



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO

Adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout - ESB en
docentes con trabajo remoto de instituciones educativas, Trujillo

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AUTORA:

Solís Sandoval, Tatiana Lizbeth (ORCID: 0000-0001-6187-747X)

ASESOR:

Dr. Arana Sánchez, Adolfo Alfredo (ORCID: 0000-0003-2730-7312)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión del Talento Humano

TRUJILLO- PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis padres; Carlos e Irene, por ser mi gran impulso para crecer en mi vida personal y profesional.

A mi pequeña Luana y esposo César por ser mi soporte y motivación en este gran momento de mi vida.

Tatiana Solís

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios por darme vida y salud y permitirme disfrutar de una bella familia, a mi Virgen de la Puerta por siempre estar a mi lado, a mis padres por darme su fuerza y apoyo sin condiciones y a mi esposo e hija por ser parte de este crecimiento tanto personal como en mi profesión.

Tatiana Solís

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2 Variables y operacionalización de variables.....	12
3.3. Población (criterios de selección) y unidad de análisis.....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimiento.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	340
ANEXOS.....	40

Índice de Tablas

Tabla 1	20
Correlación ítem-test de la subescala manifestaciones del estado emocional de la Adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout-ESB en docentes con trabajo remoto de Instituciones Educativas de Trujillo.	
Tabla 2	21
Correlación ítem-test de la subescala estrategias conductuales evitativas de la Adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout-ESB en docentes con trabajo remoto de Instituciones Educativas de Trujillo.	
Tabla 3	22
Validez de contenido por el método de criterio de jueces según el coeficiente V de Aiken de la Adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout-ESB en docentes con trabajo remoto de Instituciones Educativas de Trujillo.	
Tabla 4	24
Confiabilidad de la subescala Manifestaciones del estado emocional de la Adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout-ESB en docentes con trabajo remoto de Instituciones Educativas de Trujillo.	
Tabla 5	25
Confiabilidad de la subescala "Estrategias conductuales evitativas" de la Adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout-ESB en docentes con trabajo remoto de Instituciones Educativas de Trujillo.	
Tabla 6	26
Correlación ítem-test de Adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout-ESB en docentes con trabajo remoto de Instituciones Educativas de Trujillo.	
Tabla 7	27
Confiabilidad de la Adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout-ESB en docentes con trabajo remoto de Instituciones Educativas de Trujillo.	

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la validez de la adaptación de la escala del Síndrome de Boreout ESB en docentes con trabajo remoto de instituciones educativas de Trujillo, la cual presenta dos áreas denominadas: manifestaciones del estado emocional, que comprende tres dimensiones y estrategias conductuales evitativas que incluye dos dimensiones. Se trabajó con una población de 209 docentes que ejercen actualmente trabajo remoto, con edades que oscilan entre los 18 y 69 años. Los resultados muestran que la adaptación de la escala del Síndrome de Boreout ESB cuenta con una validez de contenido por método de criterio de jueces con puntajes de 0.98 y validez de constructo por método de correlación ítem – test, en la subescala manifestaciones del estado emocional los índices de correlación ítem-test fluctúan entre 0.337 y 0.763 con una alta significancia ($p > 0.01$) y en la subescala estrategias conductuales evitativas los índices de correlación ítem-test fluctúan entre 0.435 y 0.723, con una alta significancia ($p > 0.01$). Por otro lado, en cuanto a confiabilidad, presenta un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.964 lo que indica que es altamente confiable. Así se concluye que la adaptación de la escala del Síndrome de Boreout ESB, es adecuada para seguir con estudios futuros de validación utilizando nuevas estrategias, apoyando así su uso como instrumento de evaluación del síndrome de Boreout en docentes con trabajo remoto.

Palabras claves: Síndrome de Boreout, trabajo remoto, adaptación.

Abstract

This research aimed to determine the validity of the adaptation of the Boreout Syndrome Scale BSS in teachers working remotely in educational institutions in Trujillo, which presents two areas called: Manifestations of Emotional State, which includes 3 dimensions, and Behavioral Avoidance Strategies, which includes 2 dimensions. We worked with a population of 209 currently working remotely, between the ages of 18 and 69 years. The results show that the adaptation of the Boreout Syndrome Scale BSS has a content validity by criterion method of judges with scores of 0.98 and construct validity by item-test correlation method, in the subscale "Manifestations of emotional state" the item-test correlation indexes fluctuate between 0.337 and 0.763 with a high significance ($p > 0.01$) and in the subscale "Behavioral avoidance strategies" the item-test correlation indexes fluctuate between 0.435 and 0.723, with a high significance ($p > 0.01$). On the other hand, as regards reliability, it presents a Cronbach's Alpha coefficient of 0.964, which indicates that it is highly reliable. This, it is concluded that the adaptation of the Boreout Syndrome Scale BSS is adequate to continue with future validation studies using new strategies, this supporting its use as an evaluation instrument of Boreout Syndrome in teachers with remote work.

Keywords: Boreout syndrome, remote work, adaptation.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad expertos en salud laboral coinciden en que existe una variable que afecta directamente y de manera negativa en el bienestar laboral de los colaboradores, llamado Síndrome Boreout, el cual fue propuesto por Philippe Rothlin y Peter R. Werder en 2007, opuesto al síndrome de Burnout, y caracterizado por el aburrimiento constante en el trabajo (García, 2015).

Acostumbramos a especular que las condiciones de estrés se producen cuando existe una significativa demanda del exterior, que nos hace reaccionar en el acto; sin embargo, las consecuencias sobre el bienestar tienen un panorama contrario, es decir, la falta de demanda exterior. La inactividad en el puesto de labores, se convierte en una fuente de estrés, y todo debido a un aburrimiento crónico, que se ha denominado Boreout (De la Serna, 2013).

A pesar que en su mayoría se piense que no realizar actividades en el trabajo es un hecho idílico, el día a día determina lo opuesto, es decir que la rutina de estar en el trabajo sin saber qué hacer provoca en el sujeto una situación tediosa. Lo que provocaría el Síndrome de Boreout determinado por los peritos de recursos humanos como presentismo laboral (García, 2020).

El término presentismo laboral refiere a estar presente en el puesto de labores, pero con la salvedad de que no se desarrollan las funciones propias del puesto, sino, otras funciones ajenas al puesto de trabajo. El presentismo laboral se contrapone al absentismo laboral y es destacado actualmente como un nuevo fenómeno laboral ante el temor de perder el empleo (Pladevall, 2020).

Se puede afirmar que una de las características del colaborador que padece el síndrome de Boreout es el presentismo laboral, hasta podríamos afirmar que este padecimiento puede desencadenar en una depresión, un trastorno obsesivo compulsivo o una etapa de duelo. Otras características significativas pueden ser la apatía, la desmotivación, el cansancio físico y mental, una sensibilidad y suspicacia delicada, ya que este colaborador tiene que justificarse constantemente en cuanto a productividad ante la aparente inactividad en su trabajo (Blanch, 2018).

El síndrome de Boreout podría aparentar ser completamente inofensivo, ya que el colaborador con poca carga laboral o de poca responsabilidad posiblemente no sepa qué hacer el resto del tiempo. O por lo contrario puede

verse inmerso en labores efímeros o al ya mencionado Síndrome de Burnout, en donde anhela tener descansos o pausas durante el horario de trabajo. Por lo cual esta situación afecta a quienes la padecen. Estos colaboradores no cuentan con objetivos o metas laborales fijadas, es por ello que se desencadena el desinterés y la frustración, es ahí donde más adelante se genera una depresión, dejadez y falta de concentración. Según Radha (2016) esta impresión aguda se da debido a la falta de planificar, el monopolio de las tareas más destacadas por parte de otros, la sobre calificación o restricciones a la hora de innovar. Es más, algunos sienten desvalorado su labor por parte de sus superiores. Es ahí en donde se da cuenta que no importa los esfuerzos que sume o lo productivo que pretenda ser, asume, que siempre estará en el mismo lugar. Lo cual desencadena en un sentimiento de inutilidad y empieza el mentado aburrimiento laboral (Sánchez, 2017).

Tomando como base esta problemática, y tratando de generar nuevas opciones para detectar este síndrome, la presente investigación se planteó la siguiente interrogante ¿Es válida la adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en docentes con trabajo remoto de instituciones educativas de Trujillo?

El objetivo principal era determinar la validez de la adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB para los docentes con trabajo remoto de instituciones educativas de Trujillo y como objetivos específicos determinar la validez de constructo mediante la correlación ítem – test de la Escala, determinar la validez de contenido mediante juicio de expertos y determinar la confiabilidad por consistencia interna.

II. MARCO TEÓRICO

El síndrome de Boreout, es una definición novedosa que apoya a detectar ciertos comportamientos de los colaboradores dentro de las organizaciones. Azabache, (2016) hace mención que el término Síndrome de Boreout fue usado inicialmente en el año 2007 por Philippe Rothlin y Peter R. Werder. Este síndrome es uno de los que está perjudicando el bienestar de los colaboradores en las empresas; en la actualidad las personas emplean la mayor parte de su tiempo trabajando, incluso más del que dedican a sus familias o a alguna otra actividad ya que el trabajo se considera como parte del proceso de logro de su auto realización y en casos extremos de largas jornadas laborales se puede afirmar que alrededor del mundo se han encontrado relaciones entre las jornadas laborales extendidas y las enfermedades que estas pueden desencadenar en el colaborador como depresión, ansiedad, problemas cardiovasculares, insomnio, problemas musculares y cerebrales (Rivera, 2016).

Por otro lado, Pérez (2015) considera que en el contexto laboral, depende de muchos factores llegar a cubrir las expectativas del colaborador, y designarle el logro de metas, factores como el puesto de trabajo, las funciones que desempeña, el reconocimiento, clima laboral, la cultura organizacional, los beneficios socioeconómicos, la compensación salarial, la seguridad laboral, el crecimiento profesional, el bienestar social, etc.; es por ello, que las organizaciones creen que los recursos humanos, es su mejor activo y deben de garantizar y velar por la armonía en la empresa. Todo con la finalidad de que el trabajador se desenvuelva de la manera más óptima y cómoda posible. Es así como se pretende combatir el síndrome de Boreout (Cabrera, 2014). Todo esto engloba una serie de puntos esenciales para la armonía empresa vs. colaborador, como un buen clima laboral, un aumento de autonomía, la definición de roles y funciones, facilidad de recursos e implementadas redes de comunicación (García, 2020).

Las personas son consideradas el mejor recurso en una organización, pero a su vez son el más difícil de controlar, esto debido a que la satisfacción laboral no depende sólo de la remuneración y los beneficios percibidos sino del bienestar completo de los colaboradores (Domínguez y Villegas, 2012)

Herzberg (2016) refiere dos factores de motivación laboral; factores de higiene, que están relacionados directamente con el trabajo tales como beneficios, el ambiente laboral, entre otros. Y los factores de motivación, que están más relacionados con el contenido de las actividades a desempeñar, logros, entre otros. Ambos independientes, es decir, que los beneficios que percibe un colaborador no garantizan al 100% la satisfacción del mismo y mucho menos que este motivado laboralmente. Y para culminar como última causa esta la poca motivación en el trabajo debido a la baja calidad de sus actividades.

El Síndrome de Boreout es un escenario de aburrimiento constante en el lugar de trabajo, resultando en múltiples casos como un estado propicio para cualquier tipo de malestar, no solo para quien lo desarrolla sino para la institución en la cual trabaja. Para la organización implica una gestión poco productiva ya que produce la pérdida del talento humano y recursos económicos. (Delgado, s.f.)

Está en manos de las empresas organizar el trabajo y controlar el desarrollo del mismo, esta debe funcionar como sostén del personal y no como un elemento de presión, por lo contrario, debe generar seguridad y estabilidad en los puestos de trabajo, desarrollar nuevas tecnologías de la información que le permitan una transformación al colaborador y su puesto de trabajo y una muy importante retroalimentación (Apiquian, 2007).

Desde la visión de los trabajadores el hecho de no hacer nada en el trabajo es un sueño, sin embargo, las evidencias dan cuenta de una realidad distinta: el hecho de acudir al trabajo, sin funciones que ejercer suele ser desesperante. Lo extraño, es que en base a ello el colaborador genera sus propias estrategias creativas para encubrir su falta de complacencia en el trabajo y empieza a idear hábitos nuevos para evitar trabajar y no dejarse caer en el tedio. En casos mayores se puede llegar incluso a sentirse insatisfecho con todas áreas de su vida (Orozco, Labrador y Palencia, 2015).

Esta situación se ha atenuado con más frecuencia en este año, debido al contexto que nuestro país está atravesando, una pandemia la cual se ha propagado a nivel mundial y ha paralizado la economía, producción, educación y muchos otros ámbitos en grandes naciones y generado un estricto confinamiento de las personas, obligándolas a desarrollar todas sus actividades

desde su hogar y cortando todo contacto directo con la sociedad. Echeita (2020) refiere que una de las actividades importantes que se han visto afectadas o modificadas es el desenvolvimiento de sus labores, las que desarrollan, en la actualidad, de manera remota, exponiendo a las personas a muchas más distracciones que afectan su productividad en el trabajo, es por ello que se consideró adaptar la presente escala a personal con labores remotas.

Cabrera (2014) elaboró una investigación exploratoria cuyo propósito fue generar un instrumento para determinar el Síndrome Boreout. La muestra estuvo compuesta por 150 trabajadores entre hombres y mujeres de una empresa venezolana elegidos de manera no probabilística. Los resultados estadísticos se determinaron a través de la validez de contenido y el análisis factorial exploratorio, los datos que se obtuvieron y formalizaron mediante el procedimiento de componentes primordiales Varimax, y se determinó un KMO de 0.903 y una Varianza de 77,790%, los cuales concluyeron en definir tres elementos: aburrimiento, infraexigencia y desinterés en el trabajo. En relación a la confiabilidad fue determinada mediante el alfa de Cronbach de 0.868 para la escala general y valores entre 0.460 a 0.715 en la subescala.

Martínez y Jaimes Osma (2015) desarrollaron las propiedades psicométricas del test nombrado sentido del trabajo. La muestra estuvo determinada por 842 empleados colombianos de empresas públicas y privadas, designados de manera no probabilística. La validez se determinó a través de contenido, y por análisis factorial exploratorio el cual determinó tres dimensiones: propósito laboral, confusión existencial laboral, coherencia laboral e identidad. La confiabilidad por consistencia interna de alfa de Cronbach fue de 0,83. El instrumento obtuvo variables opuestas a la ESB, considerando el grado de involucramiento, motivación y unificación con el centro de labores.

Farmer y Sundberg (1986) ejecutaron una escala para medir la propensión al aburrimiento llamada Boredom Proneness o BP scale cuya finalidad fue determinar el aburrimiento de manera general en alumnos. La muestra estuvo determinada por 233 estudiantes universitarios. La validez se respaldó por la correlación hecha con escalas de tendencia al aburrimiento con una correlación de 0.67, la confiabilidad se calculó a través de la consistencia

interna Coeficiente Alfa de Cronbach donde se obtuvo 0.79 y de estabilidad mediante el test – retest resultando un r de 0.83.

Azabache (2016) realiza un trabajo de tipo tecnológico aplicado. La muestra estuvo compuesta por 873 trabajadores de 16 empresas privadas, elegidos de manera no probabilística. La validez se determinó a través del criterio de jueces y el análisis factorial exploratorio calculó componentes principales con rotación Varimax, de un KMO de 0,903%, determinando cinco factores: aburrimiento, desinterés, infraexigencia, alejamiento laboral y conseguir tiempo libre en el trabajo. La confiabilidad se analizó mediante el alfa de Cronbach con un índice de 0,90.

Morán (2017) desarrolló un estudio psicométrico de una escala para medir el Boreout en trabajadores administrativos. La muestra fue compuesta por 111 oficinistas entre hombres y mujeres en Lima Metropolitana. Los resultados determinaron un análisis factorial, que consiguió una matriz de correlaciones significativa ($p < 0.01$); un KMO de .783, valor calificado como aceptable y un test de esfericidad de Bartlett significativo ($p < 0.001$) y en confiabilidad se evaluó a través del coeficiente α , α ordinal y ω , y las dimensiones encontradas (> 0.70) señalan que el error de medición es permisible.

Huañap (2019) estableció Síndrome de Boreout en el personal médico y de enfermería del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2019. Cuya muestra está compuesto por 150 colaboradores entre hombres y mujeres de la división salud en Chimbote. La validez de constructo mediante la correlación ítem – test alcanzó valores de 0.171 a 0.582 (consideradas entre aceptable y muy bueno), la validez mediante el análisis factorial confirmatorio halló índices de ajuste insuficientes. La confiabilidad a través de la consistencia interna por el Coeficiente Omega arrojó índices de 0.333 a 0.405 para el modelo teórico.

Seminario (2018) elaboró las propiedades psicométricas del Síndrome de Boreout – ESB. La muestra abarcó a 550 administrativos de una empresa de Lima. La validez de constructo se halló a través del análisis factorial por medio de la rotación Varimax, el KMO obtuvo un puntaje de 0.73. La confiabilidad fue determinada por el Alfa de Cronbach con un 0.329 considerado como moderado.

Díaz(2018) determinó evidencias de validez de las inferencias del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO) en personal policial administrativo de Trujillo. La muestra estuvo determinada por 210 policías administrativos entre hombres y mujeres de Trujillo. La validez de contenido determino una $V > 0.80$ y la revisión de la estructura interna, obtuvo dos ejemplares reespecificados, uno de 15 reactivos y otro con el dominio de un factor general.

Boreout es un término en inglés, que proviene de bored que significa aburrimiento y out que significa fuera en la que su interpretación en español es más allá del aburrimiento. Azabache (2016) lo conceptualiza como aburrimiento crónico laboral. También podemos referir que este trastorno es igual de perjudicial que el Burnout, además es de difícil detección, porque y hasta se podría confundir con una depresión, un trastorno obsesivo compulsivo o una etapa de duelo. Algunos síntomas que presenta son la apatía, desmotivación, cansancio físico y mental, sensibilidad, ya que este siempre se encuentra tratando de justificar su productividad en la empresa ya que existe una aparten falta de actividad en el trabajo (Aera, 2018).

Esto genera un momento en el que el colaborador se aburre por no ejercer poco o nada de funciones, y además huye de las que se le encomienda. Por otro lado, es necesario diferenciar el Síndrome de Boreout y la desidia puesto que el último hace referencia a que el sujeto disminuya sus esfuerzos e impide rendir en el trabajo (Jungle, 2020).

Se menciona una serie de propiedades que inducen al aburrimiento en las personas Schaufeli, Bakker y Salanova (2015) establecen: Tareas monótonas y repetitivas que se refieren a realizar las mismas tareas de forma rutinaria, su carga mental y baja utilización de habilidades indica realizar tareas sencillas o por debajo de la capacidad de las personas, restricción del comportamiento que denota el establecimiento de reglas y procedimientos que coarten la creatividad y estimulación de los trabajadores y la ausencia de sentido del trabajo la cual señala que las tareas que se realicen carezcan de propósito para quienes la desarrollan o no conozcan su finalidad o utilidad, también, la duplicidad de funciones, la falta de planificación, la monotonía, la sobrecualificación y la insuficiente preparación forman parte de algunos factores desencadenantes.

Cuando las funciones a realizar no son desafiantes ni atractivas para el colaborador, afecta su atención y esto genera una disminución significativa en su rendimiento y productividad (Gómez, 2019).

El síndrome se relaciona directamente con el aburrimiento, el desinterés y la infraexigencia lo cual conduce a depresión y baja autoestima. Expresa que el colaborador con el síndrome se autoincómoda ya que comprueba que sus esfuerzos son vanos y no sirven para escalar a nivel económico o de rendimiento, se frustra y no le da sentido a su papel dentro de la organización (Morett, 2019).

Rothlin y Werder (2011) consideran que el síndrome consta de tres factores que repercuten en la motivación e interacción diaria, así mismo las consideran formas conductuales evitativas tales como: la infraexigencia: son las tareas que tiene a cargo el trabajador y se encuentran por debajo de la potencialidad del mismo. La infraexigencia puede ser cuantitativa que se refiere a la cantidad de trabajo que se tiene. El trabajador tiene poco para hacer, hay pocas tareas para realizar y cuando se distribuye el trabajo generalmente recae en otras personas. Lo que se realiza es sencillo o por debajo de sus posibilidades reales de acuerdo a sus conocimientos o capacidades. No se le permite influir para cambiar o mejorar sus tareas por lo que realiza tareas poco exigentes, trabajos rutinarios o parecidos entre ellos (Acosta, 2019).

El trabajador infraexigido, se siente inútil ya que no explota como quisiera sus capacidades, y al no superarse se siente rápidamente infravalorado (Rothlin y Werder, 2011). Otro de los elementos anímicos es el desinterés que son las funciones que desempeña el colaborador pero que carecen de importancia para él. Esto genera indiferencia hacia el trabajo y la empresa. Este no le encuentra sentido a lo que hace y es consciente de ello. Es por eso, que le resulta un esfuerzo ya que para él no tiene sentido. Como tercer elemento anímico está el aburrimiento que es un sentimiento donde el tiempo que pasa es carente de pasión generando una sensación de alargamiento de los minutos, horas, días (Rothlin y Werder, 2011).

Esto se vincula a que el colaborador no sabe qué hacer, ya que realmente tiene poco o nada de tareas para realizar, generando desorganización, incluso desesperación. A pesar de esta situación, el trabajador no puede irse a su casa

sin más, sino que debe culminar su jornada laboral generando una agonía más larga (Nombela, 2018).

Se considera Boreout, cuando el trabajador comienza a desarrollar estrategias de disimulo, es decir tratar de evitar y mantener lejos las funciones y tareas que se le asignan. Además de emplear el tiempo de labores en asuntos personales y de ocio lo cual genera insatisfacción (Sotelo, 2020).

A diferencia de lo que el trabajador originalmente considera, se genera un estado mayor de insatisfacción, ya que esas conductas desarrolladas para trabajar menos, se perpetúan. El cuarto elemento es mantener el trabajo alejado: que está orientado a generar rechazo a sus labores, genera en el colaborador cierta cantidad de excusas lo cual produce que no cumplan con sus labores o las realicen de manera inadecuada, por ejemplo que los colaboradores ingenian la manera de hacer que los demás piensen que ellos son los que están más ocupados, colocando muchas fichas en sus escritorios, haciéndose ver por los pasillos con documentación o estando, sentando muy entretenido en el monitor haciendo pensar que está realizando su trabajo (Rothlin y Werder, 2011).

Las estrategias del colaborador con Boreout tienen dos objetivos principales. Por un lado, alejar el trabajo, es decir tener pocas funciones y no permitir que se le asignen más; y por el otro, tener mucho más tiempo libre para emplearlo en sus asuntos personales (Labath, 2020).

Rothlin y Werder (2011) categorizan estas estrategias: la estrategia de los documentos en donde el colaborador se ocupa de sus asuntos personales o de ocio hasta que pasa el jefe o superior y simula que está trabajando cambiando la pantalla de su monitor a un programa de trabajo o escribiendo en documentos, la estrategia de la pseudo - entrega en donde el colaborador aparenta identificación y compromiso con la empresa, por ejemplo, llega temprano y/o se va luego de la hora del trabajo, aunque durante el transcurso de la jornada no realice, realmente, muchas tareas, la estrategia de la compresión que consiste en mostrar eficiencia y rapidez en el desarrollo de sus tareas, ya que de esta forma poseerá de tiempo libre para utilizarlo en sus asuntos personales, pero habiendo terminado sus funciones, la estrategia del laminamiento donde el trabajador genera pausas intermitentes en su jornada laboral para ocuparse de sus temas personales, pero no deja de cumplir con sus funciones a tiempo, es

así como se le percibe un buen trabajador, eficiente y comprometido, que en realidad el esfuerzo que realiza es menor, aunque lo haga parecer grande, la obstaculización estratégica donde se trata de evitar que un compañero o un cliente puedan definir medidas que haga que el colaborador se fuerce a realizar una tarea de forma rápida. Es decir, inducir al resto al demoro de su trabajo y de esta forma obtener más tiempo para su uso personal, la estrategia del maletín o HOL refiere a simular llevarse trabajo a casa aduciendo estar colmado de tareas durante la jornada laboral, a pesar de no ser cierto, esta estrategia genera dos efectos en los demás. Por un lado, muestra interés e implicación con el trabajo ya que solo un trabajador comprometido se lleva trabajo a casa dicha relación se llama Home-Office-Link (HOL) este es sinónimo de teletrabajo y sirve para describir el trabajo remoto desde casa (Bernal, 2020); mientras que, por otro, simula una posición jerárquica importante, ya las personas que tienen responsabilidades mayores en las empresas son las que suelen llevarse tareas a casa, y la última la estrategia del pseudo-burnout donde el colaborador en pos de la compasión para que no se le otorguen más tareas, se queja por sus desbordantes funciones la cual consta en realizar tareas ruidosas adrede (ordenar papeles, teclear fuertemente, engrampar papeles, etc.) para que el resto piense que se está realmente trabajando y dirigir secretamente las reuniones, alargar el tiempo de las reuniones con temas personales o fuera del contexto laboral con la finalidad de tener menos tiempo para concentrarse en sus verdaderas funciones (Tapia y Gómez, 2013)

Los efectos manifiestos han sido descritos por Rothlin y Werder (2011) como: cansancio el cual refiere que el colaborador se encuentra constantemente cansado a pesar de no haber trabajado prácticamente nada, está falto de energías y sin fuerzas, no solo durante la jornada laboral sino después, también, la introversión lo cual indica que a pesar de ser consciente de lo que le está ocurriendo, difícilmente lo exteriorice o solicite ayuda, irritabilidad lo que indica que el colaborador muestra molestia por la insatisfacción que le produce su trabajo carente de sentido, apatía que indica que el colaborador no tiene ganas de hacer nada, aunque en el trabajo no haya hecho nada tampoco, pocas tareas le generan entusiasmo, náuseas es decir que el trabajador puede presentar náuseas, no solo durante la jornada laboral, sino previamente.

Solo pensar que tiene que ir a trabajar genera un malestar, frustración, lo siente injusto ya que siente sus capacidades y habilidades desvalorizadas, carece de proactividad y la empresa no hace nada al respecto, depresión donde la insatisfacción laboral somatiza en su vida personal, es ahí donde se desarrolla la depresión, generando en él tristeza, decaimiento anímico y disminución de las funciones psíquicas, y por último la baja autoestima que disminuye la confianza que tiene el trabajador sobre las tareas que realiza (Moral, 2017).

Las características de la organización del trabajo que favorecen la aparición del boreout varían, destacándose los trabajos de escritorio o en oficinas. Los lugares de trabajo con organizaciones de mando jerárquicas donde la mayoría de los trabajadores no tiene una responsabilidad especial mientras que la minoría forman parte de la dirección de la empresa; lugares con bajos niveles de implicación con el trabajo por parte de los colaboradores, trabajos donde se desconoce o queda poco claro cuál es su aporte al proceso productivo general; y los trabajos donde hay escasas o nulas formas de medir el avance de sus objetivos. También la falta de delegación de las tareas favorece que se origine, ya que, de esta forma, el colaborador tiene poco trabajo y no se le asignan nuevo y no se propicia el espacio para mostrar su potencial capacidad (Rothlin y Werder, 2011).

Aparte del retraso en el desarrollo de las tareas por causa del boreout, el mismo puede manifestarse en un mal servicio; en definitiva, la persona afectada no solo tiene desinterés por su trabajo, sino que tampoco le interesan los deseos o problemas de los clientes o beneficiarios. Por otra parte, el trabajo que no se realiza suele recaer en otras personas por lo que, estas situaciones, suelen generar un clima laboral desfavorable (Mansilla, 2012).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación.

El tipo de estudio que se ejecutó en esta investigación es básica, que se describe como un proceso reflexivo, sistemático, controlado y crítico que cuya finalidad es descifrar los hechos y fenómenos (Hoffmann, 2017).

3.1.2. Diseño de investigación.

El diseño es no experimental-transversal descriptiva definida como una técnica estadística la cual se centra en indagarla incidencia y los valores en que se manifiestan una o más variables proporcionando una visión de la situación (Alarcón, 2015).

3.2 Variables y Operacionalización de Variables

La variable empleada en esta investigación es independiente y es denominada Síndrome de Boreout.

3.2.1 Definición Conceptual.

El síndrome Boreout es un estado de aburrimiento crónico en el trabajo, el cual puede desencadenar problemas tanto físicos como mentales (Rothlin y Werder, 2007).

3.2.2 Definición Operacional.

Es la suma de distintas propiedades o indicadores que ponen de manifiesto el tedio laboral. Estas son dos; manifestaciones del estado de ánimo y estrategias conductuales evitativas. Sobre la primera podemos decir que el sujeto manifiesta desinterés en realizar sus actividades cotidianas en el trabajo. Además de mostrar una sensación de sentirse inútil por considerar que las tareas que le son encomendadas son inferiores a sus capacidades, proyectando poca concentración y poco interés a sus labores, llevándolo a crear diligencias que permitan tiempo libre y lo aparten de sus compromisos laborales, cayendo en un círculo vicioso que permite la perpetuidad del síndrome (Rothlin y Werder, 2011).

3.2.3 Indicadores.

La escala desarrolla dos áreas muy bien definidas: manifestaciones del estado emocional, que cuenta con tres dimensiones; y evitativas con dos dimensiones. En la primera son: Infra exigencia, con sus indicadores trabajo muy fácil y poco trabajo, la segunda que es aburrimiento, con sus indicadores apatía, distraimiento e inconformidad, la tercera que es desinterés, con indicadores desligamiento e indiferencia, en estrategias conductuales se halla la cuarta dimensión mantener el trabajo alejado con sus indicadores quejarse y parecer ocupado, la quinta dimensión es conseguir tiempo libre con los indicadores actividades no laborales y falso uso del tiempo, dicha organización comprende 10 indicadores en total.

3.2.4 Escala de Medición.

La investigación tiene una escala de medición de nominal la que se considera cuando un dato asemeja una etiqueta o el nombre de un carácter de un elemento. En la cual las etiquetas no cuentan con orden, así como el cotejo y las operaciones aritméticas. Cuya finalidad es determinar las clases de observaciones (Merino y Livia, 2015).

3.3. Población y muestra

3.3.1 Población.

La población de la presente investigación estuvo representada por docentes de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo (I.E. Rafael Narváez Cadenillas, I.E. Víctor Larco y la I.E. Pedro Mercedes Ureña) que cumplen con los criterios de selección. Esta estuvo compuesta en su totalidad por 209 docentes de las instituciones educativas I.E. Rafael Narváez Cadenillas – 73 docentes, I.E. Víctor Larco – 56 docentes y la I.E. Pedro Mercedes Ureña – 80 docentes.

3.3.2 Criterios de Selección.

La población debió contar con los siguientes criterios:

3.3.2.1 Criterios de Inclusión.

- Ser parte de una institución educativa.
- Realizar labores netamente de docencia.
- Tener edad comprendida entre los 18 a 69 años.
- Tener un tiempo laborando mayor a 6 meses en la institución.
- Laboral en puestos con jornada laboral completa (full time).
- Acceder a medios virtuales y de informática (teléfono, computador, entre otros) con una red de internet.
- Personal que se encuentre afiliado a planillas dentro de la institución.

3.3.2.2 Criterios de exclusión.

- Que se niegue a ser parte en la investigación.
- Estar en un puesto medio o alto (coordinación, jefatura, dirección, gerencia, etc.).
- Personal que se encuentre bajo condición de suspensión perfecta o licencia sin goce de haber.

3.3.4 Unidad de Análisis.

La unidad de análisis está compuesta por un docente de una institución educativa de la ciudad de Trujillo.

3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica.

La técnica utilizada fue la encuesta, la cual se define como una metodología capaz de generar respuesta a problemáticas descriptivas y de variables, después de la recolección de los datos, según el diseño que se estableció el cual debe asegurar el rigor de la misma. Es así, que se puede utilizar para describir objetos de estudio, detección de patrones a través de situaciones específicas (Corbetta, 2016).

3.4.2 Instrumento.

El instrumento adaptado, es inicialmente denominado Escala del Síndrome de Boreout – ESB el cual fue creado por la Dra. Karla Azabache Alvarado en el 2016 en Trujillo, Perú. La cual se basó íntegramente en la teoría de Rothlin y Werder (2007) teniendo como propósito la detección del Síndrome de Boreout o aburrimiento en el trabajo.

Se puede aplicar de forma individual o grupal a personal que se encuentre trabajando activamente y en de forma dependiente, que cuente con edades que oscilen entre los 18 y 69 años. La duración del desarrollo es de Tiene un tiempo de duración aproximado de 15 a 25 minutos y se efectúa a minutos aproximadamente y cuenta con 29 ítems los cuales pueden ser respondidos con 6 opciones.

Cuenta con dos áreas: manifestaciones del estado emocional, que percibe tres dimensiones y estrategias conductuales evitativas que contiene dos dimensiones. En la primera área las dimensiones dos áreas muy bien definidas: manifestaciones del estado emocional, que cuenta con tres dimensiones; y evitativas con dos dimensiones. En la primera son: Infra exigencia, con sus indicadores trabajo muy fácil y poco trabajo, la segunda que

es aburrimiento, con sus indicadores apatía, distraimiento e inconformidad, la tercera que es desinterés, con indicadores desligamiento e indiferencia, en estrategias conductuales se halla la cuarta dimensión mantener el trabajo alejado con sus indicadores quejarse y parecer ocupado, la quinta dimensión es conseguir tiempo libre con los indicadores actividades no laborales y falso uso del tiempo englobando 10 indicadores.

Inicialmente se elaboraron 195 ítems para el instrumento, tomando siempre en cuenta los lineamientos en la redacción de los ítems; después se eliminados 70 ítems ya que fueron repetitivos, los cual disminuyó los ítems a 125 los cuales se sometieron a criterio de expertos con 10 jueces con grado académico de Magíster o Doctorado, expertos en el área Organizacional y Psicometría; a los cuales se les dio una matriz de consistencia de la escala, y un formato para que colocaran sus observaciones individualmente. Una vez resulta dicha etapa, se desecharon los ítems con puntajes V de Aiken menores a 0.89 excepto uno, ya que era necesario para medir su indicador al cual pertenecía. Lo cual generó una nueva reducción de ítems obteniendo 29 que fueron designados de forma aleatoria en la escala. Es importante mencionar que se conservaron solo los reactivos con puntuaciones muy elevadas, respetando la propuesta de Labrador y Palencia (2002) de una alta significancia ($p < 0.001$) y así fortalecer los niveles de validez, además de hacer una versión breve del instrumento que no precise aburrimiento o tedio al momento de la aplicación.

En la última parte del instrumento se precisó mediante el análisis factorial exploratorio bajo el método de rotación oblicua y máxima verosimilitud. Con esto se aseguró que cada indicador tuviera más de lo que se requiere mínimamente por las teorías psicometristas.

En cuanto a la aplicación, se propone los componentes que puedan garantizar un conveniente desarrollo de evaluación, que cuente con un ambiente cómodo y con tiempo que permita un grato desenvolvimiento es así que establecerá un adecuado rapport y se generaran mejores respuestas, más veraces, que permitan disminuir la resistencia a responder conscientemente,

es por ello que además se recomienda el anonimato por parte de la población a evaluar.

Se entregará el protocolo de evaluación al evaluado y asegurar que se llenen los datos que se necesiten en su totalidad, así como comprender de manera correcta las instrucciones antes de iniciar con la evaluación, haciendo un énfasis en que no hay respuestas buenas ni malas o correcta o incorrecta, sino que es importante que marque con sinceridad.

Al terminar es importante asegurarnos que se hayan contestados todos los ítems para no invalidar la prueba. Las opciones para responder son: 0 equivalente a Nunca, 1 equivalente a Pocas veces en un año, 2 equivalente a Pocas veces al mes o menos, 3 equivalente a Una vez por semana, 4 equivalente a Algunos días por semana, 5 equivalente a Todos los días

Cuando se hayan respondido todos los ítems, la calificación se realiza sumando los puntajes de cada ítem en cada dimensión, que equivale a la contestación marcada.

Una vez que contamos con las puntuaciones estas deben ser comparadas con los baremos, puntos de corte y niveles descriptivos de cada dimensión y de la escala total. Esto nos determinara el nivel Síndrome de Boreout o sus dimensiones, y a la interpretación de sus resultados (Azabache, 2016).

3.5. Procedimiento

La actual investigación se desarrolló en una población estadística de 209 docentes de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo, utilizando la técnica de encuesta, la cual se aplicó de forma virtual tomando como instrumento la adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB.

En primer lugar, se realizó un acuerdo con los representantes de cada organización en el cual se acuerda que se va a respetar el anonimato tanto de las organizaciones como de los docentes involucrados, posterior a ello se realizó la aplicación virtual mediante el envío del link a cada uno de los docentes, los cuales cumplen con los criterios de inclusión antes mencionados.

Una vez culminada la etapa de aplicación se procede al análisis de la base de datos mediante Microsoft Excel, el cual se procesará por el Software estadístico para Ciencias Sociales (SPSS versión 20), en donde se procedió a emplear la estadística inferencial y descriptiva.

Y en base a los resultados obtenidos se realizó el análisis de las conclusiones y discusión de resultados, finalizando con las recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

En la investigación, se desarrolló con la validez de constructo, que según Hernández et al. (2006), describe al grado en que una medición se relaciona sólidamente con otras mediciones, de acuerdo con hipótesis teóricas y que pertenecen a las concepciones que se están midiendo y la validez de contenido que reside en juntar un grupo de personas expertas en el tema a tratar destinado hacia un objeto o un instrumento (Cabero, Barroso y Llorente, 2014).

El instrumento se ejecutó en una población de 209 docentes de 3 instituciones educativas de la ciudad de Trujillo, después de la aplicación se procedió al estudio de la información y las correcciones, edificándose así luego la base de datos en Excel, y luego procesado por el SPSS versión 20 en donde se procedió a emplear la estadística inferencial y descriptiva. En lo correspondiente a la estadística descriptiva se provino al empleo de frecuencias y porcentajes según género masculino y femenino. En cuanto a la estadística inferencial, se utilizaron estadísticos para hacer correlaciones y medidas de consistencia interna (Alfa de Cronbach).

3.7. Aspectos éticos

Tomando en cuenta la normativa a cumplir en la actual investigación, se realizará una reunión con cada uno de los directores de cada institución educativa; en las que se hará informe a requerir autorización para llevar a cabo la aplicación de la recaudación de datos para la investigación y respetando el anonimato de las instituciones y participantes, brindándoles información sobre la finalidad de la investigación, y se referirá que su participación será netamente voluntaria y que la

información recaudada será netamente confidencial, basándonos en Código de Ética Profesional de Psicólogos del Perú (1980).

IV. RESULTADOS

4.1 Descripción de Resultados Validez

Tabla 1

Correlación ítem-test de la subescala manifestaciones del estado emocional de la Adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout-ESB en docentes con trabajo remoto de Instituciones Educativas de Trujillo.

Dimensiones	Ítems	r	Sig.
Infra exigencia	1	0.483 **	0.000
	4	0.658 **	0.000
	9	0.704 **	0.000
	12	0.495 **	0.000
	17	0.337 **	0.000
	23	0.525 **	0.000
Aburrimiento	2	0.395 **	0.000
	7	0.415 **	0.000
	10	0.762 **	0.000
	15	0.724 **	0.000
	19	0.621 **	0.000
	21	0.506 **	0.000
	24	0.696 **	0.000
Desinterés	29	0.433 **	0.000
	6	0.397 **	0.000
	14	0.498 **	0.000
	26	0.468 **	0.000

**p<0.01

En la tabla 1, se verifica que para la subescala Manifestaciones del estado emocional los índices de correlación ítem-test oscilan entre 0.337 y 0.763, obteniendo una alta significancia ($p > 0.01$).

Tabla 2

Correlación ítem-test de la subescala estrategias conductuales evitativas de la Adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout-ESB en docentes con trabajo remoto de Instituciones Educativas de Trujillo.

Dimensiones	Ítems	r	Sig.
Mantener el trabajo alejado	3	0.467 **	0.000
	11	0.543 **	0.000
	16	0.577 **	0.000
	20	0.635 **	0.000
	22	0.435 **	0.000
	28	0.479 **	0.000
Falso uso del tiempo	5	0.596 **	0.000
	8	0.618 **	0.000
	13	0.723 **	0.000
	18	0.450 **	0.000
	25	0.601 **	0.000
	27	0.613 **	0.000

** $p < 0.01$

En la tabla 2, se verifica que para la subescala Estrategias conductuales evitativas los indicadores de correlación ítem-test oscilan entre 0.435 y 0.723, obteniendo una alta significancia ($p > 0.01$).

Tabla 3

Validez de contenido por el método de criterio de jueces según el coeficiente V de Aiken de la Adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout-ESB en docentes con trabajo remoto de Instituciones Educativas de Trujillo.

DIMENSIÓN	ÍTEMS	V de Aiken
Infraexigencia	1.Tengo pocas obligaciones que cumplir que me resulten desafiantes durante mi trabajo remoto.	1.00
	2.Prefiero que elijan a otro(a) en vez de a mí para realizar un nuevo proyecto de trabajo remoto porque me resulta muy sencillo.	1.00
	3.Mi trayectoria y experiencia están por encima de lo que mi trabajo remoto me demanda.	1.00
	4.Mis habilidades son desaprovechadas en el trabajo remoto.	1.00
	5.Teniendo en cuenta mi capacidad, es poco el trabajo que me asignan en el trabajo remoto.	1.00
	6.Las tareas que realizo en el trabajo remoto son excesivamente fáciles para mí.	1.00
	7.Me desconcentro con facilidad de mis labores remotas, porque las domino.	1.00
	8.Mientras estoy realizando mis labores, pienso en todo lo que haría si no estuviera realizando mi trabajo remoto.	1.00
	9.Me siento irritable cuando estoy conectada en el trabajo remoto.	1.00
	10.Me encuentro fastidiado(a) y poco útil en el trabajo remoto que realizo.	1.00
Aburrimiento	11.Soy el(la) último(a) en desconectarme de la plataforma del trabajo y así aparentar que lo que hago es más difícil.	1.00
	12.Me aseguro que mi jefe(a) y/o compañeros(as) me noten ocupado(a) abriendo varias ventanas en la plataforma en la que me desempeño, aunque en realidad no lo esté.	1.00
	13.Coloco documentos en mi escritorio, aunque no los necesite, y así parecer ocupado(a) durante mi supervisión remota.	0.85
Desinterés	14.Suelo comentar a mis superiores que necesito conectarme más tiempo del que en realidad necesito para cumplir con mi trabajo.	1.00
	15.Me despreocupa mi desempeño en la empresa durante mi trabajo remoto.	1.00
	16.Me encuentro revisando varias veces el reloj a la espera que sea la hora de salida y desconectarme de la plataforma en la que desarrollo mi trabajo remoto.	1.00

	17.Me siento emocionalmente desconectado(a) de mi trabajo remoto.	1.00
	18.Cuando estoy en trabajo remoto siento que las horas se hacen eternas.	1.00
	19.Rechazo la ayuda de mis compañeros(as) de trabajo para evitar que descubran las pocas obligaciones que tengo pendientes ya que no son parte de mi interés durante mi trabajo remoto.	1.00
	20.Ingreso a redes sociales, páginas de internet, videos, juegos y/o chats cuando estoy en horario de trabajo descuidando mis labores de trabajo.	1.00
	21.Me quejo de lo cansado(a) que me siento por mi trabajo en reuniones virtuales, aunque sea falso.	1.00
Alejamiento del trabajo	22.Me la paso conversando con mis compañeros de trabajo durante el trabajo remoto.	1.00
	23.Aun cuando tengo trabajo pendiente, siento que me sobra el tiempo.	1.00
	24.Contesto llamadas y mensajes personales aparentando que son sobre temas laborales delante de mis compañeros y jefes en videoconferencias.	1.00
	25.Me desagrada tener que iniciar mi trabajo remoto.	1.00
Conseguir tiempo libre	26.Me distraigo más de lo que debo cuando estoy realizando el trabajo remoto.	1.00
	27.Puedo dar más de lo que mi jefe(a) me exige en mi desempeño de trabajo remoto.	1.00
	28.Abro archivos en la computadora solo para hacer ver que estoy trabajando bajo mi supervisión remota.	0.80
	29.Me ocupo de los mis asuntos personales cuando estoy realizando el trabajo remoto.	0.85
	V de Aiken total:	0.98

En la tabla 3, señala que se confirma la viabilidad de cada uno de los ítems de la escala con una V de Aiken de 0.98, obteniendo una alta significancia ($p > 0.01$).

4.2 Descripción de Resultados Confiabilidad

Tabla 4

Confiabilidad de la subescala Manifestaciones del estado emocional de la Adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout-ESB en docentes con trabajo remoto de Instituciones Educativas de Trujillo.

Dimensiones	Coefficiente Alfa	N° de Ítems
Infra exigencia	0.747	6
Aburrimiento	0.914	8
Desinterés	0.799	3

La tabla 4 se verifica que la confiabilidad de la subescala Manifestaciones del estado emocional en la población de docentes muestra valores del coeficiente alfa de Cronbach que oscilan entre 0.747 y 0.914 indicando que es altamente confiable.

Tabla 5

Confiabilidad de la subescala "Estrategias conductuales evitativas" de la Adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout-ESB en docentes con trabajo remoto de Instituciones Educativas de Trujillo.

Dimensiones	Coefficiente Alfa	N° de Ítems
Mantener el trabajo alejado	0.922	6
Falso uso del tiempo	0.833	6

La tabla 5 se verifica que la confiabilidad de la subescala Estrategias conductuales evitativas en la población de docentes indica valores del coeficiente alfa de Cronbach que oscilan entre 0.833 y 0.922 indicando que es altamente confiable.

Tabla 6

Correlación ítem-test de Adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout-ESB en docentes con trabajo remoto de Instituciones Educativas de Trujillo.

Escala	Ítems	r	Sig.
Adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB	1	0.425 **	0.000
	2	0.401 **	0.000
	3	0.473 **	0.000
	4	0.613 **	0.000
	5	0.530 **	0.000
	6	0.379 **	0.000
	7	0.448 **	0.000
	8	0.582 **	0.000
	9	0.711 **	0.000
	10	0.776 **	0.000
	11	0.524 **	0.000
	12	0.447 **	0.000
	13	0.751 **	0.000
	14	0.492 **	0.000
	15	0.733 **	0.000
	16	0.510 **	0.000
	17	0.352 **	0.000
	18	0.351 **	0.000
	19	0.609 **	0.000
	20	0.589 **	0.000
	21	0.479 **	0.000
	22	0.439 **	0.000
	23	0.532 **	0.000
	24	0.675 **	0.000
	25	0.524 **	0.000
	26	0.443 **	0.000
	27	0.528 **	0.000
	28	0.460 **	0.000
	29	0.419 **	0.000

**p<0.01

En la tabla 6, se indica que para la Adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout-ESB los índices de correlación ítem-test oscilan entre 0.352 y 0.776, obteniendo una alta significancia ($p > 0.01$).

Tabla 7

Confiabilidad de la Adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout-ESB en docentes con trabajo remoto de Instituciones Educativas de Trujillo.

Escala	Coefficiente Alfa	N° de Ítems
Adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout-ESB	0.964	29

La tabla 7 se verifica que la confiabilidad de la Adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout-ESB en la referida población de docentes presenta el coeficiente alfa de Cronbach de 0.964, indicando que es altamente confiable.

V. DISCUSIÓN

La Adaptación de la escala del Síndrome de Boreout – ESB es una herramienta válida y confiable para medir las dos escalas que lo componen como son estrategias conductuales evitativas y manifestaciones del estado emocional.

Considerando la coyuntura actual por la que atraviesa no solo el país, sino también el mundo se ha considerado pertinente validar la adaptación de la escala del síndrome de Boreout – ESB en uno de los contextos donde mayor impacto ha causado el aislamiento social, vale decir la educación, y dentro de ella nos centraremos en uno de los puntos visibles de esta llamada nueva normalidad los docentes con trabajo remoto en instituciones educativas en la ciudad de Trujillo.

El instrumento es idóneo para medir la insatisfacción laboral debido a diversas características como la monotonía, o una laboral significativa que posibilite que el docente se sienta satisfecho por su contribución laboral al sistema educativo. Por tanto, la investigación tuvo como propósito realizar la validez y confiabilidad de la adaptación de la escala del Síndrome de Boreout – ESB, cumpliéndose los objetivos en su totalidad en docentes con trabajo remoto de instituciones educativas de Trujillo.

Ahora, se discutirán la investigación teórica, la validez y la confiabilidad, tanto para la subescala Manifestaciones del estado emocional como para la subescala Estrategias conductuales evitativas.

En cuanto a la validez de constructo de la subescala manifestaciones del estado emocional y la subescala estrategias conductuales evitativas de la adaptación de la escala del Síndrome de Boreout – ESB, se utilizó la metodología de correlación ítem – test a modo de establecer la relación entre los ítems y sus correspondientes subescalas. Es preciso determinar cómo es que en la investigación de Azabache (2016) los resultados respecto al análisis factorial fueron de mayor precisión debido a la cantidad de la muestra que consto de 480 personas entre hombres y mujeres, ello influyo directamente en su confiabilidad logrando un 0.90 mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach. Supuesto que puede ser verificable con la investigación de Cabrera (2014) quien al usar solamente 150 individuos logró valores inferiores para las subescalas, que varían entre 0.460 y 0.715, hecho distinto ocurrió en el caso de Seminario (2018)

quienes contar con una muestra de 550 personas obtuvieron una confiabilidad por un coeficiente del Alfa de Cronbach con un 0.329 considerado como moderado, debido a la falta de homogeneidad entre los sujetos. Es preciso determinar que Farmer y Sundberg (1986) con su instrumento llamada Boredom Proneness o BP scale para medir el aburrimiento, muestra evidencias de validez de 0.67 y una confiabilidad por un coeficiente del Alfa de Cronbach de 0.79. Así mismo cabe señalar que Huañap (2017) no coincide con la presente investigación al determinar una validez de la correlación ítem – test con valores que fluctúan entre - 0.171 y 0.582 determinadas como inaceptable y muy bueno, vale decir que la confiabilidad a través de la consistencia interna por el Coeficiente Omega arrojó índices de 0.333 a 0.405 teóricamente.

La subescala manifestaciones del estado emocional que en conjunto dan cuenta de dimensiones como la infra exigencia, aburrimiento y desinterés, obtuvo indicadores de correlación que fluctúan entre 0.337 y 0.763 destacando el valor mínimo sugerido de 0.20 (Kline, 2011), con un nivel de discriminación entre bueno y muy bueno (Elosua Y Zumbo, 2008), y un índice de correlación altamente significativo ($p < .01$) para todos los reactivos, a diferencia de Huañap (2017) no coincide con la presente investigación al determinar una validez de la correlación ítem – test con valores que fluctúan entre - 0.171 y 0.582 determinadas como inaceptable y muy bueno.

La subescala estrategias conductuales evitativas involucra aspectos como mantener el trabajo alejado y falso uso del tiempo, logró indicadores de correlación que fluctúan entre 0.435 y 0.723 superando el valor mínimo de 0.20 (Kline, 2011), con un nivel de discriminación entre bueno y muy bueno Elosua y Zumbo (2008), y una correlación altamente significativa ($p < 0.01$) para todos los reactivos, comparándolo con la investigación de Azabache (2016) quien logró indicadores de correlación que fluctúan entre 0.17 y 0.60 en donde también supera el valor mínimo propuesto por Elosua y Zumbo (2008).

En general la adaptación de la escala del síndrome de Boreout cuenta con una validez de constructo con índices que fluctúan entre los 0.352 y 0.776 destacando el valor mínimo sugerido de 0.20 (Kline, 2011), con un nivel de discriminación entre bueno y muy bueno (Elosua y Zumbo, 2008), y una correlación altamente significativa ($p < 0.01$) para todos los ítems.

En cuestión al objetivo determinar la validez de contenido mediante criterio de jueces, se encontró que la adaptación de la escala del síndrome de Boreout, presenta una validez de contenido logrando en sus ítems una V de Aiken mayor a 0.98, que conforme la propuesta de Escobar y Cuervo(2008), los cuales indican que debe existir un mínimo de cinco jueces expertos con grado académico de Magíster o Doctor, expertos en la Gestión del Talento Humano, aceptan aquellos ítems con puntuaciones ≥ 0.90 en la V de Aiken, estos resultados se igualan a los encontrados en Azabache(2016) quien halló índices con una V de Aiken mayor a 0.90.

Respecto a la confiabilidad de la subescala estrategias conductuales evitativas y la subescala manifestaciones del estado emocional de la adaptación de la escala del Síndrome de Boreout – ESB, se ha seguido el proceso de estimar los indicadores de consistencia interna Alfa de Cronbach para cada una de las subescalas.

La confiabilidad de la subescala manifestaciones del estado emocional compuesta por un total de 17 ítems presentó valores del coeficiente Alfa de Cronbach que oscilan entre 0.747 y 0.914, mientras que la subescala estrategias conductuales evitativas formada por 12 ítems estimó resultados del coeficiente Alfa de Cronbach que se encuentran entre 0.833 y 0.922, todos ellos estimados como aceptables con valores que superan a 0.40 (De Vellis, 1991), que a diferencia de Seminario (2018) se identificó un coeficiente del Alfa de Cronbach con un 0.329 considerado como moderado, debido a la falta de homogeneidad entre los sujetos.

En cuanto a los índices de la confiabilidad general de la adaptación de la escala del Síndrome de Boreout – ESB compuesta por 29 ítems, de la referida población de docentes presenta el coeficiente alfa de Cronbach de 0.964 estimado como admisible con valores que superan a 0.40 (De Vellis, 1991) superando así a los índices encontrados en la investigación de Farmer y Sundberg (1986) donde se presentaron valores del coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.79.

VI. CONCLUSIONES

1. La validez de la subescala manifestaciones del estado emocional de la adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en la referida población de docentes con trabajo remoto de Instituciones Educativas de Trujillo, registra índices de correlación que fluctúan entre 0.337 y 0.763 consideradas altamente significativas.
2. La validez de subescala manifestaciones del estado emocional adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en la referida población de docentes con trabajo remoto de Instituciones Educativas de Trujillo, registra índices de correlación que fluctúan entre 0.435 y 0.723 consideradas altamente significativas.
3. En cuestión a la validez de contenido, se encontró que la adaptación de la escala del síndrome de Boreout, muestra una validez de contenido obteniendo sus ítems una V de Aiken mayor a 0.98, por lo cual se determina que la adaptación de la escala del síndrome de Boreout cuenta con validez de contenido.
4. La validez de la adaptación de la escala del síndrome de Boreout cuenta con una validez de constructo general con índices que fluctúan entre los 0.352 y 0.776 destacando el valor mínimo sugerido de 0.20, con un nivel de discriminación entre bueno y muy bueno, y una correlación altamente significativa ($p < 0.01$) para todos los ítems.
5. La confiabilidad de la subescala manifestaciones del estado emocional de la adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en la referida población de docentes con trabajo remoto de Instituciones Educativas de Trujillo, muestra valores del coeficiente alfa de Cronbach que oscilan entre 0.747 y 0.914.
6. La confiabilidad de la subescala estrategias conductuales evitativas de la adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en la referida población de docentes con trabajo remoto de Instituciones Educativas de Trujillo, exhibe valores del coeficiente alfa de Cronbach que oscilan entre 0.833 y 0.922.
7. La confiabilidad general de la adaptación de la escala del Síndrome de Boreout – ESB compuesta por 29 ítems, de la referida población de docentes

presenta el coeficiente alfa de Cronbach de 0.964 lo que la convierte en altamente confiable.

VII. RECOMENDACIONES

- Realizar el análisis de validez por del método de Análisis Factorial Confirmatorio, dado que los factores ya han sido fijados mediante el análisis Factorial Exploratorio.
- En lo que corresponde a la confiabilidad se recomienda verificar con un test – retest la estabilidad en el tiempo.
- Realizar investigaciones con diversidad en las características de los participantes, por ejemplo, trabajadores de otras instituciones con más de 20 años de servicio, ya que uno de los limitantes del estudio fue que solo se trabajó con docentes. Es conveniente evaluar la variabilidad que se puede generar en distintas poblaciones para lograr superar los límites.
- A los psicólogos, utilizar el instrumento en la evaluación y diagnóstico adaptación de la escala de Síndrome de Boreout – ESB, a fin de detectar indicadores específicos que afecten el trabajo docente.
- Establecer las propiedades psicométricas de la presente escala a distintos contextos en el Perú, a fin de generar un instrumento válido y confiable a nuestras diferentes culturas.

REFERENCIAS

Acosta (2019). Te explicamos en qué consiste el síndrome de Boreout. Prevint - Prevención integral en riesgos laborales en la empresa. Recuperado de: <https://www.prevint.com/es/te-explicamos-en-que-consiste-el-sindrome-de-boreout/>

Aera (2018). ¿Qué es el síndrome Boreout? Mi empresa es saludable. Recuperado de: <https://miempresaessaludable.com/sindrome-boreout-sintomas-y-como-prevenirlo/>

Alarcón, R. (2015). Métodos y diseños de investigación del comportamiento. Perú: Universidad Ricardo Palma

Apiquian, A. (2007) El Síndrome de Boreout en las empresas. Universidad Anáhuac México Norte. Recuperado de : <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag30022/sindrome%20burnout.pdf>

Azabache, K. (2016). Construcción y propiedades psicométricas de la Escala del Síndrome de Boreout–ESB en colaboradores adultos de Trujillo. Tesis para optar el grado académico de Doctor en Psicología, Facultad de Humanidades, Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

Bernal, W. (2020). Home office: qué es, cómo hacer y buenas prácticas para rendir desde tu casa. Blog de Marketing Digital de Resultados. Recuperado de: <https://www.rdstation.com/es/blog/home-office/>

Blanch, J, M (2018). Psicología social del trabajo. México: Anthropos – UAM. Recuperado de http://www.ascofapsi.org.co/documentos/2010/v_catedra/sesion_1/ps_social_trabajo

Cabero, J., Barroso, J. y Llorente, M. (2014) Actividades para la formación del profesorado en tecnologías de la información y comunicación en el proyecto Dipro 2.0. Recuperado de

https://www.academia.edu/10697720/Cabero_J._Barroso_J._y_Llorente_M.C._2014._EACTIVIDADES_PARA_LA_FORMACI%C3%93N_DEL_PROFESORADO_EN_TECNOLOG%DAS_DE_LA_INFORMACI%C3%93N_Y_COMUNICACI%C3%93N_EN_EL_PROYECTO_DIPRO_2.0

Cabrera, L. (2014). Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. *Revista de la Universidad Industrial Santander Salud*, 46(3), 259-265.

Corbetta, P. (2016): *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid: McGraw Hill.

Colegio de Psicólogos del Perú (1980). Código de ética del psicólogo peruano. Recuperado de <http://psicologosperu.blogspot.com/2009/06/codigo-de-etica-del-psicologoperuano.html>

De la Serna, J. (2013). Boreout: Aburridos en el trabajo. Recuperado de <https://www.webconsultas.com/mente-y-emociones/trabajo-y-tiempo-libre/boreout-12150>

De Vellis, R. (1991). *Scale Development: Theory and Applications*. California: SAGE.

Delgado, J. (s.f.). ¿Por qué llega el aburrimiento? Recuperado de <http://www.rinconpsicologia.com/2011/06/por-que-llega-el-aburrimiento.html>

Díaz, M. (2018) Evidencias de validez de las inferencias del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO) en personal policial administrativo de Trujillo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24414/diaz_vm.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- Domínguez, S. y Villegas, G. (2012). Estimación de la Validez de contenido de una escala de calidad para personas adultas con discapacidad intelectual. *Revista de Psicología de Arequipa*, 2 (2), 207-219.
- Echeita, G.(2020). La Pandemia del Covid-19. ¿Una oportunidad para pensar en cómo hacer más inclusivos nuestros sistemas educativos? *Revista internacional de educación para la justicia social (RIEJS)*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398144>
- Elosua, P. y Zumbo, B.D. (2008). Coeficientes de fiabilidad para escalas de respuesta categórica ordenada. *Psicothema*, 20(4), 896-901.
- Escobar, J. y Cuervo, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. (Segundo etapa). Colombia: Universidad El Bosque.
- Farmer, R. y 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/10.1207/s15327752jpa5001_2?journalCode=hjpa20#preview
- García-Allen, J. (2015). Síndrome Boreout: aburrimiento en el trabajo. Recuperado de : [https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Garc%ADa-Allen,+J.+\(2015\).&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Garc%ADa-Allen,+J.+(2015).&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar)
- García-Allen, J. (2020). Síndrome Boreout: aburrimiento en el trabajo. *Psicología y la Mente*. Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/boreout-aburrimiento-trabajo>
- Gómez (2019). El síndrome de Boreout: la otra cara del Burnout. *La Mente es Maravillosa*. Recuperado de: <https://lamenteesmaravillosa.com/que-es-el-sindrome-de-boreout/>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2006). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill.
- Herzberg, F. (2016). Una vez más: Harvard Business Review, América Latina: ¿Cómo motiva a sus empleados? Serie Clásicos, pp. 3-11
- Hoffmann, T. (2017). What is basic research? Recuperado de sciencenordic.com.
- Huañap, J. (2019) Síndrome de Boreout en el personal médico y de enfermería del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2019. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38842/Hua%20c3%b1ap_TJAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jungle, W. T. T. (2020). Síndrome del «boreout» o por qué te aburres en el trabajo. [welcometothajungle](http://welcometothajungle.com). Recuperado de: <https://www.welcometothajungle.com/articles/boreout-sindrome-aburrimiento-laboral>
- Kline, R. (2011). Principles and Practice of Structural Equation Modeling. New York: Guilford.
- Labath, L. (2020). Boreout, el síndrome del aburrimiento. Psyciencia. Recuperado de: <https://www.psyciencia.com/boreout-el-sindrome-del-aburrimiento/>
- Labrador, A. y Palencia, M. (2002). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. (Segundo etapa). España: Revista Ciencias de la Educación.
- Mansilla, F. (2012). Manual de riesgos psicosociales en el trabajo. Teoría y práctica. España: EAE.Editorial Académica Española.
- Martínez, E. y Jaimes – Osma, J. E. (abril, 2012). Validación de la prueba “Sentido del trabajo” en población colombiana. Psicología desde el Caribe. 29. Recuperado de www.scielo.org.co/pdf/psdc/v29n1/v29n1a05

- Merino, C. y Livia, J. (2015). Intervalos de confianza asimétricos para el índice de validez contenido: Un programa Visual Basic para la V de Aiken. *Psicothema*, 25, 169-171.
- Montero, I. y León, O. (2007). A guide for Naming Research Studies in Psychology. *Internacional Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862
- Moral G.(2017). Síndrome de Burnout. CuidatePlus. Recuperado de: <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psiquiatricas/sindrome-de-burnout>
- Morán, K.(2017) *Estudio psicométrico de una escala para medir el Boreout en trabajadores administrativos*. Lima, Perú. Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USIL_dc9b02d3e1018ca8b0c936ca7e20be2a
- Morett, N. (2019) Capítulo XVIII – Desgaste Profesional. En: *Relaciones Industriales: Reflexiones Teóricas y Prácticas*. Biblioteca de Ciencias Económicas y Sociales. UC. Valencia, Venezuela.
- Nombela, C. G. (2018). ¿Sufres síndrome ‘boreout’? Forbes España. Recuperado de: <https://forbes.es/empresas//sufres-sindrome-boreout/>
- Orozco, Labrador y Palencia (2015). *Determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización*. Lima: Fondo Editorial Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
- Pérez (2015). Síndrome del Boreout o sentirse aburrido en el puesto de trabajo. Recuperado de http://www.juntadeandalucia.es/empleo/recursos/dg_prl/prevexpo/2015/documentos/comunicaciones/dia_19/salas-fs-salvador_paneque_gomez.pdf
- Pladevall, X. (2020). Presentismo laboral ¿Cómo lo puedes evitar en tu empresa? Empresa de prevención de riesgos laborales Barcelona. Recuperado de: <https://acciopreventiva.com/que-es-presentismo-laboral/#:%7E:text=El%20A9rmino%20presentismo%20surge%20como,te,mor%20a%20perder%20el%20empleo%C2%BB>.

- Radha, R. (2016). Boreout Syndrome. Recuperado de: <https://www.sibmbengaluru.edu.in/files/journalpaper/BoreOut%20Syndrome.pdf>
- Rivera (2016). Psicología diferencial. Lecturas para una disciplina. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Rothlin, P. y Werder, P. (2007). El nuevo síndrome laboral Boreout, recupera la motivación. New York: De bolsillo Clave.
- Rothlin P y Werder P. (2011) El nuevo Síndrome Laboral Boreout. 1 edición, España: Penguin Random House Grupo Editorial, 2011. p 16
- Sánchez, G. (2017). Horas de trabajo: Determinantes y dinámica en el Perú urbano. Recuperado de <http://cies.org.pe/sites /investigaciones/horas-de-trabajo-determinantes-y-dinamica-en-el-peru-urbano.pdf>
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). Metodología y Diseños en la investigación Científica. Lima: Visión universitaria.
- Schaufeli, W., Bakker, A., y Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. Educational and psychological measurement. Recuperado de: <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/251>
- Seminario, W. (2018) Propiedades psicométricas de la escala del Síndrome de Boreout –ESB en el área Administrativa de una empresa de Lima, 2018. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25876/Seminario_RWP.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Sotelo (2020) El síndrome del «boreout»: cuando aburrirse en el trabajo es peor que estar quemado. (2020, 17 junio). El Confidencial. Recuperado de: https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/trabajo-aburrido-quemado-boreout-burnout_2639499/
- Tapia, O. y Gómez, E. (2013). El síndrome del Boreout, sus estadios y estrategias. Recuperado de: <https://www.uv.mx/coatza/admon/files/2013/02/Memoria =55>

ANEXOS

Anexo 1:

Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Síndrome de Boreout	Es una situación de aburrimiento crónico dentro del puesto de trabajo, que puede llegar a desencadenar problemas de salud por ansiedad y estrés (Rothlin y Werder, 2011).	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	<p>Infraexigencia: Consideración de poder rendir más de lo que se pide por tener pocas responsabilidades o que resulten fáciles.</p> <p>Aburrimiento: Es la sensación de apatía, desidia e inactividad por el tiempo vacío que alarga ante la falta de estímulos que le mueven a cumplir con sus obligaciones laborales.</p>	<p>Poco Trabajo</p> <p>Trabajo muy fácil</p> <p>Inconformidad</p> <p>Distraimiento</p>	<p>26, 4</p> <p>6, 10</p> <p>13, 21</p> <p>12, 18, 28</p>	<p>Intervalo</p> <p>La cual se basan en que las escalas parten de un cero relativo y que los espacios entre las puntuaciones son espacios iguales (Sánchez y Reyes, 2006).</p>

<p>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 (Rothlin y Werder, 2011).</p>	Desinterés: Indiferencia, falta de preocupación e identificación con su trabajo, la empresa y su situación dentro de la institución.	Indiferencia	5, 15, 22, 24
		Desligamiento	1, 11, 27
	Alejamiento del trabajo: Rechazo a asumir y cumplir con las obligaciones durante la jornada laboral, generando excusas para verse ocupado.	Parecer ocupado	3, 8
		Quejarse	2, 9, 23
	Conseguir tiempo libre: Despliegue de acciones para usar su tiempo de trabajo en actividades de distracción ajenas a sus obligaciones.	Falso uso de tiempo	14, 16, 19, 29
		Actividades no laborales	7, 17, 20, 25

Fuente: Autoría propia.

Anexo 2:

Matriz de Consistencia Interna

Formulación del Problema	Objetivos	VARIABLES	Dimensiones	Indicadores	Técnica e Instrumento	Metodología	Población
¿Es válida la adaptación de la escala del síndrome de Boreout – ESB en docentes con trabajo remoto de instituciones educativas de Trujillo?	General:	Síndrome de Boreout	Infraexigencia: Consideración de poder rendir más de lo que se le pide por tener pocas responsabilidades o que resulten muy fáciles.	Poco trabajo	Técnica	Tipo Básica	Población 209 docentes de instituciones educativas Trujillanas.
	Determinar la validez de la adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB para los docentes con trabajo remoto de instituciones educativas de Trujillo		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	Trabajo muy fácil	Inconformidad		

Específicos:

- Determinar la validez de constructo mediante la correlación ítem – test de la Escala.

- Determinar la validez de contenido mediante juicio de expertos de la adaptación de la escala.

- Determinar la confiabilidad por consistencia interna de la adaptación de la escala

con sus obligaciones laborales.

Desinterés:
Indiferencia, falta de preocupación e identificación con su trabajo, la empresa y su situación dentro de la institución.
Alejamiento del trabajo:

Rechazo a asumir y cumplir con las obligaciones durante la jornada laboral, generando excusas para verse ocupado.

Distraimiento

Indiferencia

Desligamiento

Parecer Ocupado

Quejarse

Conseguir tiempo libre:
Despliegue de acciones para usar su tiempo de trabajo en actividades de distracción ajenas a sus obligaciones.

Falso uso del tiempo

Actividades no Laborales

Fuente: Autoría propia

Anexo 3:

FICHA TÉCNICA DE LA ADAPTACIÓN DE LA ESCALA DEL SÍNDROME DE BOREOUT-ESB

1. Datos Generales

- Título original: Adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout-ESB
- Autor: Lic. Tatiana Solís Sandoval
- Año de publicación: 2020
- Procedencia: Trujillo, Perú

2. Administración

2.1 Edades de aplicación.

Docentes de ambos sexos con edades entre 18 y 68 años.

2.2 Tiempo de aplicación.

Entre 15 a 20 minutos.

2.3 Aspectos que evalúa.

Evalúa de manera directa 5 dimensiones del síndrome de Boreout.

- Dimensión I Infraexigencia: Consideración de poder rendir más de lo que se le pide por tener pocas responsabilidades o que resulten muy fáciles.
- Dimensión II 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.
- Dimensión III Desinterés: Indiferencia, falta de preocupación e identificación con su trabajo, la empresa y su situación dentro de la institución.
- Dimensión IV Alejamiento del trabajo: Rechazo a asumir y cumplir con las obligaciones durante la jornada laboral, generando excusas para verse ocupado.
- Dimensión V Conseguir tiempo libre: Despliegue de acciones para usar su tiempo de trabajo en actividades de distracción ajenas a sus obligaciones.

3. Validez y Confiabilidad del Instrumento

3.1 Validez

Para la presente investigación se realizaron los cálculos de validez de constructo mediante el método ítem – test obteniéndose coeficientes superiores a .337 y validez de contenido mediante el método de criterios de jueces con puntajes de 0.98.

3.2 Confiabilidad.

Para la presente investigación se realizaron los cálculos de confiabilidad mediante el método de Alfa de Cronbach obteniéndose una fiabilidad alta de ($\alpha = .922$)

4. Descripción del Instrumento

El cuestionario consta de 29 ítems correspondientes a las 5 dimensiones del Síndrome de Boreout.

- Infraexigencia: ítems 26, 4, 6, 10
- Aburrimiento: ítems 13, 21, 12, 18, 28
- Desinterés: ítems 1, 11, 27, 5, 15, 22, 24
- Alejamiento del trabajo: ítems 3, 8, 2, 9, 23
- Conseguir tiempo libre: ítems 14, 16, 19, 29, 7, 17, 20, 25

El cuestionario consta de 29 preguntas sobre el síndrome de Boreout, fue estructurado bajo una escala tipo Likert, con 5 categorías: Nunca (0), Pocas veces en un año (1), Pocas veces al mes o menos (2), Una vez por semana (3), Algunos días por semana (4), Todos los días (5).

Y está dividido en 5 dimensiones:

- Infraexigencia: 4 ítems
- Aburrimiento: 5 ítems
- Desinterés: 7 ítems
- Alejamiento del trabajo: 5 ítems
- Conseguir tiempo libre: 8 ítems

Anexo 4:

Instrumento de Recolección de datos

Test de Aburrimiento ESB		
Sexo: <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer	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?	Correo electrónico:

El presente instrumento está diseñado para conocer mejor acerca de sus experiencias cotidianas en el trabajo remoto, es por ello que se le presentan una serie de afirmaciones acompañadas de 6 opciones de respuesta:

- 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

Elija la respuesta que corresponda mejor a la frecuencia de su sentir y actuar en su centro de trabajo. Sólo es posible marcar una opción por cada afirmación.

Cerciórese de haber respondido a todos los enunciados que se le presentan sin dejar ninguno en blanco, solo es necesaria una respuesta por cada enunciado. Aun cuando no hay un tiempo límite, se le pide responder con prontitud. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas, únicamente honestas y que las respuestas que emitas son netamente anónimas. Al iniciar el cuestionario afirma usted su consentimiento para poder utilizar los datos confiados en el proyecto de investigación que se está realizando.

Enunciados	Opciones de respuesta					
1. Mis habilidades son desaprovechadas en el trabajo remoto.	0	1	2	3	4	5
2. Aun cuando tengo trabajo pendiente, siento que me sobra el tiempo.	0	1	2	3	4	5
3. Me quejo de lo cansado(a) que me siento por mi trabajo en reuniones virtuales, aunque sea falso.	0	1	2	3	4	5
4. Tengo pocas obligaciones que cumplir que me resulten desafiantes durante mi trabajo remoto.	0	1	2	3	4	5
5. Suelo comentar a mis superiores que necesito conectarme más tiempo del que en realidad necesito para cumplir con mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
6. Prefiero que elijan a otro(a) en vez de a mí para realizar un nuevo proyecto de trabajo remoto porque me resulta muy sencillo.	0	1	2	3	4	5
7. Me distraigo más de lo que debo cuando estoy realizando el trabajo remoto.	0	1	2	3	4	5
8. Me la paso conversando con mis compañeros(as) de trabajo durante el trabajo remoto.	0	1	2	3	4	5
9. Las tareas que realizo en el trabajo remoto son excesivamente fáciles para mí.	0	1	2	3	4	5
10. Me desconcentro con facilidad de mis labores remotas, porque las domino.	0	1	2	3	4	5
11. Me aseguro que mi jefe(a) y/o compañeros(as) me noten ocupado(a) abriendo varias ventanas en la plataforma en la que me desempeño, aunque en realidad no lo esté.	0	1	2	3	4	5
12. Mi trayectoria y experiencia están por encima de lo que mi trabajo remoto me demanda.	0	1	2	3	4	5
13. Mientras estoy realizando mis labores, pienso en todo lo que haría si no estuviera realizando mi trabajo remoto.	0	1	2	3	4	5
14. Me siento emocionalmente desconectado(a) de mi trabajo remoto.	0	1	2	3	4	5
15. Me encuentro revisando varias veces el reloj a la espera que sea la hora de salida y desconectarme de la plataforma en la que desarrollo mi trabajo remoto.	0	1	2	3	4	5
16. Contesto llamadas y mensajes personales aparentando que son sobre temas laborales delante de mis compañeros y jefes en videoconferencias.	0	1	2	3	4	5
17. Puedo dar más de lo que mi jefe(a) me exige en mi desempeño de trabajo remoto.	0	1	2	3	4	5
18. Soy el(la) último(a) en desconectarme de la plataforma del trabajo y así aparentar que lo que hago es más difícil.	0	1	2	3	4	5
19. Cuando estoy en trabajo remoto siento que las horas se hacen eternas.	0	1	2	3	4	5
20. Abro archivos en la computadora solo para hacer ver que estoy trabajando bajo mi supervisión remota.	0	1	2	3	4	5
21. Me encuentro fastidiado(a) y poco útil en el trabajo remoto que realizo. .	0	1	2	3	4	5
22. Rechazo la ayuda de mis compañeros(as) de trabajo para evitar que descubran las pocas obligaciones que tengo pendientes ya que no son parte de mi interés durante mi trabajo remoto.	0	1	2	3	4	5
23. Teniendo en cuenta mi capacidad, es poco el trabajo que me asignan.	0	1	2	3	4	5
24. Me siento irritable cuando estoy conectada en el trabajo remoto.	0	1	2	3	4	5
25. Me ocupo de mis asuntos personales cuando estoy realizando el trabajo remoto.	0	1	2	3	4	5
26. Me despreocupa mi desempeño en la empresa durante mi trabajo remoto.	0	1	2	3	4	5
27. Ingreso a redes sociales, páginas de internet, videos, juegos y/o chats cuando estoy en horario de trabajo descuidando mis labores de trabajo.	0	1	2	3	4	5
28. Coloco documentos en mi escritorio, aunque no los necesite, y así parecer ocupado(a) durante mi supervisión remota.	0	1	2	3	4	5
29. Me desagrada tener que iniciar mi trabajo remoto.	0	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su colaboración

ANEXO 5:

**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
MATRIZ DE EVALUACIÓN**

VARIABLE: BOREOUT

OPCIONES DE RESPUESTA DEL INSTRUMENTO:

- ✓ NUNCA - 0
- ✓ POCAS VECES EN UN AÑO - 1
- ✓ POCAS VECES AL MES O MENOS - 2
- ✓ UNA VEZ POR SEMANA - 3
- ✓ ALGUNOS DIAS POR SEMANA - 4
- ✓ TODOS LOS DIAS – 5

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
			Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Infraexigencia Consideración de poder rendir más de lo que se pide por tener pocas responsabilidades	Percepción del nivel de dificultad en las funciones	Tengo pocas obligaciones que cumplir que me resulten desafiantes durante mi trabajo remoto.	*		*		*		*		
		Prefiero que elijan a otro(a) en vez de a mí para realizar un nuevo proyecto de	*		*		*		*		

o que resulten fáciles.		trabajo remoto porque me resulta muy sencillo.									
		Mi trayectoria y experiencia están por encima de lo que mi trabajo remoto me demanda.	*		*		*		*		
		Mis habilidades son desaprovechadas en el trabajo remoto.	*		*		*		*		
		Teniendo en cuenta mi capacidad, es poco el trabajo que me asignan en el trabajo remoto.	*		*		*		*		
		Las tareas que realizo en el trabajo remoto son excesivamente fáciles para mí.	*		*		*		*		
		Me desconcentro con facilidad de mis labores remotas, porque las domino.	*		*		*		*		
Aburrimiento Es la sensación de apatía, desidia e inactividad por el tiempo vacío que alarga ante la falta de estímulos que le mueven a	Inconformidad	Mientras estoy realizando mis labores, pienso en todo lo que haría si no estuviera realizando mi trabajo remoto.	*		*		*		*		
		Me siento irritable cuando estoy conectada en el trabajo remoto.	*		*		*		*		

cumplir con sus obligaciones laborales.		Me encuentro fastidiado(a) y poco útil en el trabajo remoto que realizo.	*		*		*		*		
	Distraimiento	Soy el(la) último(a) en desconectarme de la plataforma del trabajo y así aparentar que lo que hago es más difícil.	*		*		*		*		
		Me aseguro que mi jefe(a) y/o compañeros(as) me noten ocupado(a) abriendo varias ventanas en la plataforma en la que me desempeño, aunque en realidad no lo esté.	*		*		*		*		
		Coloco documentos en mi escritorio, aunque no los necesite, y así parecer ocupado(a) durante mi supervisión remota.	*		*		*		*		
Desinterés Indiferencia, falta de preocupación e identificación con su trabajo, la empresa y su situación dentro de la institución.	Indiferencia	Suelo comentar a mis superiores que necesito conectarme más tiempo del que en realidad necesito para cumplir con mi trabajo.	*		*		*		*		
		Me despreocupa mi desempeño en la empresa durante mi trabajo remoto.	*		*		*		*		
		Me encuentro revisando varias veces el reloj a la espera que sea la hora de	*		*		*		*		

		salida y desconectarme de la plataforma en la que desarrollo mi trabajo remoto.									
		Me siento emocionalmente desconectado(a) de mi trabajo remoto.	*		*		*		*		
		Cuando estoy en trabajo remoto siento que las horas se hacen eternas.	*		*		*		*		
		Rechazo la ayuda de mis compañeros(as) de trabajo para evitar que descubran las pocas obligaciones que tengo pendientes ya que no son parte de mi interés durante mi trabajo remoto.	*		*		*		*		
	Desligamiento	Ingreso a redes sociales, páginas de internet, videos, juegos y/o chats cuando estoy en horario de trabajo descuidando mis labores de trabajo.	*		*		*		*		
Alejamiento del trabajo Rechazo a asumir y cumplir con las obligaciones durante la jornada laboral, generando	Rechazo a sus responsabilidades	Me quejo de lo cansado(a) que me siento por mi trabajo en reuniones virtuales, aunque sea falso.	*		*		*		*		
		Me la paso conversando con mis compañeros(as) de trabajo durante el trabajo remoto.	*		*		*		*		

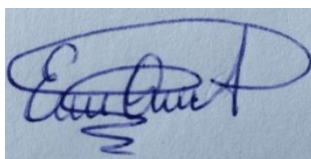
excusas para verse ocupado.		Aun cuando tengo trabajo pendiente, siento que me sobra el tiempo.	*		*		*		*		
Conseguir tiempo libre Despliegue de acciones para usar su tiempo de trabajo en actividades de distracción ajenas a sus obligaciones.	Falso uso de tiempo	Contesto llamadas y mensajes personales aparentando que son sobre temas laborales delante de mis compañeros y jefes en videoconferencias.	*		*		*		*		
		Me desagrada tener que iniciar mi trabajo remoto.	*		*		*		*		
	Actividades no laborales	Me distraigo más de lo que debo cuando estoy realizando el trabajo remoto.	*		*		*		*		
		Puedo dar más de lo que mi jefe(a) me exige en mi desempeño de trabajo remoto.	*		*		*		*		
		Abro archivos en la computadora solo para hacer ver que estoy trabajando bajo mi supervisión remota.	*		*		*		*		
		Me ocupo de mis asuntos personales cuando estoy realizando el trabajo remoto.	*		*		*		*		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** ADAPTACIÓN DE LA ESCALA DEL SÍNDROME DE BOREOUT-ESB.
- **OBJETIVO:** Determinar la validez de la adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB para los docentes con trabajo remoto de instituciones educativas de Trujillo
- **DIRIGIDO A:** Docentes de ambos géneros dependientes de las instituciones educativas seleccionadas de Trujillo que realizan labores netamente de manera remota.
- **VARIABLE:** Boreout
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** QUISPE ANDRADE ESTHEFHANYE MARYCET

VALORACIÓN: SATISFECHO

NADA SATISFECHO	POCO SATISFECHO	MEDIANAMENTE SATISFECHO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO
1	2	3	4	5



Mg. ESTHEFHANYE MARYCET QUISPE
ANDRADE

DNI: 70146542

EVALUADORA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** ADAPTACIÓN DE LA ESCALA DEL SÍNDROME DE BOREOUT-ESB.
- **OBJETIVO:** Determinar la validez de la adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB para los docentes con trabajo remoto de instituciones educativas de Trujillo
- **DIRIGIDO A:** Docentes de ambos géneros dependientes de las instituciones educativas seleccionadas de Trujillo que realizan labores netamente de manera remota.
- **VARIABLE:** Boreout
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** KARENN ESTEFANI ALVARADO CABRERA

VALORACIÓN: SATISFECHO

NADA SATISFECHO	POCO SATISFECHO	MEDIANAMENTE SATISFECHO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO
1	2	3	4	5



“Mg. Karen Estefani Alvarado Cabrera”

DNI: 47504064

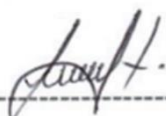
EVALUADORA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** ADAPTACIÓN DE LA ESCALA DEL SÍNDROME DE BOREOUT-ESB.
- **OBJETIVO:** Determinar la validez de la adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB para los docentes con trabajo remoto de instituciones educativas de Trujillo
- **DIRIGIDO A:** Docentes de ambos géneros dependientes de las instituciones educativas seleccionadas de Trujillo que realizan labores netamente de manera remota.
- **VARIABLE:** Boreout
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** PAMELA CRUZ SOTOMAYOR.

VALORACIÓN: SATISFECHO

NADA SATISFECHO	POCO SATISFECHO	MEDIANAMENTE SATISFECHO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO
1	2	3	4	5



“Mg. Pamela Cruz Sotomayor”

DNI: 70045615

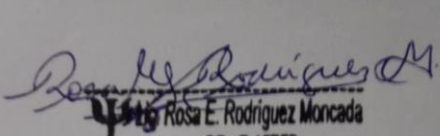
EVALUADORA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** ADAPTACIÓN DE LA ESCALA DEL SÍNDROME DE BOREOUT-ESB.
- **OBJETIVO:** Determinar la validez de la adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB para los docentes con trabajo remoto de instituciones educativas de Trujillo
- **DIRIGIDO A:** Docentes de ambos géneros dependientes de las instituciones educativas seleccionadas de Trujillo que realizan labores netamente de manera remota.
- **VARIABLE:** Boreout
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ROSA RODRIGUEZ MONCADA.

VALORACIÓN: SATISFECHO

NADA SATISFECHO	POCO SATISFECHO	MEDIANAMENTE SATISFECHO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO
1	2	3	4	5



Mg. Rosa E. Rodríguez Moncada
CPe.P 15752

“Mg. Rosa Rodríguez Moncada”

DNI: 70045615

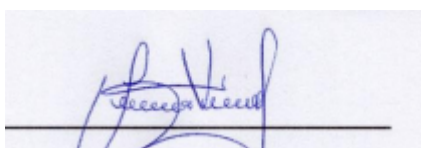
EVALUADORA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** ADAPTACIÓN DE LA ESCALA DEL SÍNDROME DE BOREOUT-ESB.
- **OBJETIVO:** Determinar la validez de la adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB para los docentes con trabajo remoto de instituciones educativas de Trujillo
- **DIRIGIDO A:** Docentes de ambos géneros dependientes de las instituciones educativas seleccionadas de Trujillo que realizan labores netamente de manera remota.
- **VARIABLE:** Boreout
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** LAURA DEL PILAR VILLA ABAD

VALORACIÓN: SATISFECHO

NADA SATISFECHO	POCO SATISFECHO	MEDIANAMENTE SATISFECHO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO
1	2	3	4	5



“Mg. Laura del Pilar Villa Abad”

DNI: 42963606

EVALUADORA

ANEXO 6:

CUESTIONARIOS (EVIDENCIA DE GOOGLE)

Test de Aburrimiento ESB

El presente instrumento está diseñado para conocer mejor acerca de sus experiencias cotidianas en el trabajo remoto, es por ello que se le presentan una serie de afirmaciones acompañadas de 6 opciones de respuesta:

- 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

Elija la respuesta que corresponda mejor a la frecuencia de su sentir y actuar en su centro de trabajo. Sólo es posible marcar una opción por cada afirmación.

Cerciórese de haber respondido a todos los enunciados que se le presentan sin dejar ninguno en blanco, solo es necesaria una respuesta por cada enunciado. Aun cuando no hay un tiempo límite, se le pide responder con prontitud. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas, únicamente honestas y que las respuestas que emita son netamente anónimas. Al iniciar el cuestionario afirma ud. su consentimiento para poder utilizar los datos confiados en el proyecto de investigación que se esta realizando.

Antes de iniciar, llenar datos personales, gracias.

*Obligatorio

Dirección de correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico

Sexo *

- Femenino
- Masculino

Edad *

Tu respuesta

Estado Civil *

- Soltero(a)
- Casado(a)

- Viudo(a)
- Conviviente
- Separado(a)
- Divorciado(a)

Tu puesto en la empresa donde laboras *

Tu respuesta

Tiempo que llevas trabajando en la empresa

- menor a 6 meses
- de 6 meses a más

Siguiente

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

ESCALA DEL SÍNDROME DE BOREOUT-ESB

Descripción (opcional)

Iniciamos...

Descripción (opcional)

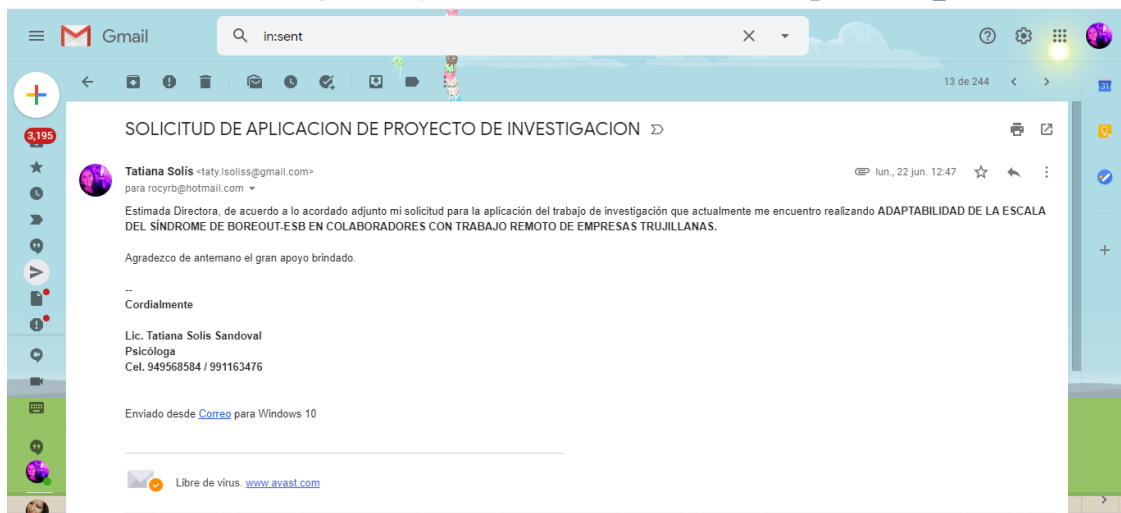
1. Mis habilidades son desaprovechadas en el trabajo remoto. *

- Nunca
- Pocas veces en un año
- Pocas veces al mes o menos
- Una vez por semana
- Algunos días por semana
- Todos los días

ANEXO 8:

SOLICITUDES DE AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN

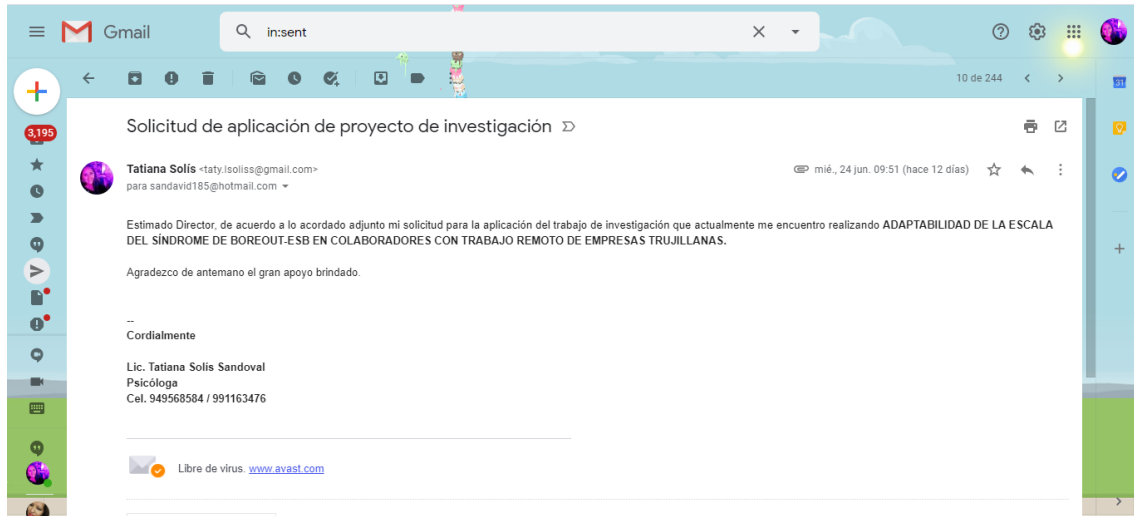
I.E. N.º 1:



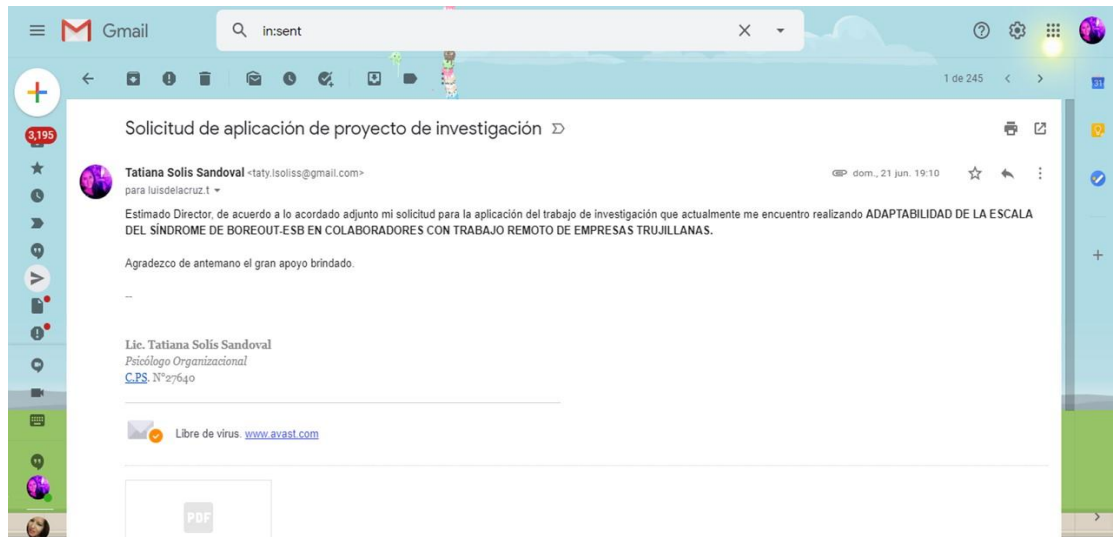
I.E. N.º 2:



I.E. N.º 3:



I.E. N.º 4(PILOTO):



ANEXO 9:**ESTADÍSTICA**

Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov de la subescala "Manifestaciones del estado emocional" de la Adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout-ESB en docentes con trabajo remoto de Instituciones Educativas de Trujillo.

Factor	Z de K-S	Sig.(p)
Infra exigencia	0.162	0.000 **
Aburrimiento	0.221	0.000 **
Desinterés	0.271	0.000 **

**p<0.01 *p<0.05

Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov de la subescala "Estrategias conductuales evitativas" de la Adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout-ESB en docentes con trabajo remoto de Instituciones Educativas de Trujillo.

Factor	Z de K-S	Sig.(p)
Mantener el trabajo alejado	0.289	0.000 **
Falso uso del tiempo	0.184	0.000 **

**p<0.01 *p<0.05

Base de datos de Validez de contenido por criterio de expertos

Validez de contenido - Tatiana Solis - Excel

DIMENSIÓN	ITEM	Indicadores	N	C	S	Jue 1					V. de Aiken	V. de Aiken	V. de Aiken	
						J1	J2	J3	J4	J5				g
Dimensión 1: Infraeficiencia	1	Tengo pocas obligaciones que cumplir que me resalten durante mi trabajo remoto.	Relación entre la variable y la dimensión	5	2	0	1	1	1	1	1	100	100	100
		Relación entre la dimensión y el indicador	5	2	1	1	1	1	1	1	100			
		Relación entre el indicador y el ítem	5	2	1	1	1	1	1	1	100			
	2	Prefero que él/la u otro(a) en vez de a mí para realizar un nuevo proyecto de trabajo remoto porque me resulta más sencillo.	Relación entre la variable y la dimensión	5	2	0	1	1	1	1	1	100	100	100
		Relación entre la dimensión y el indicador	5	2	1	1	1	1	1	1	100			
		Relación entre el indicador y el ítem	5	2	1	1	1	1	1	1	100			
	3	Mi trayectoria y experiencia están por encima de lo que me trabajo remoto me demanda.	Relación entre la variable y la dimensión	5	2	0	1	1	1	1	1	100	100	100
		Relación entre la dimensión y el indicador	5	2	1	1	1	1	1	1	100			
		Relación entre el indicador y el ítem	5	2	1	1	1	1	1	1	100			
	4	Mis habilidades son des aprovechadas en el trabajo remoto.	Relación entre la variable y la dimensión	5	2	0	1	1	1	1	1	100	100	1.000
		Relación entre la dimensión y el indicador	5	2	1	1	1	1	1	1	100			
		Relación entre el indicador y el ítem	5	2	1	1	1	1	1	1	100			
	5	Teniendo en cuenta mi capacidad, es poco el trabajo que me asignan en el trabajo remoto.	Relación entre la variable y la dimensión	5	2	0	1	1	1	1	1	100	100	100
		Relación entre la dimensión y el indicador	5	2	1	1	1	1	1	1	100			
		Relación entre el indicador y el ítem	5	2	1	1	1	1	1	1	100			
	6	Las tareas que realizo en el trabajo remoto son excesivamente fáciles para mí.	Relación entre la variable y la dimensión	5	2	0	1	1	1	1	1	100	100	100
		Relación entre la dimensión y el indicador	5	2	1	1	1	1	1	1	100			
		Relación entre el indicador y el ítem	5	2	1	1	1	1	1	1	100			
	7	Me desconcentro con facilidad de mis labores remotas, porque las domino.	Relación entre la variable y la dimensión	5	2	0	1	1	1	1	1	100	100	100
		Relación entre la dimensión y el indicador	5	2	1	1	1	1	1	1	100			
		Relación entre el indicador y el ítem	5	2	1	1	1	1	1	1	100			
	8	Mientras estoy realizando mis labores, pienso en todo lo que haría si no estuviera realizando mi trabajo remoto.	Relación entre la variable y la dimensión	5	2	0	1	1	1	1	1	100	100	100
		Relación entre la dimensión y el indicador	5	2	1	1	1	1	1	1	100			
		Relación entre el indicador y el ítem	5	2	1	1	1	1	1	1	100			
		Relación entre la variable y la dimensión	5	2	1	1	1	1	1	1	100			

Validez de contenido - Tatiana Solis - Excel

DIMENSIÓN	ITEM	Indicadores	N	C	S	Jue 1					V. de Aiken	V. de Aiken	V. de Aiken	
						J1	J2	J3	J4	J5				g
Dimensión 5: Alejamiento del trabajo	21	Rechazo a asumir y cumplir con las obligaciones durante la jornada laboral, generando excusas para verse ocupado.	Relación entre la variable y la dimensión	5	2	0	1	1	1	1	1	100	100	1.000
		Relación entre la dimensión y el indicador	5	2	1	1	1	1	1	1	100			
		Relación entre el indicador y el ítem	5	2	1	1	1	1	1	1	100			
	22	Me pasa conversando con mis compañeros(as) de trabajo durante el trabajo remoto.	Relación entre la variable y la dimensión	5	2	0	1	1	1	1	1	100	100	100
		Relación entre la dimensión y el indicador	5	2	1	1	1	1	1	1	100			
		Relación entre el indicador y el ítem	5	2	1	1	1	1	1	1	100			
	23	Aún cuando tengo trabajo pendiente, siento que me sobra el tiempo.	Relación entre la variable y la dimensión	5	2	0	1	1	1	1	1	100	100	100
		Relación entre la dimensión y el indicador	5	2	1	1	1	1	1	1	100			
		Relación entre el indicador y el ítem	5	2	1	1	1	1	1	1	100			
	24	Conozco llamadas y mensajes personales apareando que son sobre temas laborales delante de mis compañeros e ítem.	Relación entre la variable y la dimensión	5	2	0	1	1	1	1	1	100	100	100
		Relación entre la dimensión y el indicador	5	2	1	1	1	1	1	1	100			
		Relación entre el indicador y el ítem	5	2	1	1	1	1	1	1	100			
	25	Me desagrada tener que iniciar mi trabajo remoto.	Relación entre la variable y la dimensión	5	2	0	1	1	1	1	1	100	100	100
		Relación entre la dimensión y el indicador	5	2	1	1	1	1	1	1	100			
		Relación entre el indicador y el ítem	5	2	1	1	1	1	1	1	100			
	26	Me distraigo más de lo que debo cuando estoy realizando el trabajo remoto.	Relación entre la variable y la dimensión	5	2	0	1	1	1	1	1	100	100	100
		Relación entre la dimensión y el indicador	5	2	1	1	1	1	1	1	100			
		Relación entre el indicador y el ítem	5	2	1	1	1	1	1	1	100			
	27	Puedo dar más de lo que mi jefe(a) me exige en mi desempeño de trabajo remoto.	Relación entre la variable y la dimensión	5	2	0	1	1	1	1	1	100	100	0.942
		Relación entre la dimensión y el indicador	5	2	1	1	1	1	1	1	100			
		Relación entre el indicador y el ítem	5	2	1	1	1	1	1	1	100			
	28	Abro archivos en la computadora solo para hacer ver que estoy trabajando bajo mi supervisión remota.	Relación entre la variable y la dimensión	5	2	0	1	1	1	1	0	0.80	0.80	0.80
		Relación entre la dimensión y el indicador	5	2	1	1	1	1	1	0	0.80			
		Relación entre el indicador y el ítem	5	2	1	1	1	1	1	0	0.80			
29	Me ocupó del mes asuntos personales cuando estoy realizando el trabajo remoto.	Relación entre la variable y la dimensión	5	2	0	1	1	1	1	0	0.80	0.85	0.85	
	Relación entre la dimensión y el indicador	5	2	1	1	1	1	1	0	0.80				
	Relación entre el indicador y el ítem	5	2	1	1	1	1	1	0	0.80				
		Relación entre la variable y la dimensión	5	2	1	1	1	1	1	1	100			
V. de Aiken total:											0.9828			