	8	6	59	57
70	11	10	3	6	4	2	2	1	5	8	4	56	55
67	10	10	3	6	4	2	2	1	5	8	4	54	54
65	10	9	3	6	2	1	2	1	5	7	4	53	54
60	10	8	2	5	1	0	2	1	5	7	3	45	53
55	9	8	1	5	1	0	1	0	4	7	3	40	51
50	9	7	1	5	1	0	1	0	4	7	3	40	50
45	9	7	1	4	0	0	1	0	3	6	2	39	49
40	9	4	0	4	0	0	1	0	3	5	2	38	47
35	8	3	0	3	0	0	0	0	2	5	2	35	46
33	8	3	0	3	0	0	0	0	2	5	2	35	46
30	7	2	0	2	0	0	0	0	2	5	2	34	45
25	7	1	0	2	0	0	0	0	2	0	1	33	43
20	6	1	0	2	0	0	0	0	1	0	1	29	42
15	5	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	23	40
10	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	19	37
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	34
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	27
N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	N
M	10.1	6.7	2.7	5.0	2.6	2.2	3.0	1.2	4.1	5.9	4.0	47.4	M
Me	9	7	1	5	1	0	1	0	4	7	3	40	Me
Mo	9	1	0	2	0	0	0	0	5	0	2	40	Mo
DE	6.3	5.3	3.9	3.9	4.0	3.7	4.4	2.8	3.6	4.8	4.3	27.3	DE
Mín.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	Mín.
Máx.	23	19	19	17	17	14	14	14	17	20	17	152	Máx.

Tabla 33

Normas específicas para mujeres de 45-69 años de la Escala del Síndrome de Boreout

Pc	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	Total	T
99	25	19	15	21	18	14	14	15	16	19	21	143	73
95	25	19	15	21	18	14	14	15	16	19	21	143	66
90	24	19	15	17	16	11	14	3	14	19	21	124	63
85	23	17	12	14	15	11	10	2	13	16	20	116	60
80	17	12	10	6	14	10	4	2	12	15	17	101	58
75	17	11	9	6	8	8	4	2	11	15	7	91	57
70	17	11	7	5	8	6	3	2	11	14	6	75	55
67	13	10	7	5	6	6	3	1	10	13	5	74	54
65	13	10	7	5	6	6	3	1	10	13	5	74	54
60	11	9	7	5	5	5	3	1	10	10	5	73	53
55	11	9	6	5	5	4	2	0	6	9	4	70	51
50	9	7	5	5	4	4	1	0	5	9	3	68	50
45	9	7	5	5	4	3	0	0	5	7	2	61	49
40	8	7	5	3	3	2	0	0	5	7	2	51	47
35	6	7	4	2	3	0	0	0	5	6	2	49	46
33	6	7	4	2	3	0	0	0	5	6	2	49	46
30	6	7	1	2	3	0	0	0	3	6	2	48	45
25	5	5	1	1	2	0	0	0	3	6	1	43	43
20	5	1	1	1	1	0	0	0	2	5	1	43	42
15	2	1	0	0	0	0	0	0	1	5	1	41	40
10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	37
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	34
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	27
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	N
M	10.9	8.4	5.8	5.4	6.1	4.4	3.1	1.5	6.9	9.5	6.3	68.3	M
Me	9	7	5	5	4	4	1	0	5	9	3	68	Me
Mo	17	7	0	5	0	0	0	0	5	6	2	43	Mo
DE	7.6	5.7	4.7	5.7	5.6	4.5	4.5	3.4	4.9	5.6	7.3	34.2	DE
Mín.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	Mín.
Máx.	25	19	15	21	18	14	14	15	16	19	21	143	Máx.

3.4.4. Puntos de corte y niveles descriptivos de la Escala del Síndrome de Boreout.

Tabla 34

Puntos de corte en la puntuación directa de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en varones de 18 a 29 años de edad

	Pc	T	P. Directas	Nivel
Test total	1 - 25	27 - 43	< 46	Bajo
	26 - 75	44 - 57	47 - 105	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 106	Alto
Poco trabajo	1 - 25	27 - 43	< 7	Bajo
	26 - 75	44 - 57	8 - 21	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 22	Alto
Trabajo muy Fácil	1 - 25	27 - 43	< 4	Bajo
	26 - 75	44 - 57	5 - 12	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 13	Alto
Inconformidad	1 - 25	27 - 43	< 1	Bajo
	26 - 75	44 - 57	2 - 8	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 9	Alto
Apatía	1 - 25	27 - 43	< 2	Bajo
	26 - 75	44 - 57	3 - 12	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 13	Alto
Distraimiento	1 - 25	27 - 43	0	Bajo
	26 - 75	44 - 57	1 - 5	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 6	Alto
Indiferencia	1 - 25	27 - 43	0	Bajo
	26 - 75	44 - 57	1 - 5	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 6	Alto
Desligamiento	1 - 25	27 - 43	0	Bajo
	26 - 75	44 - 57	1 - 8	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 9	Alto
Parecer Ocupado	1 - 25	27 - 43	< 1	Bajo
	26 - 75	44 - 57	2 - 9	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 10	Alto
Quejarse	1 - 25	27 - 43	< 2	Bajo
	26 - 75	44 - 57	3 - 72	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 8	Alto
Falso uso del Tiempo	1 - 25	27 - 43	< 7	Bajo
	26 - 75	44 - 57	8 - 16	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 17	Alto
Actividades no Laborales	1 - 25	27 - 43	< 4	Bajo
	26 - 75	44 - 57	5 - 15	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 16	Alto

Nota:

Pc = Percentil

T = Puntaje tipo T

Tabla 35

Puntos de corte en la puntuación directa de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en varones de 30 a 44 años de edad

	Pc	T	P. Directas	Nivel
Test total	1 - 25	27 - 43	< 31	Bajo
	26 - 75	44 - 57	32 - 67	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 68	Alto
Poco trabajo	1 - 25	27 - 43	< 5	Bajo
	26 - 75	44 - 57	6 - 18	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 19	Alto
Trabajo muy Fácil	1 - 25	27 - 43	< 1	Bajo
	26 - 75	44 - 57	2 - 10	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 11	Alto
Inconformidad	1 - 25	27 - 43	0	Bajo
	26 - 75	44 - 57	1 - 4	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 5	Alto
Apatía	1 - 25	27 - 43	0	Bajo
	26 - 75	44 - 57	1 - 4	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 5	Alto
Distraimiento	1 - 25	27 - 43	0	Bajo
	26 - 75	44 - 57	1 - 5	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 6	Alto
Indiferencia	1 - 25	27 - 43	0	Bajo
	26 - 75	44 - 57	1 - 2	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 3	Alto
Desligamiento	1 - 25	27 - 43	0	Bajo
	26 - 75	44 - 57	1 - 2	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 3	Alto
Parecer Ocupado	1 - 25	27 - 43	0	Bajo
	26 - 75	44 - 57	1 - 2	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 3	Alto
Quejarse	1 - 25	27 - 43	0	Bajo
	26 - 75	44 - 57	1 - 9	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 10	Alto
Falso uso del Tiempo	1 - 25	27 - 43	< 4	Bajo
	26 - 75	44 - 57	5 - 7	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 8	Alto
Actividades no Laborales	1 - 25	27 - 43	< 2	Bajo
	26 - 75	44 - 57	3 - 8	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 9	Alto

Nota:

Pc = Percentil

T = Puntaje tipo T

Tabla 36

Puntos de corte en la puntuación directa de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en varones de 45 a 69 años de edad

	Pc	T	P. Directas	Nivel
Test total	1 - 25	27 - 43	< 46	Bajo
	26 - 75	44 - 57	47 - 74	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 68	Alto
Poco trabajo	1 - 25	27 - 43	< 8	Bajo
	26 - 75	44 - 57	7 - 18	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 19	Alto
Trabajo muy Fácil	1 - 25	27 - 43	< 3	Bajo
	26 - 75	44 - 57	4 - 11	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 12	Alto
Inconformidad	1 - 25	27 - 43	0	Bajo
	26 - 75	44 - 57	1 - 5	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 6	Alto
Apatía	1 - 25	27 - 43	0	Bajo
	26 - 75	44 - 57	1 - 4	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 5	Alto
Distraimiento	1 - 25	27 - 43	< 1	Bajo
	26 - 75	44 - 57	1 - 5	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 6	Alto
Indiferencia	1 - 25	27 - 43	0	Bajo
	26 - 75	44 - 57	1 - 3	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 4	Alto
Desligamiento	1 - 25	27 - 43	0	Bajo
	26 - 75	44 - 57	1 - 3	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 4	Alto
Parecer Ocupado	1 - 25	27 - 43	0	Bajo
	26 - 75	44 - 57	1 - 2	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 3	Alto
Quejarse	1 - 25	27 - 43	< 3	Bajo
	26 - 75	44 - 57	4 - 7	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 8	Alto
Falso uso del Tiempo	1 - 25	27 - 43	< 5	Bajo
	26 - 75	44 - 57	6 - 9	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 10	Alto
Actividades no Laborales	1 - 25	27 - 43	< 1	Bajo
	26 - 75	44 - 57	2 - 6	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 7	Alto

Nota:

Pc = Percentil

T = Puntaje tipo T

Tabla 37

Puntos de corte en la puntuación directa de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en mujeres de 18 a 29 años de edad

	Pc	T	P. Directas	Nivel
Test total	1 - 25	27 - 43	< 35	Bajo
	26 - 75	44 - 57	36 - 72	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 73	Alto
Poco trabajo	1 - 25	27 - 43	< 7	Bajo
	26 - 75	44 - 57	8 - 16	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 17	Alto
Trabajo muy Fácil	1 - 25	27 - 43	< 3	Bajo
	26 - 75	44 - 57	4 - 9	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 10	Alto
Inconformidad	1 - 25	27 - 43	0	Bajo
	26 - 75	44 - 57	1 - 4	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 5	Alto
Apatía	1 - 25	27 - 43	< 2	Bajo
	26 - 75	44 - 57	3 - 7	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 8	Alto
Distraimiento	1 - 25	27 - 43	0	Bajo
	26 - 75	44 - 57	1 - 5	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 6	Alto
Indiferencia	1 - 25	27 - 43	0	Bajo
	26 - 75	44 - 57	1 - 2	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 3	Alto
Desligamiento	1 - 25	27 - 43	0	Bajo
	26 - 75	44 - 57	1 - 3	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 4	Alto
Parecer Ocupado	1 - 25	27 - 43	0	Bajo
	26 - 75	44 - 57	1 - 5	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 6	Alto
Quejarse	1 - 25	27 - 43	< 1	Bajo
	26 - 75	44 - 57	2 - 4	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 5	Alto
Falso uso del Tiempo	1 - 25	27 - 43	< 5	Bajo
	26 - 75	44 - 57	6 - 10	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 11	Alto
Actividades no Laborales	1 - 25	27 - 43	< 1	Bajo
	26 - 75	44 - 57	2 - 8	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 9	Alto

Nota:

Pc = Percentil

T = Puntaje tipo T

Tabla 38

Puntos de corte en la puntuación directa de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en mujeres de 30 a 44 años de edad

	Pc	T	P. Directas	Nivel
Test total	1 - 25	27 - 43	< 33	Bajo
	26 - 75	44 - 57	34 - 59	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 60	Alto
Poco trabajo	1 - 25	27 - 43	< 6	Bajo
	26 - 75	44 - 57	7 - 11	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 12	Alto
Trabajo muy Fácil	1 - 25	27 - 43	< 1	Bajo
	26 - 75	44 - 57	2 - 10	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 11	Alto
Inconformidad	1 - 25	27 - 43	0	Bajo
	26 - 75	44 - 57	1 - 4	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 5	Alto
Apatía	1 - 25	27 - 43	< 2	Bajo
	26 - 75	44 - 57	3 - 7	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 8	Alto
Distraimiento	1 - 25	27 - 43	0	Bajo
	26 - 75	44 - 57	1 - 4	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 5	Alto
Indiferencia	1 - 25	27 - 43	0	Bajo
	26 - 75	44 - 57	1 - 4	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 5	Alto
Desligamiento	1 - 25	27 - 43	0	Bajo
	26 - 75	44 - 57	1 - 3	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 4	Alto
Parecer Ocupado	1 - 25	27 - 43	0	Bajo
	26 - 75	44 - 57	1	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 2	Alto
Quejarse	1 - 25	27 - 43	< 1	Bajo
	26 - 75	44 - 57	2 - 5	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 6	Alto
Falso uso del Tiempo	1 - 25	27 - 43	0	Bajo
	26 - 75	44 - 57	1 - 8	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 9	Alto
Actividades no Laborales	1 - 25	27 - 43	< 1	Bajo
	26 - 75	44 - 57	2 - 5	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 6	Alto

Nota:

Pc = Percentil

T = Puntaje tipo T

Tabla 39

Puntos de corte en la puntuación directa de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en mujeres de 45 a 69 años de edad

	Pc	T	P. Directas	Nivel
Test total	1 - 25	27 - 43	< 43	Bajo
	26 - 75	44 - 57	44 - 91	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 92	Alto
Poco trabajo	1 - 25	27 - 43	< 5	Bajo
	26 - 75	44 - 57	6 - 16	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 17	Alto
Trabajo muy Fácil	1 - 25	27 - 43	< 5	Bajo
	26 - 75	44 - 57	6 - 11	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 12	Alto
Inconformidad	1 - 25	27 - 43	1	Bajo
	26 - 75	44 - 57	2 - 9	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 10	Alto
Apatía	1 - 25	27 - 43	< 1	Bajo
	26 - 75	44 - 57	2 - 6	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 7	Alto
Distraimiento	1 - 25	27 - 43	< 2	Bajo
	26 - 75	44 - 57	3 - 8	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 9	Alto
Indiferencia	1 - 25	27 - 43	0	Bajo
	26 - 75	44 - 57	1 - 8	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 9	Alto
Desligamiento	1 - 25	27 - 43	0	Bajo
	26 - 75	44 - 57	1 - 2	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 3	Alto
Parecer Ocupado	1 - 25	27 - 43	0	Bajo
	26 - 75	44 - 57	1	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 2	Alto
Quejarse	1 - 25	27 - 43	< 2	Bajo
	26 - 75	44 - 57	3 - 11	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 12	Alto
Falso uso del Tiempo	1 - 25	27 - 43	< 5	Bajo
	26 - 75	44 - 57	6 - 15	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 6	Alto
Actividades no Laborales	1 - 25	27 - 43	< 1	Bajo
	26 - 75	44 - 57	2 - 7	Medio
	76 - 99	58 - 73	> 8	Alto

Nota:

Pc = Percentil

T = Puntaje tipo T

3.5. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

3.5.1. NIVEL DE PRESENCIA DEL SÍNDROME DE BOREOUT

En la tabla 40 se presentan los resultados obtenidos al evaluar la Escala del Síndrome de Boreout en 160 colaboradores adultos que realizan labores administrativas en las empresas de Trujillo de acuerdo al nivel de presencia del síndrome de acuerdo a edad y género. En la tabla se aprecia que, en el grupo de varones de 18 a 29 años, el 47% se sitúa en el nivel alto o avanzado; conforme al planteamiento de Rotlhin y Werder (2007), es aquí en donde se manifiesta el Boreout y las personas muestran insatisfacción, malestar y aburrimiento ante la perspectiva de una jornada laboral; además han entrado en el círculo vicioso de aplicar las estrategias conductuales para mantener esa situación.

En los otros sub grupos muestrales, se observan niveles medio de presencia de la variable, ello indica que las personas han aprendido a organizar su rutina laboral para tener pocas obligaciones pendientes, pues han descubierto que la cantidad de estrés laboral no es tan elevada como consideraban.

Tabla 40

Nivel del Síndrome de Boreout según edad y sexo en colaboradores adultos de Trujillo

Nivel	Sexo											
	Varones						Mujeres					
	18-29		30-44		45-69		18-29		30-44		45-69	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	9	47	4	15	9	24	5	24	4	11	6	32
Medio	8	42	13	50	22	59	9	43	20	53	11	58
Bajo	2	11	9	35	6	16	7	33	14	37	2	11
Total	19	100	26	100	37	100	31	100	38	100	19	100

3.5.2. NIVEL DE PRESENCIA DE LOS INDICADORES DEL SÍNDROME DE BOREOUT

En la tabla 41 se exponen los resultados descriptivos de las frecuencias y porcentajes de presencia de los 11 indicadores del Síndrome de Boreout, tras haber realizado la evaluación a 160 colaboradores de las empresas de Trujillo. Respecto a los indicadores de la primera área Manifestaciones del Estado Emocional, se aprecia que los varones y mujeres de los tres grupos de edad muestran niveles medios en el primer indicador Poco Trabajo, a excepción del grupo de mujeres de 45 – 69 años. En el segundo indicador Trabajo muy Fácil, la tendencia se encuentra en el nivel medio. En el tercer indicador denominado Inconformidad, tanto los varones de 18 a 29 años y las mujeres de 45 a 69

años presentan niveles altos, mientras que en los demás grupos la puntuación mayoritaria se sitúa en el nivel medio. En el cuarto indicador Apatía, la tendencia es a nivel medio, exceptuando al grupo de varones de 18 a 29 años. En el quinto indicador Distrainimiento, los tres grupos de varones y las mujeres de 18 a 29 años tienen niveles medios, mientras que en el grupo femenino de 30 a 44 años la tendencia es baja, caso contrario del grupo de mujeres de 45 a 69 años que poseen un nivel alto. El sexto indicador Indiferencia aparece con niveles bajos en los grupos de varones y mujeres de 18 a 29 años y de 30 a 44 años; los varones de 45 a 69 años tienen un nivel medio, mientras que las mujeres del mismo grupo etario evidencian un nivel alto. En el séptimo indicador Desligamiento se observa que, ambos grupos varones y mujeres de 18 a 29 años muestran un nivel alto y en los sub grupos restantes el porcentaje mayoritario los ubica en el nivel bajo.

En la segunda área Estrategias Conductuales Evitativas, el octavo indicador Parecer Ocupado presenta al grupo de hombres de 18 a 29 años en el nivel alto; las mujeres del mismo grupo de edad y los otros 2 grupos de varones se sitúan en nivel medio, mientras que las mujeres de 30 a 44 y 45 a 69 años manifiestan un nivel bajo. En el noveno indicador Quejarse, todos los grupos se encuentran en el nivel medio. En el décimo indicador Falso Uso del Tiempo, los varones de los 3 grupos de edad se ubican en el nivel medio; las mujeres de 18 a 29 y 45 a 69 años evidencian un nivel alto y las de 30 a 44 años tienen un nivel bajo. Finalmente, en el décimo primer indicador Actividades no Laborales, todos los evaluados poseen tendencia media.

Los resultados se muestran en la tabla de la página siguiente.

Tabla 41

Nivel en los indicadores de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en colaboradores adultos de Trujillo por sexo y edad.

Indicador	Sexo											
	Varones						Mujeres					
	18-29		30-44		45-69		18-29		30-44		45-69	
Nivel	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Poco trabajo												
Alto	6	32	7	27	11	30	4	19	6	16	6	32
Medio	9	47	10	38	15	41	12	57	29	61	6	32
Bajo	4	21	9	35	11	30	5	24	9	24	7	37
Trabajo muy fácil												
Alto	6	32	6	23	10	27	3	14	9	24	6	32
Medio	9	47	10	38	19	51	13	62	17	45	9	47
Bajo	4	21	10	38	8	22	5	24	12	32	4	21
Inconformidad												
Alto	9	47	3	12	10	27	5	24	6	16	9	47
Medio	7	37	16	62	17	46	5	24	16	42	7	37
Bajo	3	16	7	27	10	27	11	52	16	42	3	16
Apatía												
Alto	10	53	6	23	6	16	5	24	6	16	3	16
Medio	6	32	11	42	28	59	13	62	26	68	11	58
Bajo	3	16	9	35	9	24	3	14	6	16	5	26
Distraimiento												
Alto	6	32	5	19	9	24	6	29	6	16	9	47
Medio	8	42	14	54	18	49	11	52	14	37	7	37
Bajo	5	26	7	27	10	27	4	19	18	47	3	16
Indiferencia												
Alto	5	26	8	31	12	32	3	14	8	21	8	42
Medio	4	21	7	27	14	38	8	38	6	16	4	21
Bajo	10	53	11	42	11	30	10	48	24	63	7	37
Desligamiento												
Alto	8	42	4	15	9	24	8	38	9	24	5	26
Medio	5	26	6	23	10	27	7	33	14	37	5	26
Bajo	6	32	16	62	18	49	6	29	15	39	9	47
Parecer ocupado												
Alto	9	47	6	23	7	19	7	33	4	11	1	5
Medio	8	42	12	46	16	43	9	43	12	32	7	37
Bajo	2	11	8	31	14	38	5	24	22	58	11	58
Quejarse												
Alto	5	26	9	35	10	27	3	14	4	11	8	42
Medio	10	53	9	35	20	54	11	52	25	66	8	42
Bajo	4	21	8	31	7	19	7	33	9	24	3	16
Falso uso del tiempo												
Alto	9	47	4	15	8	22	7	33	7	18	8	42
Medio	10	53	12	46	21	57	8	38	15	39	7	37
Bajo	0	0	10	38	8	22	6	29	18	42	4	21
Actividades no laborales												
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
Alto	8	42	7	27	7	19	7	33	5	13	4	21
Medio	11	58	15	58	20	54	10	48	22	58	10	53
Bajo	0	0	4	15	10	27	4	19	11	29	5	26
Total	19	100	26	100	37	100	21	100	38	100	19	100

IV. DISCUSIÓN:

El Síndrome de Boreout es un constructo definido como un conjunto de manifestaciones emocionales y conductuales que se evidencian en el contexto laboral (Rothlin & Werder, 2007). Estos autores hacen hincapié en que se trata de un nivel de aburrimiento intolerable, cuyos indicios se concentran en 4 dimensiones que interactúan entre sí; tras analizar los contenidos teóricos, se consideró mantener la estructura propuesta, a excepción de la última dimensión, que se subdividió en dos más. Las tres primeras corresponden al área emocional y las dos últimas conforman el área conductual. Es necesario que el colaborador presente todos estos elementos para afirmar que está padeciendo el síndrome. En este punto, cabe resaltar que los autores diferencian el Boreout de la pereza, ya que ésta se acompaña intencionalmente de falta de compromiso y actitud proactiva.

Este constructo se percibe como un fenómeno en aumento (Mael & Jex, 2015), aun así, es considerado menos importante que otros fenómenos, pues históricamente la atención se ha tornado hacia los riesgos físico, químicos y ambientales (Moreno, 2011); aun así se ha logrado dar cabida a aquellos elementos que conforman, lo que hoy se conoce como, los riesgos psicosociales en el trabajo y que hacen referencia a situaciones que, al entrar en interacción con el trabajador, son susceptibles de generar algún problema que merme su bienestar y rendimiento. Aun cuando no se haga mención al aburrimiento dentro del listado de 42 riesgos, Moreno (2011) detalla que también se considera como situaciones riesgosas el contenido monótono, repetitivo y ambiguo de las tareas, así como el nivel de involucramiento en la toma de decisiones, políticas de ascenso, estabilidad laboral, capacitaciones y relaciones interpersonales. De forma similar, la UGT (s.f.) publicó un manual de riesgos psicosociales en el que hacen mención a las características del empleo (condiciones inadecuadas, dificultades en la organización del tiempo) y de la tarea (sobre o infra carga de trabajo, repetitividad de la tarea, ritmos de trabajo inadecuados, entre otros).

Es así que se cumplió el primer objetivo de la investigación al elaborar la tabla de especificaciones en base al sustento teórico de Rothlin y Werder (2007), quienes acuñaron y describieron la variable Síndrome de Boreout en su libro. Se consideró oportuno respetar los planteamientos teóricos de los autores y se procedió a constituir el instrumento en dos grandes áreas: Manifestaciones del Estado Emocional y Estrategias

Conductuales Evitativas. La primera cuenta con 3 dimensiones similares a las de los creadores del término y son Infra Exigencia (compuesta por los indicadores Poco Trabajo y Trabajo muy Fácil); Aburrimiento (con los indicadores Desligamiento, Apatía y Distrainimiento); la tercera dimensión es Desinterés (cuyos indicadores son Indiferencia y Desligamiento). La segunda área se organizó en la cuarta dimensión Mantener el Trabajo Alejado (con los indicadores Parecer Ocupado y Quejarse) y la quinta dimensión Conseguir Tiempo Libre (con sus indicadores son Falso Uso del Tiempo y Actividades no Laborales). Por tanto se genera una estructura de dos áreas, cinco dimensiones y 11 indicadores frente a la teórica de dos áreas y cuatro dimensiones, sin indicadores.

En la primera versión de la escala, se construyeron un total de 195 ítems elaborados en base a la propuesta teórica de la variable Síndrome de Boreout; se procuró redactar ítems directos e inversos para prevenir la aquiescencia en las respuestas. Fue la propia autora quien realizó una revisión y depuración de los reactivos con información repetida o confusa, eliminando 70 de ellos. Esto llevó a una segunda versión preliminar de 125 ítems con la cual se procedió a dar cumplimiento al segundo objetivo específico de establecer la validez de contenido por criterio de jueces. Es pertinente recordar que se busca dar representatividad, por medio de los reactivos, al atributo que se desea medir, evitando sobre generalizar o incluyendo factores irrelevantes (Mikulic, s.f.; Aiken, 1996)

Es entonces que, tras la evaluación en claridad, relevancia y coherencia de 10 jueces con grado académico de Magíster o Doctor, expertos en la Gestión del Talento Humano, se decidió, conforme la propuesta de Ecurra (1988), aceptar aquellos ítems con puntuaciones $\geq .90$ en la V de Aiken en cada uno de los tres criterios para ser considerados válidos.

El primer criterio a ser considerado para la evaluación de los jueces fue la claridad, entendida como niveles de semántica y sintaxis adecuados. En las tablas 3 y 4 se aprecia que 7 ítems (5, 10, 30, 78, 91, 96 y 116) obtuvieron puntajes inferiores a .80 con niveles estadísticamente no significativos. El segundo criterio fue la relevancia o importancia de la presencia del reactivo para el instrumento; en las tablas 5 y 6 se aprecia que la gran mayoría de ítems obtuvo puntajes elevados y estadísticamente muy significativos, no obstante, 14 reactivos no mostraron significancia estadística (5, 7, 10, 17, 18, 24, 35, 42, 65, 68, 78, 103, 106 y 111); en otras palabras los jueces consideraron escasamente notables a estos ítems. El tercer criterio fue la coherencia o congruencia entre el ítem y

su definición; las tablas 7 y 8 dan cuenta de estos resultados, mostrando 12 ítems con índices menores a .90 en la V de Aiken y estadísticamente no significativos (ítems 5, 7, 10, 18, 24, 42, 65, 68, 78, 79, 106 y 111).

Una vez comparados estos tres criterios y, de acuerdo a la propuesta de Escurra (1988) se optó por reducir el protocolo a 59 ítems (ver anexo 1), en el afán de conservar sólo los reactivos con puntajes más elevados y mantener una extensión corta del instrumento, teniendo cuidado en que por cada indicador existieran como mínimo cuatro reactivos para prevenir que futuros análisis sugirieran mayor eliminación de ítems hasta dejar incompletos los indicadores. Al contrastar el procedimiento, se encuentra concordancia con el estudio de Cabrera (2014) quien también hizo una revisión de la literatura a fin de fundamentar la creación de 150 reactivos de su instrumento, que fueron depurados hasta lograr una cantidad de 60 reactivos, tras lo cual, sometió su protocolo al juicio de expertos hasta reducir la cantidad a 18 ítems directos e inversos en las primeras 3 dimensiones y 10 enunciados para evaluar las estrategias conductuales evitativas. De manera similar procedieron Martínez y Jaimes – Osma (2012) utilizando el criterio de jueces, aunque no dieron a conocer los resultados, indicando que el instrumento quedó compuesto por 18 ítems.

El tercer objetivo específico estuvo orientado a lograr la validez de constructo bajo dos procedimientos: correlación ítem – test y análisis factorial exploratorio, por ser menester la acumulación gradual de diversas fuentes de información. La validez de constructo está centrada en grado de afirmación acerca de que se está midiendo el rasgo psicológico o la función que cumple la teoría psicológica en la construcción del instrumento (Aiken, 1996). En la tabla 9 se presentan los índices de homogeneidad de los 59 ítems en relación al total, así como los puntajes obtenidos tras la eliminación de 6 reactivos (11, 15, 38, 45, 47 y 59) posterior al análisis factorial exploratorio que será expuesto líneas abajo.

El índice de correlación ítem – total corregido es acompañado el puntaje Alfa de Cronbach si se elimina el elemento y en éste se observa que los resultados no se ven afectados tras la eliminación de los 6 ítems. En lo concerniente al índice r_{ict} , los datos varían entre .15 y .68 en la versión de 59 ítems (los ítems con $r_{ict} < .20$ son 2, 11, 14 y 45) y .17 y .60 con 53 reactivos (los ítems con puntajes menores a .20 son 2 y 14). En este caso se optó por utilizar el criterio de Kline (1985) quien establece un mínimo requerido de .20 para decidir si existe validez de constructo; también es preciso resaltar que el autor sugiere ser

permisivo en casos de construcción de instrumento si se considera que los ítems con puntajes menores al mínimo señalado son relevantes para la medición del constructo y no afectan los niveles de confiabilidad de la prueba.

También se creyó conveniente obtener el índice de homogeneidad de los ítems en sus respectivos indicadores mediante la correlación ítem test (escala) corregido. En la tabla 10 se aprecia que todos los puntajes r_{ict} superan el .30 señalado por Elosua y Bully (2011) como niveles buenos y muy buenos de validez. De similar manera, se consideró el índice Alfa de Cronbach si se elimina el elemento y los resultados se situaron en niveles moderados a muy buenos de confiabilidad (De Vellis, 1991). Estos resultados guardan parcial semejanza con el procedimiento efectuado por Farmer y Sundberg (1986) para su Escala de Propensión al Aburrimiento, así como Boada et al. (2013) en la Escala de Adicción al Trabajo, en el sentido que estos autores utilizaron el procedimiento de la correlación, pero ellos trabajaron la validez convergente al relacionar su instrumento con otros que medían la misma variable; en el primer caso se obtuvieron puntajes de .23 y .67 y en el segundo no se detallan cifras pero se hace mención al buen nivel de validez convergente y criterial. En esta investigación se optó por conocer el grado de semejanza entre las respuestas de cada ítem y los demás que conforman las sub escalas y el total para establecer el carácter discriminativo de la puntuación del test con respecto al ítem, por considerarse necesario en la etapa de construcción.

También dentro de la validez de constructo se aplicó la técnica del análisis factorial exploratorio (AFE) que da a conocer la existencia de interrelaciones de los datos para disminuir el número de factores comunes bajo los cuales debe describirse el desempeño o puntuación obtenida por el evaluado (Aiken, 1996); de igual manera se propone una estructura empírica del instrumento contrastándola con la teórica. Como se mencionó previamente, en base a la propuesta teórica de Rothlin y Werder (2007), se construyó un modelo de dos áreas (Manifestaciones del Estado Emocional y Estrategias Conductuales Evitativas) con cinco dimensiones (Infra exigencia, Aburrimiento, Desinterés, Mantener el trabajo Alejado y Conseguir Tiempo Libre) y 11 indicadores (Poco Trabajo, Trabajo muy Fácil, Inconformidad, Apatía, Distraimiento, Indiferencia, Desligamiento, Parecer Ocupado, Quejarse, Falso Uso del Tiempo y Actividades no Laborales). Previo al AFE se obtuvo una medida de adecuación de muestreo con el índice de Kaiser – Meyer – Olkin de .75 (puntaje alto) para determinar la existencia de múltiples correlaciones; en este caso se superó el mínimo sugerido de .60. Así mismo se aplicó la prueba de esfericidad de

Bartlett para comprobar la normalidad de distribución de los datos, la cual resultó ser estadísticamente muy significativa ($p < .01^{**}$). Asimismo, la prueba de bondad de ajuste muestra un resultado altamente significativo ($p < .01^{**}$), indicando la idoneidad del modelo, para explicar los factores que determinan el síndrome de Boreout.

Una vez superadas estas condiciones que avalan la pertinencia de la aplicación del AFE, se utilizó el método de máxima verosimilitud para establecer los parámetros que, con mayor probabilidad han generado la matriz de correlaciones observada. La rotación elegida fue la oblicua con normalización de Kaiser para factores relacionados, que arrojaron como resultado 17 factores iniciales subyacentes con autovalores superiores a 1. Entonces, se hizo una selección de los factores que cumplieran con tener al menos tres ítems con cargas factoriales > 1 ; es así que se eligieron los 11 factores planteados teóricamente y que explican un 51.16% de la varianza del instrumento. En este proceso se eliminaron los ítems 47 y 59 por cargar alto en varios factores y los ítems 11, 15, 38 y 45 por presentar cargas factoriales menores a .30 en todos los factores resultantes.

Los resultados guardan relación con el trabajo de Cabrera (2014), quien aplicó el AFE (componentes principales y rotación varimax) para obtener una varianza explicada de 77,79% y la agrupación de los ítems en 3 factores, conforme su propuesta teórica. En este caso, se logró un mayor porcentaje de variabilidad a comparación de los resultados obtenidos en la presente investigación, lo cual indica que, en el contexto venezolano se ajusta mejor el modelo teórico, mientras que en el trujillano, se dan indicios de la existencia de otros elementos además de los estructurados, que contribuyen a medir el constructo. En la Escala de Adicción al Trabajo (WorkBAT) se obtuvieron 2 factores con el AFE que contradicen la teórica trifactorial asumida por Spence y Robbins (1992, citado en Boada, 2013), lo cual refuerza la postura que la estructura factorial es susceptible de variaciones culturales. En la Escala de Sentido del Trabajo, el AFE revela la existencia de tres factores consistentes con la teoría. Ello corrobora la utilidad de este procedimiento para sustentar de manera empírica la estructura del instrumento en base a los supuestos teóricos asumidos durante su elaboración.

El cuarto objetivo específico se enfoca a la obtención de la confiabilidad por consistencia interna, la que es definida como la exactitud y precisión de las puntuaciones al procurar minimizar los errores de medición (Aiken, 1996); en esta investigación se eligió el índice Alfa de Cronbach sugerido para instrumentos politómicos (tabla 12). Los hallazgos revelan

un puntaje de .90 en la escala general que se aprecia como elevado; en los indicadores se tienen índices que van desde la apreciación moderada con puntaje de .62 en la sub escala Indiferencia, hasta .89, que equivale a muy bueno en la sub escala Parecer Ocupado. Frente a las puntuaciones más bajas se puede hacer uso de los estadísticos descriptivos (tabla 13) para resaltar que la desviación estándar es mayor al error estándar de medición, con lo que se reafirma la evidencia de confiabilidad. Ante estos datos se debe manifestar que el instrumento, aun cuando presente niveles adecuados de confiabilidad debería ser objeto de otros estudios para garantizar con mayores evidencias la precisión para medir la variable.

En este aspecto, los resultados son más alentadores que los de Cabrera (2014) quien logró un Alfa general de .868 y por sub escalas de .460 en Infra Exigencia, .661 en Aburrimiento y .715 en Desinterés; es decir una de las dimensiones supera sólo por centésimas el mínimo establecido de .60 (De Vellis, 1991). En la Escala de Propensión al Aburrimiento de Farmer y Sundberg (1986) se logró una confiabilidad muy respetable de .79. En este caso se puede resaltar la importancia de procurar minimizar los errores de medición teniendo cuidado con la elección de los participantes al estudio (procurar cualidades homogéneas), las condiciones de evaluación (tiempo, ambiente, comodidad) y un adecuado nivel de rapport con el examinado (logrado con la explicación de los propósitos y finalidad de la aplicación y la firma del consentimiento informado). Entre los factores en contra se podría sugerir la longitud del instrumento (59 ítems) que resultaría cansado para los evaluados y poco práctico en el contexto organizacional.

El quinto objetivo específico expuso la tarea de obtener la confiabilidad por estabilidad, expresado en la correlación entre las puntuaciones de los mismos sujetos en dos momentos diferentes de aplicación del instrumento esperando encontrar mínima variación para generalizar a otros momentos (Aiken, 1996), para eso se hizo uso del coeficiente Producto Momento de Pearson para establecer las correlaciones respectivas entre la primera y segunda evaluación. La tabla 14 muestra los datos de la aplicación del instrumento a una muestra de 160 colaboradores adultos de las empresas de Trujillo, que fueron parte de la primera evaluación realizada 3 semanas antes de la segunda. En estos datos se aprecia que, en la escala general el índice obtenido es .91 que indica una confiabilidad elevada y con una variación de .01 respecto a la primera evaluación. En los indicadores, los resultados oscilan entre .63, que corresponde al nivel moderado en la sub escala Indiferencia y .88 (nivel muy bueno) en la sub escala Parecer Ocupado. En los demás

indicadores se aprecian niveles respetables (Trabajo muy Fácil, Inconformidad, Apatía, Quejarse y Actividades no Laborales), buenos (Distraimiento y Desligamiento) y muy respetables en las escalas Poco Trabajo y Falso Uso del Tiempo (De Vellis, 1991), lo cual corrobora la confiabilidad del instrumento, en otras palabras, sucesivas aplicaciones a los mismos evaluados no generan alta variación en sus respuestas.

Estos hallazgos son semejantes a los que se obtuvieron en el año 1986 por Farmer y Sundberg al desarrollar la Escala de Propensión al Aburrimiento; al someter el instrumento a la técnica del test – retest obtuvieron un índice $r=.83$ (nivel bueno), superando en .04 el índice Alfa de la primera aplicación. Además es pertinente señalar que, aunque no se trate del mismo método, la puntuación en la confiabilidad por estabilidad del ESB supera a la obtenida por Cabrera en el método de consistencia interna. Ello reitera las evidencias de exactitud en la medición de que presenta el instrumento.

El sexto objetivo específico está referido a la obtención de baremos percentiles y puntajes tipo T. Esta información es el resultante del proceso de convertir los puntajes directos a puntuaciones normalizadas o estándar; realizado con la intención de reflejar un modelo de comportamiento que permita comparar a futuros evaluados con un grupo de referencia, en este caso los colaboradores adultos de las empresas de Trujillo. Se espera reducir el factor de subjetividad en la evaluación y brindar mayor facilidad en la interpretación del instrumento (Aragón, 2004). En este caso se optaron por 2 tipos de baremos: la puntuación típica T que utiliza la media aritmética, la desviación estándar y se deriva de la curva normal; además de los puntajes de tipo ordinal o percentiles que permiten situar al sujeto por encima del grupo evaluado y comparar estos datos con el porcentaje de dicho grupo (Aiken, 1996).

A fin de establecer con precisión qué tablas de baremos son requeridas acorde a las características de la muestra evaluada, fue necesario efectuar una prueba de normalidad para conocer la distribución de los datos y seleccionar los estadísticos a utilizarse. Para ello se planteó una hipótesis nula (H_0) implícita en la que se asevera que la distribución de datos coincide con la curva normal y se aplicó el estadístico Kolmogorov – Smirnov (K – S) o Shapiro Wilk teniendo en cuenta el tamaño de los subgrupos muestrales. La tabla 15 presenta niveles de alta significancia estadística en todas las subescalas, por lo que se rechaza la H_0 y se afirma que los puntajes siguen una distribución no normal que requiere ser procesado bajo estadísticos no paramétricos. Esta información refleja la existencia de

casos atípicos que suelen ser frecuentes cuando se trabaja con variables subjetivas, propias de la Psicología y las ciencias sociales.

Además de estos resultados, se creyó conveniente utilizar la prueba de normalidad, siguiendo los mismos lineamientos descritos en el párrafo anterior sobre el uso de la H_0 en otros elementos que caracterizaron la muestra de estudio y, que formaron parte del protocolo de evaluación; estos son: género, edad, estado civil, número de personas que dependen económicamente del evaluado, años de antigüedad en la empresa y tipo de contrato bajo el que se desempeñan. Es así que, en la tabla 16 se dan a conocer los resultados de la prueba de normalidad K – S según género; en ella se evidencia el nivel estadísticamente muy significativo en todas las sub escalas, indicando que los datos siguen una distribución que no coincide con la curva normal.

En la siguiente tabla (17) se realiza la prueba de normalidad K – S por edad; se abarcó toda la edad laboral adulta en Perú, por ende se segmentó el grupo de evaluados en 3 intervalos de 18 a 29, 30 a 44 y 45 a 69 años. Los hallazgos revelan que, todos los indicadores tienen alta significancia estadística, por lo que la distribución de datos difiere de la normal. Situación similar ocurre al utilizar la prueba de normalidad de Shapiro Wilk para conocer la distribución de datos de acuerdo al estado civil (tabla 18), se reporta alta significancia estadística en todos los indicadores, a excepción de la escala general en el grupo de separados no divorciados. Otra característica considerada fue la cantidad de personas económicamente dependientes del evaluado (tabla 19), para tal efecto se consideraron tres intervalos: de 0 a 1, de 2 a 3 y de 4 a 7; de manera semejante, se procedió a aplicar la prueba de Kolmogorov Smirnov para conocer la distribución y, en todos los sub grupos se encontraron datos estadísticamente muy significativos. En la tabla 20 se evidencian los resultados de la prueba de normalidad K – S en grupos divididos por antigüedad en años en la empresa, conformados en 4 intervalos (de 0 a 1, de 1 a 6, de 6 a 10 y más de 10 años); tras el respectivo análisis, se observaron datos estadísticamente muy significativos, los que orientan al siguiente paso en el procesamiento de los resultados. Estas diferencias obtenidas concuerdan con el planteamiento de Rothlin y Werder (2007) acerca de los niveles de presencia del síndrome, indicando que se aprecian diferencias, siendo los de mayor edad y trayectoria laboral quienes son más propensos a padecer el síndrome.

El paso a seguir fue efectuar el análisis comparativo de los promedios obtenidos en cada uno de los sub grupos estudiados utilizando nuevamente la H_0 que indica que no existen diferencias entre sí. Debido a la alta significancia estadística hallada en todas las pruebas de normalidad aplicadas, se hace pertinente utilizar los estadísticos no paramétricos U de Mann Whitney o H de Kruskall Wallis, según corresponda, para realizar las comparaciones. En la tabla 21 se muestran los niveles de alta significancia estadística en los indicadores Parecer Ocupado, Actividades no Laborales y en la escala total, así como diferencias estadísticamente significativas en Inconformidad, Indiferencia y Quejarse. Es importante considerar esta información a raíz del incremento de jornadas laborales en mujeres y el impacto que ello podría tener en el bienestar de ellas y sus familias (Toyama, 2004, citado en Conexión ESAN, 2014). Una posible explicación a estos hallazgos es el estilo de respuesta en el trabajo que presentan los varones y mujeres, en el caso de las segundas, suelen preferir actividades que involucran mayor contacto social que los varones; por otra parte, la manera de expresar disconformidad, en el caso de varones es más agresiva que en las mujeres (quedaría expresado en los promedios más elevados presentados en los hombres de la muestra).

Otra diferencia estadísticamente significativa o muy significativa encontrada mediante la prueba H de Kruskall Wallis, fue en las edades de los evaluados, exceptuando los indicadores Poco Trabajo y Trabajo muy Fácil (tabla 22). Los promedios más elevados aparecen en el grupo de varones de 18 a 29 años, dando cuenta que serían más susceptibles de experimentar el aburrimiento ante tareas repetitivas de contenido poco estimulante, debido a que suelen tener mayores expectativas de retos en un trabajo (Rothlin & Werder, 2007). Ante las diferencias por edad y género, se realizó un nuevo análisis en la tabla 23, en la que, efectivamente, se obtienen niveles de alta significancia estadística con promedios superiores en varones de 18 a 29 años y mujeres de 45 a 69 años, esto brinda un indicio de los sub grupos de mayor riesgo de presentar el Síndrome.

Es preciso acotar que, en las diferencias exploradas según estado civil, se evidencia significancia estadística en dos indicadores (Distraimiento y Actividades no Laborales) y alta significancia estadística en los indicadores Indiferencia, Parecer Ocupado y Quejarse (tabla 24) mas no en la escala total. Una situación similar se aprecia en la tabla 25 respecto a las diferencias respecto a la cantidad de personas económicamente dependientes del evaluado; en este caso, aparecen diferencias estadísticamente significativas en el factor Quejarse y, diferencias altamente significativas en las sub escalas Apatía, Indiferencia,

Desligamiento, Falso uso del Tiempo y Actividades no Laborales pero no en la escala global. La tabla 25 presenta las diferencias estadísticamente significativas en los factores Inconformidad, Quejarse y Actividades no Laborales; así también, alta significancia estadística en los indicadores Indiferencia, Parecer Ocupado y Falso uso del Tiempo, pero no en la escala general. El análisis en los sub grupos por tipo de contrato (tabla 26) se aprecian diferencias estadísticamente significativas y muy significativas solo en los factores Inconformidad e Indiferencia, Poco Trabajo, Parecer Ocupado, Quejarse, Falso Uso del Tiempo y Actividades no Laborales.

Todas estas evidencias permiten orientar la elaboración de baremos específicos por edad y género. Las otras características no fueron consideradas por no presentar significancia estadística en la comparación de la escala general y por la baja representatividad de algunos sub grupos muestrales, mas generan la necesidad de continuar efectuando estudios de la variable utilizando el mismo instrumento para profundizar en el conocimiento de las causas relacionadas con aspectos socio demográficos de la persona. En este punto se está generando una contribución teórica a los planteamientos de la UGT (2010) con evidencia empíricas de matices diferenciados en la presencia del Síndrome de Boreout en aspectos personales y sociales; así también en los datos consignados por Mael y Jex (2015) concernientes a las características del puesto. Posteriormente, en las tablas 28 a 33 se presentan baremos percentiles y puntajes tipo T en varones y mujeres segmentados en intervalos de edad, lo que constituye un aporte que diferencia el ESB de la escala de Cabrera (2014).

El séptimo objetivo específico requiere la elaboración de puntos de corte y niveles descriptivos y fueron presentados en las tablas 34 a 39. En este caso se utilizaron los cuartiles para generar 3 niveles de presencia del Síndrome de Boreout y sus 11 indicadores: nivel bajo (Pc 1 al 25 y puntaje T de 27 a 43), nivel medio (Pc 26 al 75 y puntaje T de 44 al 57) y nivel alto (Pc 75 al 99 y puntaje T de 58 a 73). La razón de estos niveles obedece a la concordancia que se pretende con la teoría de Rothlin y Werder (2007) que proponen el nivel 1 o inicial que se origina en los primeros años de vida laboral y se caracterizan por poca experiencia profesional frente a elevadas expectativas; el nivel 2 o intermedio en que la persona descubre que el trabajo no es tan retador como aparentaba y ha aprendido a organizarse para tener pocas obligaciones pendientes; el nivel 3 o avanzado en el cual se manifiesta el Síndrome y la persona se ve inmersa en el

aburrimiento e insatisfacción aun cuando, paradójicamente propicia acciones para perennizar esa situación en un círculo vicioso.

En los varones los puntajes generales oscilan entre 26 a 175 y de 14 a 96 en mujeres para las edades comprendidas entre 18 a 29 años; puntajes entre 20 a 145 (varones) y 6 a 152 (mujeres) para edades de 30 a 44 años; además, puntajes de 16 a 120 en los varones y de 12 a 143 en mujeres con edades de 45 a 69 años. Si se toma en cuenta que el puntaje total máximo a alcanzar era de 295, se observa que los hombres más jóvenes lograron puntajes más altos, lo que indica que son más propensos a desarrollar el Síndrome. Esto se ve respaldado en los estudios de Toyama (2004, citado en Conexión ESAN, 2014) respecto a que, son los varones en adultez temprana quienes se ven inmersos en condiciones de subempleo y, Arellano (2008, citado en Quiñones, 2010) cuando manifiesta que los peruanos prefieren actividades de gratificación inmediata opuestas a realidad de los puestos administrativos.

El octavo objetivo específico fue determinar los niveles de presencia del Síndrome de Boreout en una muestra de 160 colaboradores administrativos de empresas privadas de Trujillo. En la tabla 40 se presentan las frecuencias porcentuales por género e intervalo de edad; en ella es necesario resaltar la tendencia alta en el grupo de varones de 18 a 29 años (47%), ello señala que experimentan las manifestaciones emocionales de Infra exigencia, Aburrimiento y Desinterés, así como el uso de Estrategias Conductuales Evitativas motivadas por lo expuesto en el párrafo anterior. En los grupos muestrales restantes la tendencia es a nivel medio, por lo que se encuentran en riesgo o en etapas iniciales de presencia de Boreout.

En la tabla 41 se evidencian los niveles obtenidos en los 11 factores en cada uno de los grupos muestrales. Niveles altos se manifiestan en Apatía en varones de 18 a 29 años (53%), Desligamiento (42%) y Parecer Ocupado (47%). En términos cualitativos, se trata de personas que perciben, de manera subjetiva, periodos excesivamente prolongados de tiempo vacío, acompañados de falta de identificación o desconexión emocional, escasa compatibilidad con el puesto y compañeros de trabajo, por lo que disfrazan esta situación con acciones que le hagan verse atareado ante los demás en su afán de mantenerse en ese trabajo. En el grupo de varones de 30 a 44 y de 45 a 69 años, los niveles son medios excepto en Indiferencia y Desligamiento que la tendencia es baja (42% y 62% respectivamente) entre las edades de 30 a 44 años, así como Desligamiento (49%) en las

edades de 45 a 69 años. Esto señala que, en ciertos aspectos, se presenta cierto riesgo de inicios del Síndrome, pero sin llegar a declararse abiertamente, además el nivel de conexión emocional con la empresa y su trabajo mejora con la edad.

En las mujeres de 18 a 29 años existen niveles altos en los indicadores Desligamiento (38%) y Falso uso del Tiempo (33%), así como bajo nivel de Indiferencia (48%), significa que el distanciamiento emocional con el trabajo es inherente al género en ese grupo etario aunque no ocurra con las tareas propias de su puesto en las que sí se mostrarían preocupadas y, en el caso de la muestra femenina conlleva a realizar acciones que aparenten requerir más tiempo del necesario como solicitar plazos extra para la entrega de tareas pendientes o permanecer en su puesto fuera de los horarios establecidos. En el intervalo de mujeres de 30 a 44 años, existen niveles bajos en los factores Inconformidad (42%), Distrainimiento (47%), Indiferencia (63%), Desligamiento (39%), Parecer Ocupado (58%) y Falso Uso del Tiempo (42%); frente a estos datos se infiere que son quienes menor riesgo presentan de desarrollar el Síndrome. Estas colaboradoras muestran escaso desagrado, desconcentración y desconexión con su trabajo, por lo que no requieren utilizar las Estrategias Conductuales Evitativas. En el tercer intervalo de edad, mujeres de 45 a 69 años se observan niveles altos en los indicadores Inconformidad (47%), Distrainimiento (47%), Indiferencia (42%) y Quejarse (42%), esto revela que, en esta etapa de su vida laboral, se exacerban las características que en el anterior grupo etario permanecían bajas, es decir, muestran desagrado, falta de concentración y despreocupación por su trabajo, así que se quejan frecuentemente de la cantidad y calidad de deberes pendientes.

Finalmente, es necesario recalcar la importancia del estudio del aburrimiento en el contexto laboral como un riesgo psicosocial poco atendido pero de silenciosa presencia y, que puede llegar a empañar una adecuada gestión del talento humano que caracteriza a la Psicología Organizacional. La Escala del Síndrome de Boreout – ESB surge de la teoría de Rothlin y Werder (2007) ante esta necesidad, como una propuesta para la evaluación y detección de este problema. Los pasos para determinar sus propiedades psicométricas obedecen a la rigurosidad que se debe exigir a los instrumentos de medición; después de este primer estudio, se comprueban sus adecuados niveles de validez y confiabilidad y, establecen la pauta para futuros estudios en contextos afines.

V. CONCLUSIONES:

- La Escala del Síndrome de Boreout presenta propiedades psicométricas adecuadas en una muestra de colaboradores adultos de Trujillo.
- Se elaboró la tabla de especificaciones bajo la propuesta teórica de Rothlin y Werder (2007) que cuenta con dos áreas, cinco dimensiones y 11 indicadores.
- La validez de contenido por el juicio de 10 expertos en los criterios de claridad, relevancia y coherencia permitió mantener 59 ítems con índice V de Aiken $\geq .90$ y estadísticamente muy significativos ($p < .01$).
- La validez de constructo mediante correlación ítem – test corregido en la versión de 59 ítems osciló entre .15 y .68; en la versión final de 53 ítems obtuvo índices entre .17 a .60. En la correlación ítem – total corregido de los 11 factores, los puntajes oscilan entre .35 a .83.
- La técnica del análisis factorial exploratorio con el método de máxima verosimilitud con rotación oblicua y normalización de Kaiser explica el 51.16% de la varianza y arroja 11 cargas factoriales compuestas por más de 3 ítems cada una.
- Se obtuvo la confiabilidad por consistencia interna mediante el índice Alfa de Cronbach con puntaje elevado $\alpha = .90$ en la escala general y de .62 a .89 en los factores, con apreciaciones desde moderado a muy bueno.
- Se halló la confiabilidad por estabilidad mediante el estadígrafo Producto Momento de Pearson y la técnica del test – retest, en la escala general el índice es elevado ($r = .91$) e y en las sub escalas los resultados van desde .63, que es un nivel moderado, hasta .88 o nivel muy bueno.
- Se elaboraron normas percentiles y puntajes tipo T por género y edad, tras los hallazgos de diferencias estadísticamente significativas ($p < .05$) en dichos sub grupos muestrales.
- Se establecieron puntos de corte, basados en los cuartiles y niveles descriptivos *alto*, *medio* y *bajo* para los puntajes generales y por factores.
- El estudio descriptivo evidenció una tendencia alta (47%) de presencia del Síndrome de Boreout en varones de 18 a 29 años y niveles medios en los demás sub grupos de varones y mujeres. De igual manera se hallaron los niveles en cada uno de los 11 indicadores.

VI. RECOMENDACIONES:

- Continuar los estudios psicométricos utilizando la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en colaboradores de otros puestos de trabajo, así también en empresas del sector público y en otras regiones de Perú.
- Revisar los ítems de la escala Indiferencia que presentaron el nivel más bajo de confiabilidad y reformular su redacción o evaluarlos en una muestra más numerosa.
- Aplicar otros procedimientos como la validez de criterio con variables como Síndrome de Burnout, Engagement o Sentido del Trabajo con las que presenta relación teórica inversa.
- Se sugiere utilizar el instrumento únicamente para evaluaciones grupales en colaboradores de puestos administrativos de empresas privadas de Trujillo, dados los hallazgos de confiabilidad.
- Ampliar el estudio de las diferencias en las otras variables psico laborales consideradas en el protocolo de la escala.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Aiken, L. (1996). *Tests psicológicos y evaluación*. (11ª ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Alarcón, R. (2013). *Metodos y Diseños de Investigación del Comportamiento* (2ª ed.). Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Aliaga, J. (2007). *Psicometría: Tests psicométricos, confiabilidad y validez*. Recuperado de <http://datateca.unad.edu.co/contenidos/401517/1U2LibroEAPAliaga.pdf>
- Allen, N. & Meyer, J. (1993). Organizational commitment: evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*. 26(1), 49-61.
- American Psychological Association (2010). *Manual de publicaciones*. (3ra ed.). México: Manual Moderno S.A. de C.V.
- Aparicio, M. & Marsollier, R. (2007). *Inserción laboral, insatisfacción e "inconformismo psiquiátrico". Un análisis desde la Psicología del subempleo estructural*. Recuperado de: <http://www.academica.com/000-073/248.pdf>
- Aragón, L. (diciembre, 2004). Fundamentos psicométricos en la evaluación psicológica. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 7(4), 23-43. Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/repi/article/viewFile/21668/20420>
- Arciniega, L. (2002) Compromiso organizacional en México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? Dirección estratégica. *Revista de negocios del ITAM*. 2(1), 21 – 23.
- Balague, G. (1990). *La motivación en la actividad física y el deporte*. Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=451>
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*. 84(1), 91 – 215.

- Beck, U. (1999). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.
- Blanch, J, M (2007). *Psicología social del trabajo*. México: Anthropos – UAM. Recuperado de http://www.ascofapsi.org.co/documentos/2010/v_catedra/sesion_1/ps_social_trabajo.pdf
- Boada, J., Prizmic, A. J., Serrano, M. J. & Vigil, A. (octubre, 2013). Estructura factorial, fiabilidad y validez de la escala de adicción al trabajo (WorkBAT): versión española. *Anales de la Psicología*, 29(3), 923 – 933. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S0212-97282013000300032&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Boletín Empresarial (2012). *El 48% de los que trabajan en Perú son subempleados* [en línea]. Perú. Recuperado de <http://www.aempresarial.com/web/informativo.php?id=9912>
- Cabrera, L. (2014). *Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición*. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-08072014000300006
- Centro de Noticias de las Naciones Unidas (2 de abril, 2012). *ONU examina relación entre felicidad y desarrollo*. Recuperado de <http://www.un.org/spanish/News/story.asp?newsID=23084#.VxcnhPnhDIU>
- Chacaltana, J. & Yamada, J. (2009). *Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú*. Recuperado de <http://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/2177/Calidad%20del%20empleo%20y%20productividad%20laboral%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf?sequence=1>
- Colegio de Psicólogos del Perú (1980). *Código de ética del psicólogo peruano*. Recuperado de <http://psicologosperu.blogspot.com/2009/06/codigo-de-etica-del-psicologo-peruano.html>

- Conexión ESAN (2014). *Situación y perspectiva del empleo en el Perú*. Recuperado de <http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2014/05/22/situacion-perspectiva-empleo-peru/>
- Corral, Y. (febrero, 2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para recolección de datos. *Ciencias de la Educación*. 9(33), 128 – 147.
- De la Serna, J. (s.f.). *Boreout* [en línea]. Recuperado de <http://www.webconsultas.com/mente-y-emociones/trabajo-y-tiempo-libre/sintomas-y-manifestaciones-del-sindrome-boreout-12151>
- De Vellis, R. (1991). *Scale Development Theories and Applications*. Londres, Inglaterra: Sage.
- Deal, L. (2003). *The boredom solution: Understanding and dealing with Boredom*. California, Estados Unidos: Dandy Lion Publications. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=RL8W6hGoZxcC&pg=PA49&lpg=PA49&dq=farmer+sundberg+boredom&source=bl&ots=pkAkaVC-uc&sig=VymZ5FcAhsFxbwiRaTNNImUrV5o&hl=es&sa=X&ved=0CC0Q6AEwAmoVChMI4ZmO6eSfxwIVQ6A-Ch1fbgAb#v=onepage&q=farmer%20sundberg%20boredom&f=false>
- Delgado, J. (s.f.). *¿Por qué llega el aburrimiento?* Recuperado de <http://www.rinconpsicologia.com/2011/06/por-que-llega-el-aburrimiento.html>
- El Comercio (16 de diciembre, 2009). *El 78% de los peruanos confesó haber sufrido estrés laboral*. Recuperado de: <http://elcomercio.pe/economia/negocios/78-trabajadores-peruanos-confeso-sufrido-estres-laboral-noticia-382259>
- Elosua, P. & Bully, P. (2011). *Prácticas de Psicometría: Manual de procedimiento*. País Vasco: Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.
- Escurre, L. M. (1988). Cuantificación de la Validez de Contenido por Criterio de Jueces. *Revista de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú*, 9 (1 – 2), 103 – 111. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555/4534>

- Farmer, R. & Sundberg, N. (1986). Boredom Proneness – The development and correlates of a new scale. *Journal of Personality Assessment*. 50(1), 4 – 17. Recuperado de: http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327752jpa5001_2?journalCode=hjpa20#preview
- Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents, and consequences of under employment. *Journal of Management*, 22(1), 385-409.
- Fernández, M., Cayssials, A.N. & Pérez, M.A. (2009). *Curso básico de Psicometría*. Buenos Aires, Argentina: Lugar Editorial S.A.
- Fisher, C. D. (1993). Boredom at work: A neglected concept. *Human Relations*, 46(1), 395-417.
- Gestión.pe (23 de junio, 2014). *El subempleo profesional sigue subiendo porque el sistema universitario no avanza*. Recuperado de: <http://gestion.pe/economia/gustavo-yamada-subempleo-profesional-sigue-subiendo-porque-sistema-educativo-universitario-no-avanza-2101007>
- Goldberg, Y. K., Eastwood, J. D., Laguardia, J., & Danckert, J. (2011). Boredom: An emotional experience distinct from apathy, anhedonia, or depression. *Journal of Social & Clinical Psychology*. 30(1), 647-666.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.
- Jaramillo, P. (2011). *Manual del Cuestionario Compromiso Organizacional adaptado a una muestra de trabajadores de Piura: Baremación, validez y confiabilidad*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Kline, P. (1995). *The handbook of psychological testing*. Londres.
- La República (25 de abril, 2014). *70% de trabajadores sufre estrés laboral*. Recuperado de: <http://www.larepublica.pe/25-04-2014/70-de-trabajadores-sufre-estres-laboral>

- Leong & Schneller, (1996). Tendencia al aburrimiento: componentes cognitivos y temperamentales. *RET Revista de toxicomanías*. 8(1), 32 – 38. Recuperado de: http://www.cat-barcelona.com/uploads/rets/RET08_4.pdf
- López L. (2010). *Instrumentos de evaluación psicológica*. Recuperado de <http://www.forumcyt.cu/UserFiles/forum/Textos/0601897.pdf>
- Mael, F, & Jex, S. (2015). Workplace Boredom: An integrative model of traditional and contemporary approaches. *Group & Organization Management 2015*, 40(2) 131 – 159
Recuperado de <http://gom.sagepub.com/content/40/2/131.full.pdf+html>
- Malachowski (2006). *Wasted time at work still costing companies billions in 2006*. Recuperado de <http://www.salary.com/wasted-time-at-work-still-costing-companies-billions-in-2006/>
- Mansilla, F. (2012). *Manual de riesgos psicosociales en el trabajo. Teoría y práctica*. España: EAE Editorial Académica Española.
- Martínez, E. & Jaimes – Osma, J. E. (abril, 2012). Validación de la prueba “Sentido del trabajo” en población colombiana. *Psicología desde el Caribe*. 29(1), 64 – 86. Recuperado de www.scielo.org.co/pdf/psdc/v29n1/v29n1a05
- Maslach, S. & Jackson, C. (1986). *Síndrome de Burnout o de desgaste profesional de Maslach y Jackson*. Recuperado de http://www.confemel.com/fieme/vi_encuentro/m-saludmental/portugal2013_inacio_berrios.pdf
- Mikulic, I. (sf) *Construcción y adaptación de pruebas psicológicas*. Recuperado de <http://www.rua.unam.mx/objeto/8532/construccion-y-adaptacion-de-pruebas-psicologicas>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012). *Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado de <http://www.mintra.gob.pe/normaCompletaSNIL.php?id=3601>

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2011). *Ley Nº 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado de http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2011-08-20_29783_1669.pdf
- Moreno, J. A., & Martínez, A. (2006). Importancia de la Teoría de la Autodeterminación en la práctica físico-deportiva: Fundamentos e implicaciones prácticas. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 6(2), 39-54. Recuperado de www.um.es/univefd/TAD.pdf
- Moreno, B. & Garrosa, E. (2013) *Salud laboral, riesgos psicosociales y bienestar laboral*. España: Pirámide.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*. 71(1), 4 – 19. Recuperado de www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/.../factores%20riesgos%20psico.pdf
- Noticias Universia (14 de enero, 2015). *Perú tiene un 40% de profesionales universitarios subempleados*. Recuperado de <http://noticias.universia.edu.pe/empleo/noticia/2015/01/14/1118197/peru-40-profesionales-universitarios-subempleados.html>
- Palma, S (1999): Elaboración y validación de una Escala de satisfacción laboral en trabajadores de Lima metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*. 9(1), 27 – 34.
- Palma, S (2006): *Manual de la Escala de satisfacción laboral (SL – SPC)*. Perú: Cartolan EIRL.
- Paneque, S. (2010). *Síndrome del Boreout o sentirse aburrido en el puesto de trabajo*. Recuperado de http://www.juntadeandalucia.es/empleo/recursos/dg_prl/prevexpo/2010/documentos/comunicaciones/dia_19/salas/2010_05_19-fs-salvador_paneque_gomez.pdf
- Peiró, J. (2000). *Psicología de la Organización*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

- Quiñones, C. (2010). *El nuevo peruano: una mirada psicológica al estudio de los estilos de vida de los peruanos*. Recuperado de <http://es.slideshare.net/cristinaqdavila/el-perfil-del-nuevo-peruano>
- Radio Programas del Perú (26 de diciembre, 2009). *Epidemia del siglo XXI o estrés laboral crece en el Perú y el mundo*. Recuperado de: http://www.rpp.com.pe/2009-12-26--epidemia-del-siglo-xxi-o-estres-laboral-crece-en-el-peru-y-el-mundo-noticia_231540.html
- Revista Salud Laboral (julio, 2010). *Boletín para la prevención de riesgos laborales*, 77(1), 2 – 7. Recuperado de <http://www.feteugtcyl.es/sites/default/files/boletinprl77.pdf>
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional, conceptos controversias y aplicaciones*. (6ª ed.). México: Prentice Hall.
- Rodríguez, E. A. (2005). *Metodología de la Investigación. La creatividad, el rigor del estudio y la integridad son factores que transforman al estudiante en un profesional de éxito*. México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Rodríguez, F. J., & Cuevas, L. M. (1995). *Psicología diferencial. Lecturas para una disciplina*. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Rodríguez, H. (2007). *La teoría de las metas de logro*. Recuperado de www.tdx.cat/bitstream/10803/10787/2/HellinRodriguez02de06.pdf
- Rothlin, P. & Werder, P. (2009) *El nuevo síndrome laboral Boreout, recupera la motivación*. New York: De bolsillo Clave
- Salazar, J. G.; Guerrero, J. C.; Machado, Y. B. & Cañedo, R. (octubre, 2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67 – 75. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1024-94352009001000004&script=sci_arttext
- Sanchez, H., & Reyes, C. (2006). *Metodología y Diseños en la investigación Científica*. Lima: Visión universitaria.

Schaufeli, W.W., Bakker, A.B. & Salanova, M. (agosto, 2006). The measurement of Work Engagement with a short Questionnaire. A cross – national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701 – 716. Recuperado de <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/251.pdf>

Unión General de Trabajadores (UGT, 2010). Boreout: Nuevo riesgo psicosocial. *Boletín para la Prevención de Riesgos Laborales*. 77(1), 2 – 7. Recuperado de: <http://www.feteugtcyl.es/sites/default/files/boletinprl77.pdf>

Unión General de Trabajadores (UGT, s.f.). *Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral*. Recuperado de <http://www.documentacion.edex.es/docs/0908UGTman.pdf>

Ventura, F. (2014). *Integrando la promoción de la salud a las políticas de seguridad y salud en el trabajo en el lugar de trabajo – enfoque de prevención de riesgos psicosociales*. En Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. Perú. Recuperado de <http://drtp.e.regionpiura.gob.pe/recursos/documentos/FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%2017-07-2014.pdf>

Yamada, G. (2005). Horas de trabajo: *Determinantes y dinámica en el Perú urbano*. Recuperado de <http://cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/horas-de-trabajo-determinantes-y-dinamica-en-el-peru-urbano.pdf>

Yamamoto, J. (2010). *El bienestar en una ciudad heterogénea y compleja: las necesidades universales, las adaptaciones para su satisfacción en Lima y las perspectivas para el desarrollo sostenible* (Reporte de investigación). Lima: DGI-Pontificia Universidad Católica del Perú.

Yamamoto, J. (2012). *Bienestar, gestión de recursos humanos y desarrollo social*. Recuperado de http://www.esan.edu.pe/publicaciones/2013/06/11/tiempo_de_opinion_jorge_yamamoto.pdf

Zuckerman, M. (1971). Dimensions of sensation seeking. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 36(1), 45 – 52. Recuperado de: <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1971-09995-001>

ANEXOS

Anexo 1: Protocolo inicial ESB (59 ítems)

Antes de iniciar se le pide completar los siguientes datos:

Género: <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Masculino		Edad:	Estado civil: <input type="checkbox"/> Soltero(a) <input type="checkbox"/> Conviviente <input type="checkbox"/> Casado(a) <input type="checkbox"/> Separado(a) <input type="checkbox"/> Viudo(a) <input type="checkbox"/> Divorciado(a)	
¿En qué puesto trabaja? 		¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta empresa? Escriba su respuesta en años y meses 		¿Cuántas personas dependen económicamente de usted? (sin incluirse a sí mismo)
Tiempo parcial	Tiempo completo			
¿Qué tipo de contrato tiene? <input type="checkbox"/> Indeterminado <input type="checkbox"/> A plazo fijo <input type="checkbox"/> Por necesidad de mercado <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Desconozco				

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.

Enunciados	Opciones de respuesta					
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. Desearía sentirme identificado(a) con mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
12. Me han dicho que parezco distraído(a) en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
13. Me desagrada tener que ir al trabajo.	0	1	2	3	4	5
14. Me esfuerzo por cumplir con mis labores en el tiempo establecido.	0	1	2	3	4	5
15. Prefiero que elijan a otro(a) en vez de a mí para realizar un nuevo proyecto en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
16. Soy el(la) último(a) en salir de la oficina y así aparentar que mi trabajo es difícil.	0	1	2	3	4	5
17. Acostumbro ver videos u otro entretenimiento cuando estoy en horario de trabajo.	0	1	2	3	4	5
18. Soy de aquellos(as) que recuerdan con facilidad la información sobre mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
19. Llego a trabajar antes que mis compañeros(as), así aparento que mi trabajo es muy difícil de cumplirse.	0	1	2	3	4	5
20. Ni bien empiezo a trabajar, mis asuntos personales quedan de lado.	0	1	2	3	4	5
21. Me siento inconforme con mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
22. Me interesa realizar bien mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
23. Digo a los demás que me siento estresado(a) por mi trabajo aunque es mentira.	0	1	2	3	4	5
24. Me preocupa muy poco mi desempeño dentro de la empresa.	0	1	2	3	4	5
25. Mientras estoy en la oficina pienso en lo que haría si no estuviera trabajando.	0	1	2	3	4	5
26. Tengo pocas obligaciones que cumplir en mi puesto de trabajo.	0	1	2	3	4	5
27. Siento que no pertenezco a la empresa.	0	1	2	3	4	5
28. Noto que me distraigo más de lo que debo cuando estoy en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
29. Si termino pronto una tarea evito decirlo, así aprovecho el tiempo libre.	0	1	2	3	4	5
30. Mis obligaciones en el trabajo no reflejan todo lo que puedo ofrecer.	0	1	2	3	4	5
31. Las actividades de trabajo que realizo me resultan agradables.	0	1	2	3	4	5
32. 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
33. Recorro los diversos ambientes de la oficina para que los demás me ven ocupado(a).	0	1	2	3	4	5
34. Me cuesta esfuerzo concentrarme en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
35. Me siento orgulloso(a) del trabajo que realizo.	0	1	2	3	4	5

36. Ingreso a redes sociales, páginas de internet o chat cuando estoy en horario de trabajo.	0	1	2	3	4	5
37. Me aburre mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
38. Si debo realizar una tarea, me preocupo por revisar hasta el más mínimo detalle.	0	1	2	3	4	5
39. Llego a trabajar y ya tengo varias tareas pendientes por resolver.	0	1	2	3	4	5
40. Permanecer en mi trabajo me parece poco satisfactorio.	0	1	2	3	4	5
41. Si dejara de cumplir con mi trabajo, poco me importaría.	0	1	2	3	4	5
42. Acostumbro hacer siestas cuando estoy en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
43. Me alejo de los demás para contestar llamadas personales fingiendo que son sobre temas laborales.	0	1	2	3	4	5
44. Me aseguro que mi jefe(a) me vea ocupado(a) aunque en realidad no lo esté.	0	1	2	3	4	5
45. Es impensable para mí distraerme cuando estoy en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
46. Mi trabajo constituye un reto para mí.	0	1	2	3	4	5
47. Evito llevar trabajo a casa.	0	1	2	3	4	5
48. Suelo pedir más tiempo del que en realidad necesito para cumplir con mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
49. Estoy a la búsqueda de nuevas tareas cuando estoy en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
50. Teniendo en cuenta mi capacidad, es poco el trabajo que me asignan.	0	1	2	3	4	5
51. Prefiero avanzar con mi trabajo que descansar.	0	1	2	3	4	5
52. Tengo energía para seguir trabajando durante varias horas.	0	1	2	3	4	5
53. Me siento emocionalmente vinculado(a) con mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
54. Me incomoda tener poco trabajo que realizar.	0	1	2	3	4	5
55. Aun cuando me sienta cansado(a), procuro ocultarlo.	0	1	2	3	4	5
56. Tengo pocas ganas de trabajar.	0	1	2	3	4	5
57. Mis compañeros(as) de trabajo están más ocupados que yo.	0	1	2	3	4	5
58. Me siento a gusto en mi puesto de trabajo.	0	1	2	3	4	5
59. Suelo colocar documentos en mi escritorio y así parecer ocupado(a).	0	1	2	3	4	5

Asegúrese de haber respondido a todos los enunciados antes de entregar su evaluación.

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 2: Protocolo final ESB (53 ítems)

Antes de iniciar se le pide completar los siguientes datos:

Género: <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Masculino	Edad: 	Estado civil: <input type="checkbox"/> Soltero(a) <input type="checkbox"/> Conviviente <input type="checkbox"/> Casado(a) <input type="checkbox"/> Separado(a) <input type="checkbox"/> Viudo(a) <input type="checkbox"/> Divorciado(a)
¿En qué puesto trabaja? 	¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta empresa? Escriba su respuesta en años y meses 	¿Cuántas personas dependen económicamente de usted? (sin incluirse a sí mismo)
<input type="checkbox"/> Tiempo parcial <input type="checkbox"/> Tiempo completo		
¿Qué tipo de contrato tiene? <input type="checkbox"/> Indeterminado <input type="checkbox"/> A plazo fijo <input type="checkbox"/> Por necesidad de mercado <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Desconozco		

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	0	1	2	3	4	5
a. Me siento contento en mi trabajo.				X		

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.

Enunciados	Opciones de respuesta					
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

Asegúrese de haber respondido a todos los enunciados antes de entregar su evaluación.

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 3: Consentimiento Informado

Consentimiento informado para evaluación psicológica

El que suscribe, _____, acepta participar en el examen psicológico conducido por la Mg. Karla Adriana Azabache Alvarado.

He recibido una explicación clara y completa sobre el carácter general y los propósitos del examen y de las razones específicas por las que se me examina. También he sido informado de los tipos de pruebas y demás procedimientos que se aplicarán, así como de la manera en que se utilizarán los resultados.

Me doy cuenta de que, quizá no le sea posible al examinador aclararme todos los aspectos del examen mientras éste no hay terminado. También entiendo que puedo poner fin a mi participación en el examen en cualquier momento y sin represalias. Además comprendo que se me informará de los resultados y que éstos no serán entregados a nadie más sin mi autorización. Frente a todo lo expuesto, manifiesto mi conformidad de participación.

Firma del examinador	Firma del examinado	Fecha

Anexo 4: Niveles de apreciación de validez y confiabilidad

Tabla 42

Escala de valoración de la validez (Elosua & Bully, 2011)

Rangos	Nivel
[.40 a +>	Muy bueno
[.30 – 0.39>	Bueno
[.20 – .29>	Deficiente
[0 – 0.19>	Insuficiente

Tabla 43

Escala de valoración del coeficiente de confiabilidad de un instrumento (Ruiz, 2002; Palella & Martins, 2003, citados en Corral, 2009)

Rangos	Magnitud
[.81 – 1.0	Muy alta
[.61 – .80>	Alta
[.41 – .60>	Mediana
[.21 – .40>	Baja
[.10 – .20>	Muy baja

Tabla 44

Escala de Valoración de Alfa de Cronbach, según De Vellis (1991)

Valor Alfa de Cronbach	Apreciación
[0.90 a +>	Elevada
[0.80 – 0.90>	Muy buena
[0.70 – 0.80>	Respetable
[0.65 – 0.70>	Mínimamente Aceptable
[0.60 – 0.65>	Indeseable
[0.00 – 0.60>	Inaceptable