



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Evidencias de validez y confiabilidad de la Escala del Síndrome de  
Boreout – ESB en colaboradores del sector público de Trujillo**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en psicología

**AUTORAS:**

Ramírez Quiroz, Karen Rosa (ORCID: 0000-0002-1252-9660)

Villanueva Cueva, María Isabel (ORCID: 0000-0002-7425-7496)

**ASESORA:**

Dra. Vera Calmet, Velia Graciela (ORCID: 0000-0003-0170-6067)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Psicometría

TRUJILLO - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

La presente investigación está dedicada en primer lugar, a Dios. Quien nos acompañó durante este camino de esfuerzo, perseverancia y dedicación y por qué fue nuestro soporte y fortaleza para seguir adelante y lograr nuestro objetivo.

Asimismo, dedicamos este estudio a nuestros Padres, por estar incondicionalmente a nuestro lado y por ser nuestro soporte emocional, económico y moral.

Finalmente, hacemos una dedicación a nuestra Docente, por ser nuestra guía en este proceso de aprendizaje y por brindarnos los conocimientos necesarios; Así también, a nuestros compañeros, por su apoyo y compañerismo en esta hermosa aventura.

**Las autoras**

## **Agradecimiento**

Agradecer a Dios por habernos cuidado, por fortalecernos en cada dificultad y por darnos sabiduría para seguir adelante y continuar en el camino de la vida.

Agradecer a nuestros padres y nuestras familias, por el apoyo constante y por las palabras de aliento continuo. Las mismas que se convirtieron en nuestra base para caminar con la mejor actitud.

Agradecer a nuestra docente y compañeros, por el apoyo, por las enseñanzas, por el aliento, por la paciencia, y por toda la experiencia en este proceso de investigación.

Agradecemos mutuamente, porque durante este proceso, nuestra amistad se ha fortalecido, y porque cada día fuimos complementándonos más y porque dimos lo mejor de cada una, para terminar juntas, como siempre lo anhelamos.

**Las autoras**

## Índice de Contenidos

	<b>Pág.</b>
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo, Unidad de análisis.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV.RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	25
VI.CONCLUSIONES.....	29
VII.RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	38

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b> .....	38
<i>Matriz de operacionalización de variables.</i> .....	38
<b>Tabla 2</b> .....	18
<i>Evidencias de la Validez de Contenido de la Escala del Síndrome de Boreout, por Criterio de Jueces expertos, mediante la V de Aiken</i> .....	18
<b>Tabla 3</b> .....	20
<i>Análisis Factorial exploratorio de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB; con 53 ítems iniciales.</i> .....	20
<b>Tabla 4</b> .....	22
<i>Análisis Factorial exploratorio de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB; con 22 ítems finales.</i> .....	22
<b>Tabla 5</b> .....	23
<i>Índices de ajuste de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB</i> .....	23
<b>Tabla 6</b> .....	24
<i>Evidencias de Confiabilidad de la Escala del Síndrome de Boreout - ESB</i> .....	24
<b>Tabla 7</b> .....	39
<i>Evaluación de Supuestos Univariantes y Multivariantes.</i> .....	39
<b>Tabla 8</b> .....	40
<i>Índice de ajuste de la Escala del síndrome de Boreout – ESB</i> .....	40

## Resumen

El presente estudio, evidenció la validez de contenido, estructura interna y la confiabilidad de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en colaboradores del sector público de Trujillo. En la metodología se empleó un diseño instrumental, un muestreo no probabilístico por conveniencia, y la muestra estuvo constituida por 350 colaboradores del sector público. El instrumento empleado fue, la Escala del Síndrome de Boreout – ESB; la misma que obtuvo un índice de Validez de contenido, mediante el criterio de 8 jueces expertos, a través de la V de Aiken; con un valor promedio de  $V = 1.00$  con un IC95% de [.68 - .1.00] en Claridad, Coherencia y Relevancia; siendo estadísticamente superior y denotando unanimidad en los juicios de los jueces expertos. Asimismo, se halló el índice de la estructura Interna, mediante el análisis factorial exploratorio, con el modelo de los 3 factores, denotando un índice de  $KMO=.944$  (Elevado), un p-valor estadísticamente significativo ( $p<.05$ ) en el Test de Bartlet; y una varianza explicada de 59.03%; y mostrando cargas factoriales de .50 a .94 y comunalidades mayores a .30. Finalmente, se desarrolló la confiabilidad, mediante el Coeficiente Omega, siguiendo el modelo de los tres factores, encontrando en el factor 1, un índice de .944 IC95% [.938 - .950]; en el factor 2, un índice de .918 IC95% [.914 - .922]; y en el factor 3 un índice omega de .626 IC95% [.600 - .652]; denotando rangos aceptables de confiabilidad.

**Palabras claves:** Síndrome de Boreout, Aburrimiento, Infraexigencia, Desinterés.

## Abstract

The present study evidenced the content validity, internal structure and reliability of the Boreout Syndrome Scale - ESB in collaborators from the public sector of Trujillo. The methodology used an instrumental design, a non-probabilistic convenience sampling, and the sample consisted of 350 employees from the public sector. The instrument used was the Boreout Syndrome Scale - ESB; the same one that obtained a content validity index, through the criteria of 8 expert judges, through the V of Aiken; with an average value of  $V = 1.00$  with a 95% CI of [.68 - .1.00] in Clarity, Coherence and Relevance; being statistically superior and denoting unanimity in the judgments of the expert judges. Likewise, the Internal structure index was found, through exploratory factor analysis, with the 3-factor model, denoting a KMO index = .944 (High), a statistically significant p-value ( $p < .05$ ) in the Bartlet Test; and an explained variance of 59.03%; and showing factor loads from .50 to .94 and communalities greater than .30. Finally, the reliability was developed, using the Omega Coefficient, following the model of the three factors, finding in factor 1, an index of .944 95% CI [.938 - .950]; in factor 2, an index of .918 95% CI [.914 - .922]; and in factor 3 an omega index of .626 95% CI [.600 - .652]; denoting acceptable ranges of reliability.

**Keywords:** Boreout Syndrome, Boredom, Undemanding, Disinterest.

## I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones en la actualidad, han optado por generar un mayor interés por el bienestar del capital humano; sin embargo, según Cabrera (2014), muchas veces predomina la necesidad de generar mayor productividad y esto a la vez, da pase al desinterés de la identificación de dificultades laborales, que han nacido con las nuevas formas de organización. Ante ello, la diversidad de dichas problemáticas, paradójicamente, nos llevan a consecuencias como la disminución del desenvolvimiento óptimo de los colaboradores, originados en su mayoría por el ambiente de trabajo, que está referido a las condiciones que nos brinda la propia organización (Tennhoff, 2016).

En este sentido, uno de los casos más persistentes y poco investigado, es el denominado “Síndrome del Boreout”; el mismo que fue estudiado inicialmente, en el 2007, donde los investigadores, cuyo nombre Peter Werder y Philipe Rothlin, en su escrito sobre dicha problemática, nos muestran una perspectiva opuesta al conocido “Síndrome del Quemado”, infiriendo que ambos pueden conllevar a consecuencias perjudiciales como el estrés. Es así, que dichos autores, definen al síndrome del Boreout, como un estado de aburrimiento crónico, que se desencadena en los ambientes laborales, (o fuera de estos); trayendo diversas consecuencias, que están relacionadas a problemas psicológicos, como ansiedad, depresión, frustración y estrés; asimismo, sus efectos abarcan dificultades para la organización como, la carencia de gestiones que implican pérdidas de rentabilidad y de talentos (Rothlin & Werder, 2009).

Arrogante (2018), añade que el síndrome del Boreout suele presentarse en los colaboradores sin distinción de puesto, tiempo de servicio o funciones; y éste puede manifestarse con síntomas como: desmotivación al realizar sus actividades, dificultad para concentrarse, agotamiento dentro y fuera de la institución, inactividad laboral y episodios de frustración frecuente, puesto que consideran que sus capacidades superan las demandas establecidas por su entidad. Como respuesta a ello, los colaboradores tienden a emplear su tiempo, en la ejecución de actividades como revisar el teléfono, chatear, hacer llamadas y entrar a redes sociales; con la intención



de distraerse; no obstante, si esta situación es recurrente, puede llegar a limitar el cumplimiento de sus funciones (Rivas, 2018).

El síndrome de Boreout está tomando predominio en diversas naciones; y es que un estudio realizado por Malachowski (2006, citado en Seminario, 2018), para las organizaciones AOL y Salary. Com, demostró que un 33% de los participantes manifestaron que su labor no representaba demanda alguna, por ello, empleaban parte de su tiempo en redes sociales. Asimismo, concluyeron que un 15% de los trabajadores administrativos, a nivel mundial, denotaron que su trabajo les generaba agobio. De igual manera, al analizar la población de la consultora TMI, se encontró que el 80% de los trabajadores, presentaban falta de compromiso en sus funciones; siendo indiferentes en los logros y dificultades de su institución. Otro de los datos estadísticos encontrados con esta problemática, lo cita Cabrera (2014), quién elaboró una investigación en Venezuela con una muestra de 150 colaboradores; en donde un 34% de la población, padecía de Boreout, a raíz del desánimo en la realización de sus tareas, un 36% manifestaba que tenían la capacidad de realizar trabajos más complejos, pero no lo daban a conocer por temor al despido; Además, el 30% restante, expresaba la falta de interés para realizar sus labores y resaltaban las ganas de culminar su trabajo con anticipación para tener un tiempo libre.

En lo que respecta a Perú, Noticias Universia (2015) afirma que dentro de los factores que desencadenan el síndrome del Boreout, se encuentran los niveles elevados de subempleo; el mismo que se identifica cuando un colaborador ocupa un puesto que no está acorde a sus competencias y conocimientos; dado que sus demandas y salarios, son inferiores. Ante ello, en el 2015 se evidenció que un 48% de los colaboradores en este país se desenvuelven como subempleados; siendo el 40% personas que han estudiado una carrera profesional (Boletín Empresarial, 2015). En lo que respecta a Trujillo, una investigación realizada por Azabache (2016), nos muestra que, de una población de 480 trabajadores, 45% de la población denota desanimo por ejecutar las actividades asignadas en su institución; y, un 15% se negaba a efectuarlas; asimismo, en la elaboración de su instrumento concluyó que dicha escala presente propiedades psicométricas adecuadas, para evaluar el síndrome de Boreout en personas adultas; sin embargo, recomienda que se siga

empleando para corroborar su validez y confiabilidad en diversos sectores de la región la Libertad.

Con respecto a lo antes mencionado y a los escasos estudios relacionados a dicho instrumento, se visualizó la necesidad de realizar un análisis de sus propiedades psicométricas, dando respuesta a la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las evidencias de la validez de contenido, estructura interna y la confiabilidad de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en colaboradores del sector público de Trujillo?

En tanto, ésta investigación se justificó, porque permitió realizar el análisis de las propiedades psicométricas del presente instrumento, dando pase a la identificación del síndrome de Boreout a través de una prueba válida y confiable. De igual manera, contó con una relevancia social primordial; puesto que su utilización contribuyó con el mundo organizacional, donde actualmente se evidencia una gran necesidad de contar con instrumentos que permitan mejorar el desempeño y la producción; y también será de apoyo para los educandos que se encuentren atraídos por el tema, poniendo a su disposición un antecedente que cuente con material bibliográfico actualizado. Por consiguiente, las implicancias prácticas estuvieron orientadas al análisis de un instrumento que servirá de referencia para otros estudios; dado que permitirá medir la incidencia del Boreout en una población determinada; para luego, intervenir de manera adecuada, haciendo uso de planes de intervención en la Salud Ocupacional. En cuanto a su aporte teórico, este estudio, pone a su disposición diversas conceptualizaciones y teorías que abarquen ésta problemática, teniendo en cuenta la relevancia y el interés del lector. Y, por último, metodológicamente, el presente estudio pretende favorecer el desarrollo de un instrumento que cuente con una aceptable validez y confiabilidad.

Teniendo en cuenta la coyuntura actual y la accesibilidad a la población, se estableció como objetivo general: Evidenciar la validez de contenido, estructura interna y la confiabilidad de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en colaboradores del sector público de Trujillo. Y, se planteó los siguientes objetivos específicos: Analizar la validez de contenido de la escala del síndrome de Boreout – ESB a través del criterio de expertos, Hallar evidencias de validez de acuerdo con la estructura interna mediante el análisis factorial exploratorio; y precisar la confiabilidad del instrumento a través del coeficiente Omega.

## II. MARCO TEÓRICO

El presente estudio, realizó una revisión detallada de trabajos previos; en donde se consideraron antecedentes Internacionales, nacionales y locales; los mismos que serán descritos en el orden planteado. Es así que, en primer lugar, encontramos a Cabrera (2014), quién partiendo de una investigación teórica diseñó el Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO), que se aplicó a un total de 150 colaboradores, pertenecientes a una entidad privada en Venezuela (Valencia), haciendo uso de un diseño exploratorio de campo; y en el cual, determinó la validez de criterio mediante el juicio de expertos, validez de contenido y de constructo a través del análisis factorial, encontrando un KMO de .903 y una varianza explicada de 77.790%. De la misma manera, halló, un índice de confiabilidad de .868, mediante el Coeficiente Alfa.

Asimismo, Morán (2017) analizó las propiedades psicométricas, validez y confiabilidad del Cuestionario evaluador de Boreout (CEBO), planteando un estudio Instrumental, con una muestra de 111 colaboradores; no obstante, para esta aplicación se cambió el formato de respuesta; trabajándose la validez de contenido y la de estructura interna, mediante el análisis factorial, y encontrándose un KMO de .783 y un puntaje de .001 en la esfericidad de Bartlett. En lo que respecta a la confiabilidad, se analizó mediante del coeficiente alfa y omega, encontrando puntajes  $<.70$ , lo que demostró que los reactivos de la escala no lograron medir el fenómeno estudiado, en su totalidad.

De igual manera, Huañap (2017) realizó un estudio con el mismo instrumento, utilizando una muestra de 323 trabajadores del Sector Salud de Chimbote. En este estudio encontró mediante la correlación ítem test, valores que oscilan entre .171 a .582; los mismos que representan niveles desde inaceptables a muy buenos; por otro lado, al trabajar la validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio, encontró índices de ajuste insuficientes. En lo que respecta a la confiabilidad, se ejecutó por medio de la consistencia interna con el Coeficiente Omega, poniendo en evidencia índices de .333 a .405, denotando un nivel insuficiente con respecto al modelo teórico planteado.

Por su parte, Villarreal (2020) determinó la Validez y confiabilidad de la escala de Aburrimiento Laboral de Martínez y Rodríguez, empleando un tipo de estudio

instrumental; con una muestra de 300 colaboradores y utilizó el análisis factorial exploratorio y confirmatorio; siendo el modelo tridimensional el que obtuvo mayores índices ( $S-B\chi^2 = 63.47$ ;  $df = 17$ ;  $p = .000$ ;  $S-B\chi^2/df = 3.73$ ;  $CFI = .96$ ;  $RMSEA = .052$  [ $IC90\% .039 .066$ ]; y  $AIC = 117.471$ ). Asimismo, la confiabilidad, se determinó por medio de la consistencia interna, en la cual se encontró un adecuado resultado (Desvinculación:  $\alpha = .825$ ,  $\omega = .839$ ; Desinterés:  $\alpha = .794$ ,  $\omega = .798$ ; Percepción prolongada del tiempo:  $\alpha = .753$ ,  $\omega = .758$ ).

Por último, Azabache (2016) construye una Escala para evaluar el Síndrome de Boreout - ESB; determinando las propiedades psicométricas de la misma; el trabajo se realizó con 480 trabajadores del sector privado de la ciudad de Trujillo, empleó un tipo de estudio tecnológico aplicado, donde encontró un índice de confiabilidad de 0.90 a través del coeficiente Alfa; asimismo, en la validez de contenido se utilizó el criterio de expertos y para la validez de constructo se empleó el análisis factorial exploratorio; realizándose a través del método de componentes principales con rotación Varimax, y donde se halló un KMO de 0.903%. Así también, Seminario (2018) al utilizar el instrumento construido por Azabache, obtiene datos similares al realizar un análisis de las propiedades psicométricas, con 550 colaboradores administrativos de una empresa de la ciudad de Lima, es necesario mencionar que encontró un nivel menor en el análisis factorial, donde los componentes principales y la rotación Varimax, obtuvieron una puntuación en KMO de 0.73 y en la esfericidad de Bartlett de 0.00, con una varianza acumulada de 52.70% en dieciocho factores. Es necesario mencionar, que Seminario (2018), basándose en (Orozco, Labrador y Palencia, 2002), denota un nivel moderado de confiabilidad, con un puntaje total de 0.329, en los datos obtenidos.

En otro aspecto, la variable trabajada en el presente trabajo de investigación está basada en lo planteado por Rothlin y Werder (2009, citado en Azabache, 2016); la misma que se conoció como constructo en el siglo XIX con la Industrialización; y donde se plantea que inicialmente el colaborador obtenía una recompensa monetaria para utilizarla en la compra de productos que él mismo elaboraba; ya que dentro de la organización no tenía autonomía o protagonismo sobre el producto; ante ello, se manifestaron efectos como la división en el trabajo, especialización y el surgimiento de la organización. Además, la variable en mención, también tuvo estudios anteriores que

aportaron al reconocimiento de lo que ahora se denomina Síndrome de Boreout. Y es que, los primeros estudios publicados en *British Medical* (2006, citado en Mael y Jex, 2015), se enfocaron en el análisis de las consecuencias que acarrea las actividades complejas, en la productividad de los colaboradores en organizaciones como fábricas; concluyendo que el aburrimiento estaba ligado al agotamiento mental, originado por las tareas monótonas. Por su parte, Sundberg y Farmer (2013, citado en Stock, 2016), por los años 80s, también realizaron una investigación, que buscaba precisar dicho fenómeno, conocido en ese entonces como aburrimiento, concluyendo que es en el cerebro en donde habita y reduce la intensidad de la activación, frente a una actividad repetitiva; Además, estos autores añaden que los colaboradores que enfocan su atención en problemas emocionales, son más vulnerables al aburrimiento; ya que genera desatención en las actividades programadas; volviéndolas monótonas y poco interesantes.

En consecuencia, el síndrome de Boreout es definido por Rothlin y Werder (2009, citado en Granda, 2016), como una serie de expresiones del estado anímico, que surge de forma cotidiana y agravada, en el ambiente laboral; esto es conocido como un aburrimiento, que puede llegar a concebirse como insoportable, obteniendo nuevas y mayores dimensiones; además, está conformado por tres componentes que se relacionan entre sí; a ello se suma, las diferentes alternativas conductuales, que el trabajador emplea para mostrarse ocupado y evitar demandas extras y un posible despido. Basándose en lo antes mencionado, Azabache (2016), concibe al síndrome de Boreout como una serie de particularidades e indicadores que ponen de manifiesto al aburrimiento crónico en el ámbito laboral; dividiéndose en expresiones del estado anímico, que abarcan conductas de apatía en la ejecución de actividades diarias y sensaciones de inutilidad por tener escaso trabajo, concibiéndolo como muy sencillo a comparación de sus habilidades y capacidades; y en estrategias conductuales evitativas, que incluyen un distraimiento y poco interés por sus actividades diarias en el trabajo, conllevándolo a ejecutar tareas que le generen tiempo libre y lo desvincule de sus responsabilidades dentro de la organización.

Otros autores, como Cabrera (2014, citado en Díaz, 2018), también definen al Síndrome de Boreout, como una condición que se relaciona al aburrimiento, al

desinterés y a la infraexigencia; los mismos que conllevan a manifestaciones psicológicas, como la baja autoestima y la depresión; así como también a las pérdidas económicas para la misma organización. Por su parte, Mael y Jex (2015), señalan al síndrome de Boreout, como una problemática que está en tomando prevalencia; sin embargo, por ser concebido como una emoción que a nivel social es desvalorizada, porque responsabiliza al colaborador de su aparición; se resta importancia en comparación a otros problemas emocionales en el trabajo, disminuyendo automáticamente el conocimiento de las causas, factores y consecuencias del mismo.

Continuando con la descripción, Rothlin y Werder (2009, citado en Azabache, 2016), en su teoría afirman que el Síndrome de Boreout, surge cuando un colaborador ejecuta un trabajo, con escasa exigencia, conllevándolo a un desinterés en sus funciones y por ende, a un aburrimiento en su tiempo de trabajo; sin embargo, estos autores afirman, que la conducta del colaborador puede evidenciar agobio en el trabajo, con la finalidad de evitar tareas adicionales; creando un panorama en donde se sienten aburridos por la escases de actividades, y a la vez las evitan, incrementando la insatisfacción en su centro laboral. Asimismo, el síndrome de Boreout, se identifica por la deserción de motivación, desafío e interés en el colaborador; escoltado por un contexto laboral, donde no se siente identificado, no se le exige demasiado en sus funciones y el entusiasmo para poner en marcha sus actividades no existe; ante ello, los colaboradores empiezan a disponer de tiempo libre, ya que culminan sus tareas con anticipación, para ocupar ese tiempo en actividades que se encuentran fuera de sus funciones; no obstante, suelen simular que ejecutan sus labores en su tiempo asignado (Rothlin & Werder, 2007, citado en Aguirre, 2019).

Además, en la teoría inicial de Rothlin y Werder (2009, citado en Seminario, 2018), el Síndrome de Boreout, está compuesto por tres elementos: el aburrimiento, el desinterés y la infraexigencia; los mismos que se complementan con las conductas que adopta el colaborador, para simular que se encuentra ocupado, y de esa manera evitar tareas adicionales. Por tanto, estos autores definen en primer lugar, al aburrimiento como un estado de desánimo, incertidumbre y desconcierto; debido a que el colaborador no sabe qué actividades realizar a lo largo del día o en gran parte de su jornada dentro de trabajo; esta sensación puede estar sujeta al tipo de tareas a

ejecutar, a su contenido y a las acciones que ésta involucra. En segundo lugar, Rothlin y Werder (2009, citado en Seminario, 2018), conciben al desinterés, como una carencia de vinculación con el empleo; mostrando un bajo involucramiento con las tareas que desarrolla la organización, lo que abarca una baja motivación para realizar sus funciones, y una débil identificación con la empresa, sin importarle su desarrollo y crecimiento laboral. Por último, la infraexigencia, es el sentimiento que nace, frente a la facultad de no poder desenvolverse y mostrar sus capacidades, dentro de un ambiente organizacional poco motivador; por tanto, el colaborador puede experimentar dicho sentimiento al pensar que sus competencias sobrepasan las funciones planteadas, en su ambiente laboral o por el número de actividades que se le asignen; además, la estructura de la empresa, también es considerada un factor influyente, para el desarrollo de éste elemento (Rothlin & Werder, 2007, citado en Seminario, 2018).

Por su parte, Azabache (2016) en su investigación, refiere que el Síndrome de Boreout, puede ser medible a través de dos áreas denominadas manifestaciones del estado emocional y estrategias conductuales evitativas. Es este sentido, el área inicial abarca tres dimensiones; la infraexigencia, la cual es concebida como la sensación de incomodidad con uno mismo por pensar que sus capacidades son mayores a las demandas, esta dimensión incluye al escaso trabajo brindado por la organización y al trabajo con escasa dificultad; posteriormente está la dimensión del aburrimiento, que comprende un episodio poco agradable, negligente, confuso e inactivo frente al tiempo libre que se amplía por la escases de estímulos que conlleven el cumplimiento de sus funciones, esta dimensión incluye la inconformidad con el trabajo, apatía y distraimiento; y por último se encuentra a la dimensión del desinterés, que se conoce como el estado de desvinculación afectiva, indiferencia, falta de compromiso con sus labores, con la entidad y con cualquier acción que involucre a su institución, esta dimensión incluye la indiferencia y el desligamiento. Por otro lado, la segunda área se compone por dos dimensiones, encontrando primeramente al hecho de mantener el trabajo alejado, que incluye a la negación de hacerse cargo y cumplir con sus actividades dentro de su ambiente laboral, generando pretextos que simulen estar ocupado y rehuir a la asignación de nuevas actividades; comprende el hecho de simular que está ocupado y quejarse por la sobre carga de tareas; y la otra dimensión

hace referencia a conseguir un tiempo libre, el cual es evidenciado en la simulación de usar más tiempo de lo requerido para hacer una función no laboral, logrando no ser descubierto, esta dimensión incluye el falso uso del tiempo y la realización de actividades que no se conciben como laborales.

En consecuencia, Rothlin y Werder (2009, citado en Latella et al., 2016), aseguran que el síndrome de Boreout, está relacionado a la elección profesional, y esto hace vulnerable a cualquier colaborador, recalcando que algunos pueden ser más predispuestos que otros. La elección de una carrera profesional es fundamental, y elegirla va a determinar el desenvolvimiento del colaborador en su futuro trabajo; por lo tanto, estos autores señalan, que hay casos en los cuales, se elige una carrera por razones como presión de los padres, reconocimiento social de la carrera, un puesto de trabajo asegurado, la expectativa de un buen salario y estatus comparado con el rubro de su interés; dando pie a una elección errónea, y conllevando a la vez, a un aumento en la probabilidad de padecer el Boreout (Latella et al., 2016). Además, desempeñarse en un puesto de trabajo equivocado, es otro de los aspectos que originan el Boreout, y esto se ve reflejado en situaciones donde el ambiente laboral es hostil, cuando hay escasas oportunidades de ascensos o cuando el jefe ejecuta las funciones más complejas, asignando al colaborador tareas de menor interés o simplemente no delega funciones; o también, cuando las organizaciones describen sin claridad las funciones de sus puestos o no toman en cuenta el potencial del trabajador (Latella et al., 2016).

En lo que respecta al desarrollo y la intensidad del síndrome del Boreout, este varía según el tipo de colaborador; puesto que en algunos casos se da, de manera precipitada y en otros de forma pasiva. Por tanto, el aburrimiento en el centro laboral es normal; ya que dará oportunidad al desarrollo de la creatividad, a la socialización entre compañeros, y al planteamiento del tipo de trabajo que les gustaría tener. No obstante, se vuelve un problema cuando el desinterés, el aburrimiento y la infraexigencia, van siendo permanentes en la persona dentro de su ambiente laboral (Labath, 2015). Y este, comienza cuando el trabajador encontrándose satisfecho con su empleo, empieza a identificar que algo no está bien; reconoce que su trabajo es monótono, identifica demasiado tiempo libre y descubre que ir a su centro de trabajo,



ya no le genera motivación. Al perder motivación, el colaborador, pone en marcha estrategias (pro boreout) que le permiten generar más tiempo libre en su jornada de trabajo y, todo ello, empeora e incrementa la insatisfacción del colaborador (Labath, 2015).

Rothlin y Werder (2009, citando en Latella, et al., 2016), añaden que la percepción de los síntomas, pueden darse de manera externa, donde se evidencian estrategias pro Boreout (Comer frente a la computadora, llamar por teléfono, salir de la oficina con excusas inexistentes, fingir sobrecarga de trabajo); y de manera interna, con indicios de fatiga, irritación, desánimo e introversión.

Ante ello, Azabache (2016), hace referencia a las estrategias pro Boreout, señalándolas como las acciones que el colaborador emplea para fingir una sobrecarga de trabajo y muestra escasas de tiempo para evitar la asignación de nuevas tareas; así como para adquirir un mayor tiempo libre, dentro de su ambiente laboral y para emplearlo en actividades personales. Estas estrategias, incluyen al hecho de poner documentaciones sobre el escritorio o plasmar documentos en su computadora, evitar el apoyo de sus compañeros en la ejecución de sus funciones, solicitar documentos, gestionar materiales, llevar actividades extras a su casa con la intención de simular un compromiso con la entidad, y quejarse de manera constante por la sobre carga de actividades laborales. Por último, Rothlin y Werder (2009, citado en Latella et al., 2016), refieren que dentro de los colaboradores que más propensos están a desarrollar el síndrome de Boreout, están los que laboran en organizaciones que no son de su propiedad; puesto que mientras más involucrado estén en las metas de la organización y más oportunidades de desarrollo y crecimiento laboral tengan, menor será la probabilidad a contraerlo.

Es así que, la presente investigación, persigue un enfoque Conductual; el mismo que postula que el aprendizaje se refleja en los cambios de conducta; y es la forma de reaccionar que tiene una persona frente a situaciones determinadas (Navarro et al., 2018). Por tanto, se considera que el síndrome de Boreout, se da como respuesta a diferentes estímulos, y este a su vez, es identificado, por diferentes comportamientos del ser humano en su lugar de trabajo.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación:** La investigación aplicó un estudio cuantitativo; el mismo que se identifica por cuantificar la base de datos obtenidos en una investigación, haciendo uso de métodos estadísticos; cabe mencionar que para su uso la variable debe ser cuantificable (Cadena et al., 2017). Además, este tipo de investigación también se concibe como una secuencia de etapas rigurosas y probatorias, que están orientadas a la comprobación de una hipótesis; la misma que se encuentra basada en conceptualizaciones teóricas y objetivos planteados; por tanto, para analizar y comprender dicho estudio, los resultados son mostrados en valores numéricos (Hernández et al., 2014).

**Diseño de investigación:** El estudio empleó un diseño instrumental, el cual abarca la construcción, adaptación y el análisis de las propiedades psicométricas de un instrumento; por tanto, en la presente investigación se intentará demostrar la validez y confiabilidad de una escala, realizando inicialmente el planteamiento del problema, justificación, revisión de antecedentes, conceptualizaciones teóricas que respalden la aplicación del instrumento y por último, la corroboración de las propiedades psicométricas (Argumedo et al., 2016).

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable:** Síndrome de Boreout

- **Definición conceptual:** Azabache (2016), basándose en los estudios de Rothlin y Werder (2009), concibe al síndrome de Boreout como una serie de particularidades e indicadores que ponen de manifiesto al aburrimiento crónico en el lugar de trabajo; dividiéndose en manifestaciones del estado de ánimo, que abarcan conductas de apatía en la ejecución de actividades diarias y sensaciones de inutilidad por tener escaso trabajo, concibiéndolo como muy sencillo a comparación de sus habilidades y capacidades; y en estrategias conductuales evitativas, que incluyen un distraimiento y poco interés por sus actividades diarias en el trabajo, conllevándolo a ejecutar

tareas que le generen tiempo libre y lo desvincule de sus responsabilidades dentro de la organización.

- **Definición Operacional:** El Boreout se mide a través de los puntajes obtenidos en la Escala del Síndrome de Boreout – ESB (Azabache, 2016), la cual está conformada por 53 ítems, que se agrupan en 2 áreas y se dividen en 5 dimensiones.

- **Dimensiones:**

**Área de manifestaciones del estado emocional:** Área conformada por tres subareas; iniciando con la infraexigencia, la cual está compuesta por los indicadores; poco trabajo, que incluye los ítems 26, 39 y 50 y trabajo muy fácil, que abarca los ítems 4, 6, 10, 30 y 46. Asimismo, está el aburrimiento; el mismo que está compuesto por los indicadores; inconformidad, que incluye los ítems 13, 21, 31 y 40 ; Apatía, con los ítems 32, 37, 49, 51 y 52 ; y Distrainimiento conformado por los ítems 12, 18, 28, 34 y 45. Por último se encuentra al desinterés; el cual está compuesto por los indicadores; Indiferencia, con los ítems 5, 15, 22, 24, 38 y 41; y desligamiento, con los ítems 1, 11, 27, 35 y 53.

**Área de estrategias conductuales evitativas:** Área conformada por dos subareas; teniendo en primer lugar al alejamiento del trabajo; el cual está compuesto por los indicadores; parecer ocupado, con los ítems 3, 8, 33, 43, 44 y 47; y Quejarse, con los ítems 2, 9 y 23. Y continuando con la subarea de conseguir tiempo libre; el cual está compuesto por los indicadores; falso uso del tiempo, con los ítems 14, 16, 19, 29 y 48; y actividades no laborales, con los ítems 7, 17, 20, 25, 36 y 42.

- **Escala de Medición:** Se utilizó la escala de Intervalo; la cual posibilita el reconocimiento de una parte representativa del tamaño de la muestra, identificando la cantidad que se está midiendo; además, permite asignar un valor numérico a cada constructo, hacer comparaciones de igualdad y determinar distancias entre cada valor de la escala (Ochoa y Molina, 2018).

### **3.3. Población, muestra y muestreo, Unidad de análisis**

#### **Población:**

Los colaboradores que formaron parte del presente estudio, fueron aquellos pertenecientes a la parte administrativa de las entidades del estado de la ciudad de Trujillo, se trabajó con edades que oscilen entre los 18 a 65 años, pertenecientes a ambos sexos. La población fue seleccionada en base a lo planteado en los criterios de inclusión y exclusión; considerándola una población de fácil acceso, puesto que a partir de la fracción finita de la cantidad objetivo se obtuvo a las personas accesibles (Ventura, 2017).

En este sentido; los criterios de Inclusión estimados en la presente investigación, son los siguientes: colaboradores que den el consentimiento de involucrarse en el estudio; que pertenezcan a empresas del sector público de Trujillo; que se encuentren entre las edades de 18 a 65 años; que tengan una experiencia laboral, mayor a 1 año en la organización y en el puesto de trabajo; que ocupen puestos de trabajo que impliquen horarios permanentes; que ejecuten funciones en una oficina y que tengan acceso a plataformas digitales.

Por otro lado, en los criterios de exclusión se considerará a lo siguiente: colaboradores que no pertenezcan a entidades del sector público de Trujillo y colaboradores que realicen mal la prueba.

#### **Muestra:**

Para Novoa (2015), la muestra se define como un subconjunto del total de la población, que permite obtener aspectos importantes para el estudio científico; ante ello, la presente investigación, se desarrolló con una muestra de 300 colaboradores de ambos sexos, del sector público de la ciudad de Trujillo, puesto que por la coyuntura actual existe una limitación de acceso al personal de las diferentes organizaciones, y considerando lo establecido por los coordinadores de la universidad se ha estimado el presente tamaño muestral. Así también, basándonos en la escala de MacCallum, Widaman, Zhang y Hong (1999, citado por Lloret, Ferreres, Hernández y Tomas, 2014); quienes establecen que, para asegurar la calidad del inventario, se debe considerar a la muestra desde: 50 como muy insuficiente; 100 insuficiente; 200 aceptable; 300 conveniente; 500 muy

conveniente y 1000 como magnífica; nuestro tamaño muestral estaría ubicando en un rango conveniente; lo cual nos permitió trabajar dicho estudio.

**Muestreo:**

El tipo de muestreo empleado en el presente estudio, es el no probabilístico por conveniencia; dado que la muestra fue obtenida en base a la conveniencia o accesibilidad que logra tener el investigador (Otzen y Manterola, 2017). Por tanto, el muestreo se centró en buscar y contactar a colaboradores que se encuentren dentro de los criterios de inclusión establecidos y que tengan acceso a plataformas digitales.

**Unidad de análisis:**

Para obtener la unidad de análisis se trabajó con colaboradores de ambos sexos, pertenecientes a entidades del sector público de Trujillo.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La investigación hizo uso de la encuesta; la misma que se utiliza para mantener una inferencia coherente en el transcurso de la investigación, permitiendo evaluar de forma numérica los resultados encontrados mediante los ítems, los cuales cuentan con una estimación numérica según su valor e importancia; conllevando a la obtención de resultados objetivos sobre la medición de la variable en estudio. (Baena, 2017)

El instrumento empleado fue la Escala del Síndrome de Boreout – ESB, diseñado por Karla Azabache en el año 2016, en la ciudad de Trujillo, Perú; la misma que basándose en los aportes de Rothlin y Werder, buscó evaluar al Síndrome de Boreout en el ambiente laboral. Esta escala, puede ser aplicada de forma individual o colectiva, a colaboradores que se encuentren laborando en empresas con trabajo dependiente, con rango de edad que oscila entre los 18 a 69 años de edad; para su aplicación se debe tomar en cuenta un aproximado de 15 a 25 minutos y se realiza mediante la evaluación de 53 ítems, que cuentan con 6 respuestas múltiples, que pretenden evitar la tendencia a puntuar en opciones medias. Así también, dicho instrumento está compuesto por dos áreas, siendo la primera las manifestaciones del estado emocional, que abarcan 3 dimensiones: la

infraexigencia (Indicadores: poco trabajo y trabajo muy fácil), el aburrimiento (Indicadores: inconformidad, apatía y distraimiento), y el desinterés (Indicadores: indiferencia y desligamiento). En segundo lugar, está el área de estrategias conductuales evitativas, que comprenden 2 dimensiones: mantener el trabajo alejado (Indicadores: parecer ocupado y quejarse), y conseguir tiempo libre (Indicadores: falso uso del tiempo y actividades no laborales). En tanto, la escala propuesta cuenta con una estructura que se encuentra conformada por 11 indicadores en total.

### **Validez**

La Escala del Síndrome de Boreout - ESB, pasó por tres revisiones, logrando así su estructura final; pues, en la determinación de la validez de contenido de la escala se utilizó el juicio de expertos y los resultados de sus calificaciones fueron calculadas haciendo uso del coeficiente de validez de V de Aiken, (1980; 1985; Andreani, 1975, citado en Ecurra, 1988), aceptando ítems con índices  $\geq .90$ . Es así, que también fue definida a través de la correlación ítem – test corregido, obteniendo índices entre .35 a .80; los mismos que alcanzaron valores mayores al mínimo propuesto por Kline (2005); por último, en el análisis factorial exploratorio, realizado con el método de máxima verosimilitud con rotación oblicua y normalización de Kaiser, se obtuvo una varianza total explicada de 51.16% y 11 cargas factoriales compuestas por más de tres ítems cada una.

### **Confiabilidad**

Se utilizó el método de consistencia interna, mediante el coeficiente alfa, dado que se identificaba como un instrumento politómico; Además, el índice fue empleado a la escala general y a cada una de las dimensiones, alcanzando un valor general de .90.

### **3.5. Procedimientos**

El presente estudio inició con la elección del tema a investigar, la población objetivo y el instrumento de evaluación. Asimismo, se solicitó la autorización a la propietaria de la Escala del síndrome de Boreout – ESB, para luego ser sometida al criterio de expertos; los mismos que revisarán la coherencia, relevancia y la claridad de cada uno de los ítems para lograr el objetivo. Una vez terminada esa fase, se digitalizó la escala, con el fin de aplicarlo de manera virtual, a través de la plataforma Google Form. A continuación, se procedió a realizar los estudios estadísticos previamente terminados; para que finalmente, se realice el análisis de la validez de contenido, consistencia interna y la confiabilidad del instrumento.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Con la finalidad de lograr los objetivos propuestos en el presente estudio, se procedió a someter los ítems, a criterio de expertos; los mismos que fueron conformados, por 8 profesionales de Psicología Organizacional, quienes centraron su estudio en la claridad, coherencia, y relevancia de cada uno de los ítems, de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB. Luego, se trabajó los resultados teniendo en cuenta los intervalos de confianza basados en el método de V de Aiken, considerando los intervalos de confianza (95%) y los rangos de interpretación  $V_o = > .80$  (Escrura, 1988), haciendo uso del software Excell, con el propósito de ordenar, organizar y depurar, los datos obtenidos; y exportándose la base de datos al Software libre JAMOVI 2.0 para los siguientes análisis:

Por consiguiente, para la validez de estructura interna, realizado mediante el análisis factorial exploratorio, donde se obtuvo un KMO mayor a  $>.8$  que es considerado como satisfactorio (Lloret, Ferreres, Hernández & Tomás, 2014; Morata, Holgado, Barbero & Méndez, 2015), se empleó el método paralelo de Horn (1965) aplicado a los 3 factores; los mismos que están siendo explicados por la variabilidad propia de la data, extrayéndolos mediante el método de Máxima verosimilitud y rotación Oblimin con normalización de Káiser. Asimismo, las comunalidades fueron  $>.30$  (Lloret, Ferreres, Hernández & Tomás, 2014) evaluándose un ajuste satisfactorio de los modelos; ya que si se cumple la razón

de verosimilitud  $\chi^2/df < 2$  (Carmines y McIver, 1981), RMSEA  $< .08$  (Browne y Cudeck, 1993); TLI  $> .90$  y un mejor ajuste según el menor valor del BIC que evidencia un modelo menos complejo (Schwarz, 1978).

Por último, para la confiabilidad, se estimó de forma puntual e intervalica mediante el coeficiente omega; por encontrarse cargas factoriales diferentes para cada ítem describiendo un modelo de medición congénico (Ventura – León y Caycho, 2017). En este sentido, los índices debieron ser  $> .65$  (Katz, 2006), o estar entre  $.7$  y  $.9$  (Campo - Arias y Oviedo, 2008) o tener valores de confiabilidad de  $.60$  a  $.85$ , que son útiles para investigaciones de diagnóstico grupal (Morales, 2007)

### **3.7. Aspectos éticos**

El presente estudio, buscó en primer lugar el consentimiento informado, libre participación, confidencialidad y veracidad. Por esto, fue fundamental seguir las normas estipuladas en base al código de ética de investigación de la Universidad César Vallejo (Art. 10°); y donde encontramos a la solicitud del consentimiento de los colaboradores a través de la firma, como referente a su participación; a la información que abarca los fines del estudio; y los beneficios esperados, con el propósito de recabar información precisa y real (Llempén & Santisteban, 2017). De igual manera, se tomó como referente al Código de Ética Profesional del Psicólogo, con énfasis en el título XI – Actividades de investigación (Art. 81°), el mismo que refiere que el investigador debe dar a conocer en primera instancia, al participante sobre el estudio a realizar, previo a la concertación de la participación, dándole la opción de elegir, sin presión alguna. Igualmente, los artículos 84° y 87°, especifican el principio de la confidencialidad de los datos recabados, planteando un acuerdo entre investigador y participante (Colegio de Psicólogos del Perú [CPsP], 2017); además, se resaltó que el estudio no presenta fines lucrativos, sino fines netamente académicos.



#### IV. RESULTADOS

**Tabla 2**

*Evidencias de la Validez de Contenido de la Escala del Síndrome de Boreout, por Criterio de Jueces expertos, mediante la V de Aiken*

Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia						
	V de Aiken		IC 95%		V de Aiken		IC 95%		V de Aiken		IC 95%				
	V	p	Li	Ls	V	p	Li	Ls	V	p	Li	Ls			
<b>Media</b>	<b>1,00</b>	<b>&lt;,001</b>	<b>**</b>	<b>,68</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>&lt;,001</b>	<b>**</b>	<b>,68</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>&lt;,001</b>	<b>**</b>	<b>,68</b>	<b>1,00</b>
<b>1</b>	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
<b>2</b>	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
<b>3</b>	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
<b>4</b>	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
<b>5</b>	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
<b>6</b>	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
<b>7</b>	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
<b>8</b>	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
<b>9</b>	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
<b>10</b>	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
<b>11</b>	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
<b>12</b>	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
<b>13</b>	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
<b>14</b>	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
<b>15</b>	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
<b>16</b>	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
<b>17</b>	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
<b>18</b>	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
<b>19</b>	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
<b>20</b>	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
<b>21</b>	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
<b>22</b>	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
<b>23</b>	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
<b>24</b>	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
<b>25</b>	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
<b>26</b>	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
<b>27</b>	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
<b>28</b>	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
<b>29</b>	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
<b>30</b>	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00

Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia						
	V de Aiken		IC 95%		V de Aiken		IC 95%		V de Aiken		IC 95%				
	V	p	Li	Ls	V	p	Li	Ls	V	p	Li	Ls			
31	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
32	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
33	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
34	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
35	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
36	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
37	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
38	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
39	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
40	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
41	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
42	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
43	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
44	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
45	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
46	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
47	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
48	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
49	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
50	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
51	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
52	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00
53	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00	1,00	<,001	**	,68	1,00

Nota: V: Estadístico de Aiken, p: Significancia; IC95%: Intervalo de confianza al 95%; Li: Límite inferior; Ls: Límite superior

En la tabla 2, se muestra el índice de Validez de contenido para los ítems de la Escala del síndrome de Boreout – ESB, considerando el juicio de 8 expertos con 2 calificaciones de acuerdo / desacuerdo sobre la idoneidad de cada ítem, permitiendo medir el grado de acuerdo mediante el estadístico V de Aiken, obteniéndose un valor promedio de  $V = 1.00$  con un IC95% de  $[.68 - .1.00]$  en Claridad, Coherencia y Relevancia; siendo estadísticamente superior ( $p < .05$ ) a  $V_0 = .50$  (situación de máxima incertidumbre); dando a entender que existió unanimidad en los juicios de los jueces expertos sobre la idoneidad de los ítems (Escurra, 1988).

**Tabla 3**

*Análisis Factorial exploratorio de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB; con 53 ítems iniciales.*

Ítem	Factor			h <sup>2</sup>	Ítem	Factor			h <sup>2</sup>
	F1	F2	F3			F1	F2	F3	
35	.92			.38	15		.65		.31
39	.92		.32	.35	8		.64		.37
25	.80			.38	18		-.60	.36	.72
38	.79			.30	40	.39	.58		.37
12	.73			.30	16	.33	-.52		.63
5	.69			.33	13		-.51	.31	.48
51	.69			.44	41		.51	.42	.44
19	.63	.43		.46	6				.69
22	.62			.40	31				.46
32	.61	.45		.43	43				.47
4	.61			.62	20				.60
2	-.61			.43	53				.63
26	.59			.43	49				.86
37	.59	.36		.37	11				.55
7	.55			.53	36			.77	.32
9	.53	.48		.32	42			.72	.48
3	-.52			.49	46	.36		.66	.56
24				.58	48		.45	.60	.63
52				.51	44			.60	.63
28				.73	1			-.56	.62
17	.40	.80		.29	33	.41		.54	.49
34		.80		.45	23		.38	.53	.30
14		.76		.32	29		.33	.53	.55
30		.74		.36	45				.68
27		.67		.35	50				.73
21		.67		.48	47				.93
10		-.65	.34	.39					
Porcentaje de varianza Explicada					%VE	21.7	19.6	10.1	51,40
Correlación entre factores latentes					F1	—	0.68	0.10	
					F2		—	0.03	
Kaiser-Meyer-Olkin					KMO=				0,935
Test de esfericidad de Bartlett					X <sup>2</sup> =	7923	gl=	1378	p< .001

Nota: X<sup>2</sup>: Chi cuadrado; gl: grados de libertad; p: Significancia

En la Tabla 3, se muestra los resultados del Análisis Factorial Exploratorio (AFE) aplicado a los datos recolectados en los 53 ítems iniciales; donde evidenciaron ser una muestra adecuada de indicadores, al presentar un índice de KMO=.935 (Elevado) y un p-valor estadísticamente significativo ( $p < .05$ ) en el Test de Bartlett; haciendo factible la aplicación del AFE, e identificándose mediante el método paralelo de Horn (1965) a 3 factores que están siendo explicados por la variabilidad propia de la data, extrayéndolos mediante el método de Máxima verosimilitud y rotación Oblimin con normalización de Káiser, mostrando una estructura de tres factores que explican un 51.4% de la variabilidad contenida en todos los ítems y además los ítems 6, 11, 20, 24, 28, 31, 43, 45, 47, 49, 50, 52, 53 presentaron cargas factoriales menores a .30 en los tres factores y los ítems 39, 19, 32, 37, 9, 17, 10, 18, 40, 16, 13, 41, 46, 48, 33, 23 y 29 se comportaron como ítems complejos mostrando cargas factoriales en más de un ítem, decidiéndose separarlos de la estructura final que se muestra en la Tabla 4.

**Tabla 4**

*Análisis Factorial exploratorio de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB; con 22 ítems finales.*

Ítems	F1	Factor F2	F3	h <sup>2</sup>	
35	,94			,37	
38	,85			,30	
25	,80			,38	
12	,79			,33	
5	,79			,30	
22	,72			,35	
2	-,67			,41	
51	,66			,46	
3	-,65			,46	
7	,58			,52	
4	,58			,65	
26	,58			,44	
34		,90		,38	
30		,80		,30	
21		,72		,49	
8		,69		,32	
15		,69		,33	
14		,66		,37	
27		,62		,36	
42			,86	,33	
44			,55	,69	
1			-,50	,73	
% Varianza Explicada	%VE	32,46	20,07	6,5	59,03
Correlación entre factores latentes					
	F1	—	0,72	0,04	
	F2		—	0,07	
Kaiser-Meyer-Olkin	KMO=				0,944
Test de esfericidad de Bartlett	X <sup>2</sup> =	2861	gl= 231		p<,001

*Nota:* X<sup>2</sup>: Chi cuadrado; gl: grados de libertad; p: Significancia

En la tabla 4; se muestra los resultados del Análisis Factorial Exploratorio (AFE) aplicado a los datos recolectados en los 22 ítems finales, donde evidenciaron ser una muestra adecuada de indicadores al presentar un índice de KMO=.944 (Elevado) y un p-valor estadísticamente significativo (p<.05) en el Test de Bartlett; haciendo factible la aplicación del AFE, e identificándose mediante el método paralelo de Horn (1965) a 3 factores que están siendo explicados por la variabilidad propia de la data, extrayéndolos mediante el método de Máxima verosimilitud y rotación Oblimin con normalización de Káiser, mostrando una estructura de tres factores que explican un 59.03% de la variabilidad contenida en los ítems finales que mostraron cargas factoriales de .50 a .94 y comunalidades mayores a .30.

**Tabla 5***Índices de ajuste de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB.*

Modelo	X <sup>2</sup> /gl	RMSEA	RMSEA IC 90%		TLI	BIC
			Inferior	Superior		
3F - 53 ítems	1.87	,067	,063	,072	,82	4135
3F - 22 ítems	1.64	,058	,046	,070	,94	607

*Nota:*X<sup>2</sup>/gl: Razón de verosimilitud

RMSEA: Error de aproximación

IC90%: Intervalo de confianza al 90%

TLI: Índice de Tucker-Lewis

BIC: Criterio de Información Bayesiano

En la Tabla 5, se evidencia que ambos modelos, fueron evaluados mediante índices de ajuste, dónde el modelo con 53 ítems presenta un TLI=.82 < .90 (Tucker y Lewis, 1973), señalando que los factores no están explicando adecuadamente la variabilidad de los ítems que los conforman; y observándose por tanto, índices de ajuste satisfactorios en el modelo con 22 ítems con una razón de verosimilitud X<sup>2</sup>/gl =1.64 < 2 (Carmines y McIver, 1981), un RMSEA = .058 IC90%:[.046 - .070] < .08 (Browne and Cudeck, 1993); TLI =.94 > .90 y un mejor ajuste según el menor valor del BIC que evidencia un modelo menos complejo que el de 53 ítems (Schwarz, 1978).

**Tabla 6***Evidencias de Confiabilidad de la Escala del Síndrome de Boreout - ESB.*

Factores	Ítems	Omega de McDonald e IC95%		
		$\omega$	Inferior	Superior
F1	12	0,944	0,938	0,950
F2	7	0,918	0,914	0,922
F3	3	0,676	0,600	0,752

*Nota:*  $\omega$ : Omega de McDonald; IC95%: Intervalo de confianza al 95%

En la tabla 6; podemos observar que el factor 1 presenta un índice omega de .944 IC95% [.938 - .950]; el factor 2, obtuvo un índice omega de .918 IC95% [.914 - .922]; y el factor 3 presenta un índice omega de .626 IC95% [.600 - .652]. En este sentido, la base teórica plantea que, si el  $\omega$  se ubica entre 0.70 y 0.90 (Campo - Arias y Oviedo, 2008) y en algunos casos, si las puntuaciones ascienden a 0.65; se consideran fiables (Katz, 2006); asimismo, escalas con valores de confiabilidad de .60 a .85 son útiles para investigaciones de diagnóstico grupal (Morales, 2007); por tanto, la escala presenta rangos aceptables de confiabilidad.

## V. DISCUSIÓN

El Síndrome de Boreout es definido, como la serie de particularidades e indicadores que ponen de manifiesto al aburrimiento crónico en el trabajo; dividiéndose en manifestaciones del estado de ánimo, que abarcan conductas de apatía en la ejecución de actividades diarias y sensaciones de inutilidad por tener escaso trabajo, concibiéndolo como muy sencillo a comparación de sus habilidades y capacidades; y en estrategias conductuales evitativas, que incluyen un distraimiento y poco interés por sus actividades diarias en el trabajo, conllevándolo a ejecutar tareas que le generen tiempo libre y lo desvincule de sus responsabilidades dentro de la organización (Azabache, 2016). Por tanto, la variable en estudio, es un estado anímico, que puede llegar a experimentar cualquier colaborador que ejecuta un trabajo, con escasa exigencia, conllevándolo a un desinterés en sus funciones y, por ende, a un aburrimiento en su tiempo de trabajo; es así que, considerando la escases de estudios, de dicha problemática y la ausencia de su detección temprana, se ha tenido a bien estudiar un instrumento, que cuente con niveles de validez y confiabilidad óptimos, que permita medir dicho síndrome en los colaboradores del sector público de la ciudad de Trujillo.

La Escala del Síndrome de Boreout – ESB, diseñado por Azabache (2016), en la ciudad de Trujillo, Perú; busca evaluar al Síndrome de Boreout en el ambiente laboral. Esta escala, está compuesta por 53 ítems, que se dividen en 5 dimensiones; teniendo en primer lugar, a la Infraexigencia con 8 ítems; al aburrimiento con 14 ítems; al desinterés con 11 ítems; al alejamiento del trabajo con 9 ítems; y al conseguir tiempo libre con 11 ítems. Dichos ítems, son respondidos mediante la escala Likert. En tanto, la presente escala, ha sido objeto de estudio, de algunas investigaciones con poblaciones similares; sin embargo, se concibe oportuno realizar un estudio en una población y contexto nuevo, considerando las nuevas modalidades de trabajo, como consecuencia de la pandemia mundial. Es así que los resultados, facilitan la fundamentación de las propiedades psicométricas de la Escala, teniendo en cuenta la metodología y su fundamentación teórica. Así como, la realidad problemática, planteada en la presente investigación.



En este sentido, considerando al primer objetivo planteado de analizar la validez de contenido de la escala del síndrome de Boreout – ESB a través del criterio de expertos; encontramos que los 8 expertos analizaron con 2 calificaciones de acuerdo / desacuerdo sobre la idoneidad de cada ítem , permitiendo medir el grado de acuerdo mediante el estadístico V de Aiken, obteniendo un valor promedio de  $V = 1.00$  con un IC95% de [.68 - .1.00] en Claridad, Coherencia y Relevancia; siendo estadísticamente superior ( $p < .05$ ) a  $V_0 = .50$  (situación de máxima incertidumbre); dando a entender que existió unanimidad en los juicios de los jueces expertos sobre la idoneidad de los ítems (Eскурra, 1988). Así también es aceptable, puesto que el número de jueces como mínimo deber ser 5 y como máximo 10 (Abanto et al., 2019). Por tanto, considerando a Azabache (2016), quién construyó la Escala para evaluar el Síndrome de Boreout - ESB; y determinó las propiedades psicométricas de la misma; con 480 trabajadores del sector privado de la ciudad de Trujillo, al determinar la validez de contenido del instrumento empleó el juicio de 10 expertos y las calificaciones obtenidas en los resultados, fueron calculadas empleando el coeficiente de validez de V de Aiken, (1980; 1985; Andreani, 1975, citado en Eскурra, 1988), admitiendo ítems con índices  $\geq .90$ , concordando con lo encontrado en nuestra investigación, en el análisis que realizaron nuestros expertos.

En segundo lugar, respondiendo al siguiente objetivo, de Hallar evidencias de validez de acuerdo con la estructura interna mediante el análisis factorial exploratorio, aplicado a los datos recolectados en los 53 ítems iniciales, evidenciaron ser una muestra adecuada de indicadores al presentar un índice de  $KMO = .935$  (Elevado) y un p-valor estadísticamente significativo ( $p < .05$ ) en el Test de Bartlet; haciendo factible la aplicación del AFE, identificándose mediante el método paralelo de Horn (1965) a 3 factores que están siendo explicados por la variabilidad propia de la data, extrayéndolos mediante el método de Máxima verosimilitud y rotación Oblimin con normalización de Káiser, mostrando una estructura de tres factores que explican un 51.4% de la variabilidad contenida en todos los ítems. Asimismo, aplicado a los datos recolectados en los 22 ítems finales evidenciaron ser una muestra adecuada de indicadores al presentar un índice de  $KMO = .944$  (Elevado) y un p-valor estadísticamente significativo ( $p < .05$ ) en el Test de Bartlet; mostrando una estructura

de tres factores que explican un 59.03% de la variabilidad contenida en los ítems finales que mostraron cargas factoriales de .50 a .94 y comunalidades mayores a .30. Por tanto, se encontró que los ítems fueron agrupados, en tan solo 3 factores, y éstos pueden haberse dado por la redundancia de los mismos; considerando así, que los tres factores planteados en éste análisis, pueden formar parte del modelo planteado por Rotlhin y Werder (2009), el cual es el modelo inicial del síndrome de Boreout y el cuál fue la base de la teoría planteada por Azabache (2016). En este sentido, considerando a Seminario (2018), quién realizó el análisis factorial exploratorio de dicha escala, con las estadísticas preliminares ejecutadas a la matriz de correlación entre las variables para ejecutar el análisis factorial con los componentes principales y rotación Varimax; encontró un KMO de 0.73 y una puntuación de esfericidad de Bartlet de 0.00, con una varianza acumulada de 52.70% en dieciocho componentes. Por su parte, Azabache (2016), obtuvo un KMO de 0.903 con una esfericidad de Bartlet de 0.00 y una varianza acumulada de 51.16% con once componentes; mientras que Cabrera (2014) obtiene un KMO de 0.90 y una varianza acumulada de 77,79% con tres componentes. Denotando que el síndrome de Boreout, aún no cuenta con un instrumento óptimo, y que requiere, de más estudios e investigaciones psicométricas, en diferentes contextos, para ser estudiado y abordado a través de un instrumento que cuente con validez y confiabilidad.

Finalmente, en lo que respecta a nuestro tercer y último objetivo, que estuvo dirigido a precisar la confiabilidad del instrumento a través del coeficiente Omega; se siguió el modelo de los 3 factores, obtenidos en nuestro análisis factorial exploratorio; donde encontramos que el factor 1 presenta un índice omega de .944 IC95% [.938 - .950]; el factor 2, obtuvo un índice omega de .918 IC95% [.914 - .922]; y el factor 3 presenta un índice omega de .626 IC95% [.600 - .652]; por tanto, la base teórica plantea que, si el  $\omega$  se ubica entre 0.70 y 0.90 (Campo - Arias y Oviedo, 2008) y en algunos casos, si las puntuaciones ascienden a 0.65; se consideran fiables (Katz, 2006); asimismo, escalas con valores de confiabilidad de .60 a .85 son útiles para investigaciones de diagnóstico grupal (Morales, 2007); en este sentido, la escala presenta rangos aceptables de confiabilidad y es consistente en el tiempo y se encuentra dentro de los rangos aceptables de confiabilidad. Caso que no ocurrió en

las investigaciones de Morán (2017), que analizó las propiedades psicométricas, validez y confiabilidad del Cuestionario evaluador de Boreout (CEBO), y donde trabajó la confiabilidad, mediante el coeficiente alfa y omega, encontrando puntajes  $<.70$ , lo que demostró que los reactivos de la escala no lograron medir el fenómeno estudiado, en su totalidad. De la misma manera, Huañap (2017) realizó un estudio con el mismo instrumento, y en la confiabilidad, que lo realizó mediante la consistencia interna con el Coeficiente Omega, obtuvo índices de  $.333$  a  $.405$ , denotando un nivel insuficiente con respecto al modelo teórico planteado. Por otro lado, Villarreal (2020) trabajó Validez y confiabilidad de la escala de Aburrimiento Laboral de Martínez y Rodríguez, y obtuvo niveles adecuados en tres dimensiones, a diferencia de otros autores. Por lo que se concluye, que es importante realizar un estudio minucioso de los reactivos a trabajar y cuáles son las variables que pueden estar siendo percibidas, de manera errónea por los participantes de las investigaciones; y más aún en la situación actual en la que nos encontramos, donde la aplicabilidad se está dando de manera virtual y los participantes al desarrollar el instrumento, pueden percibir el ítem en base a lo que entiendan, ya que no hay quien les explique en el caso que hubiera duda.

## VI. CONCLUSIONES

- La Escala del síndrome de Boreout - ESB, se concibe aplicable a los colaboradores del sector público de la ciudad de Trujillo, pues adaptándolo a un modelo de tres dimensiones, cumple con las propiedades psicométricas requeridas.
- El índice de Validez de contenido, desarrollado por criterio de 8 jueces expertos, mediante la V de Aiken; obtuvo un valor promedio de  $V = 1.00$  con un IC95% de  $[.68 - .1.00]$  en Claridad, Coherencia y Relevancia; siendo estadísticamente superior ( $p < .05$ ) a  $V_0 = .50$  (situación de máxima incertidumbre); dando a entender que existió unanimidad en los juicios de los jueces expertos sobre la idoneidad de los ítems e indicando una adecuada validez.
- En el índice de la estructura Interna, mediante el análisis factorial exploratorio, con el modelo de los tres factores, compuesta por 22 ítems se encontró un índice de KMO = .944 (Elevado), un p-valor estadísticamente significativo ( $p < .05$ ) en el Test de Bartlett; y una varianza explicada de 59.03%; mostrando cargas factoriales de .50 a .94 y comunalidades mayores a .30.
- En la confiabilidad, mediante el Coeficiente Omega, se siguió el modelo de los tres factores y se encontró que el factor 1 presenta un índice omega de .944 IC95%  $[.938 - .950]$ ; el factor 2, obtuvo un índice omega de .918 IC95%  $[.914 - .922]$ ; y el factor 3 presenta un índice omega de .626 IC95%  $[.600 - .652]$ ; denotando rangos aceptables de confiabilidad.

## VII. RECOMENDACIONES

- Seguir empleando la escala del Síndrome de Boreout en colaboradores del sector público y en otras poblaciones.
- Continuar con la realización de investigaciones que impliquen la misma variable de estudio, considerando una muestra estratificada, para lograr una validez de estructura interna más consolidada.
- Aplicar el presente instrumento de manera presencial; con la finalidad de corroborar los datos obtenidos en el estudio desarrollado de manera virtual.
- Poner en práctica métodos variados del análisis, para la validez y confiabilidad de un instrumento; puesto que permitirá fortalecer los resultados hallados.
- Para medir el índice de fiabilidad de un instrumento, se recomienda emplear el Coeficiente Omega; ya que es más confiable en sus resultados.

## REFERENCIAS

- Abanto, W. Talledo, D. & Vilchez, B. (2019). *Construcción de un instrumento para valorar el comportamiento ambiental en adolescentes-Piura*. Paian, 10(1), 14-30. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/PAIAN/article/view/1088/929>
- Aguirre, D. V. (2019). *Motivación laboral y síndrome de Boreout en docentes en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Académico UPAO. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/5854>
- Alsina, A. & Coronata, C. (2014). *Los procesos matemáticos en las prácticas docentes: diseño, construcción y validación de un instrumento de evaluación*. Edma 0-6: Educación Matemática en la Infancia, 3(2). <https://www.edma0-6.es/index.php/edma0-6/article/view/129>
- Argumedo, D., Nóbrega, M., Bárrig, P. & Otiniano, F. (2016). *Criterios homologados de investigación en Psicología (CHIP) Investigaciones instrumentales*. Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://departamento.pucp.edu.pe/psicologia/wp-content/uploads/2016/08/CHIP-Investigaciones-Instrumentales.pdf>
- Arrogante, A. B. (2018). *Organización de eventos empresariales*. España: Copyright. [https://books.google.com.pe/books?id=npBXDwAAQBAJ&pg=PA99&dq=sindrome+del+boreout&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjhuLnY\\_evrAhVFi1kKHV\\_tDIoQ6AEwA3oECAUQA#g#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=npBXDwAAQBAJ&pg=PA99&dq=sindrome+del+boreout&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjhuLnY_evrAhVFi1kKHV_tDIoQ6AEwA3oECAUQA#g#v=onepage&q&f=false)
- Azabache, K. A. (2016). *Construcción y propiedades psicométricas de la escala del síndrome de Boreout – ESB en colaboradores adultos de Trujillo* [Tesis Doctoral, Universidad César Vallejo]. Repositorio Académico UCV. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/186/azabache\\_ak.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/186/azabache_ak.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Grupo editorial Patria. [file:///D:/Documents/Downloads/DialnetInstrumentosDeRecoleccionDeDatosATravesDeLosEstadi-5420513%20\(1\).pdf](file:///D:/Documents/Downloads/DialnetInstrumentosDeRecoleccionDeDatosATravesDeLosEstadi-5420513%20(1).pdf)
- Barrios, C. R. & Velasco, J. B. (2016). *Adaptación de un instrumento para medir el síndrome de aburrimiento al trabajo (BOREOUT) en población laboral mexicana*

- [Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de México]. Repositorio Académico UNAM. <https://1library.co/document/6qmv4o8q-adaptacion-instrumento-sindrome-aburrimiento-trabajo-boreout-poblacion-mexicana.html>
- Bentler, P. M. (1990). *Comparative fit indexes in structural models*. Psychological Bulletin, 107, 238-246.
- Boletín Empresarial. (2015). *El 48% de los que trabajan en Perú son subempleados [en línea]*. Perú. <http://www.aempresarial.com/web/informativo.php?id=9912>
- Bollen, K.A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: Wiley.
- Browne MW, Cudeck R. Alternative Ways of Assessing Model Fit. In: Bollen K, Long J, editors. *Testing Structural Equation Models*. Sage; Newbury Park, CA: 1993. pp. 136-162.
- Cabrera, L. E. (2014). *Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición*. Revista Scielo, 46 (3): 259 – 265. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-08072014000300006&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-08072014000300006&lang=es)
- Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., Salinas, E., De la Cruz, F. & Sangerman, D. (2017). *Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales*. Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas, vol. 8, núm. 7, septiembre-noviembre, 2017, pp. 1603-1617. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=263153520009>
- Campo-Arias, A., & Oviedo, H. C. (2008). *Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna*. Rev Salud Pública, 10 (5), pp. 831-839.
- Carmines, E. & Mclver, J. (1981). *Analyzing Models with Unobserved Variables: Analysis of Covariance Structures*. Beverly Hills: Sage Publications, Inc.
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de ética profesional del psicólogo peruano*. Ed. Del CDN del Colegio de Psicólogos del Perú. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/wp-content/uploads/sites/39/2011/09/Codigo-de-Etica-del-Colegio-de-Psicologos-del-Peru.pdf>
- Cummings, M., Gao, F. & Thornburg, K. (2016). *Boredom in the workplace: a new look at an old problem*. Human factors, 58(2), 279-300.

De Vellis, R. (1991). *Scale development: Theory and applications*. Newbury Park, CA: Sage Publications.

Diario Oficial del Bicentenario el Peruano. (Octubre del 2020). *Número de trabajadores del Sector Público*. <https://www.elperuano.pe/noticia-numero-trabajadores-estatales-crecio-131-74678.aspx>

Díaz, J. & Rios, S. (2020). *Evidencias de validez y confiabilidad del cuestionario de socialización parental TXP-A en adolescentes de la provincia de Pacasmayo - 2020*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58675>

Díaz, M. (2018). *Evidencias de Validez de las inferencias del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO) en personal policial administrativo de Trujillo* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Académico UCV. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24414/diaz\\_vm.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24414/diaz_vm.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Escurra, L. (1988). *Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces*. *Revista de Psicología*. Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555>.

Estadística aplicada a las Ciencias Sociales La fiabilidad de los tests y escalas

©Pedro Morales Vallejo Universidad Pontificia Comillas, Madrid Facultad de Ciencias Humanas y Sociales (última revisión, 18 de septiembre de 2007)

Granda, D. P. (2016). *El síndrome de Boreout y desempeño laboral en colaboradores del hospital Yerovi Mackuart del Cantón Salcedo, Provincia de Cotopaxi* [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Académico UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/20267/1/PATRICIO%20GRANDA.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6 Ed., págs. 88 - 101). México: McGraw-Hill. [http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510\\_06\\_color.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510_06_color.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



- Hu L, Bentler PM. Fit Indices in Covariance Structure Modeling: Sensitivity to Underparameterized Model Misspecification. *Psychological Methods*. 1998;3:424-53.
- Huañap, J. A. (2017). *Propiedades psicométricas del Cuestionario Evaluador de Boreout en colaboradores del sector salud de Chimbote* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Académico UCV. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10287/hua%c3%b1ap\\_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10287/hua%c3%b1ap_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- James, L. R., Mulaik, S. A., Brett, J. M. (1982). *Causal analysis: Assumptions, models, and data* (Vol. 1). Beverly Hills, CA: Sage.
- Katz, M. (2006). *Multivariable analysis [Análisis multivariable]*. (2a ed.). Cambridge University Press.
- Kline, R. (2005). *Methodology in the social sciences. Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). Guilford Press.
- Labath, L. M. (Abril 2016). *Boreout, el síndrome del aburrimiento*. Asociación Educar. <http://asociacioneducar.com/sites/default/files/articles/Media%20browser/Boreout,%20el%20s%C3%ADndrome%20del%20aburrimiento.%20Asociaci%C3%B3n%20Educar.pdf>
- Latella, S. Marciano, N. & Velasco, E. (2016). *Boreout: Aburrimiento crónico en el trabajo* [Trabajo de Investigación, Universidad Argentina de la Empresa]. Repositorio Académico UADE <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/5034/VELASCO%20-%20TIF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Llompén, H. & Santisteban, V. (2017). *Resolución de consejo universitario N° 0313.2017/ UCV*. Universidad César Vallejo. [https://www.ucv.edu.pe/datafiles/TRANSPARENCIA/GUIAS\\_Y\\_REGLAMENTOS/RCUN%C2%B00313-2017-UCV\\_1%20REGLAMENTO%20DE%20INVESTIGACION.pdf](https://www.ucv.edu.pe/datafiles/TRANSPARENCIA/GUIAS_Y_REGLAMENTOS/RCUN%C2%B00313-2017-UCV_1%20REGLAMENTO%20DE%20INVESTIGACION.pdf)
- Lloret - Segura, S.; Ferreres - Traver, A.; Hernandez - Baeza, A. & Tomas - Marco, I. (2014). *El Análisis Factorial Exploratorio de los Ítems: una guía práctica*,

- revisada y actualizada. Anales de Psicología* vol.30(3).  
<https://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- Mael, F. & Jex, S. (2015). *Workplace Boredom: An integrative model of traditional and contemporary approaches*. *Group & Organization Management* 2015, 40(2) 131 - 159. <https://doi.org/10.1177/1059601115575148>
- Morán, K. A. (2017). *Estudio psicométrico de una escala para medir el Boreout en trabajadores administrativos* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Usil.  
[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3370/1/2017\\_Mor%c3%a1n-Salazar.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3370/1/2017_Mor%c3%a1n-Salazar.pdf)
- Morata-Ramírez, M., Holgado-Tello, F, Barbero-García, I. & Mendez, G. (2015). *Análisis factorial confirmatorio: recomendaciones sobre mínimos cuadrados no ponderados en función del error Tipo I de Ji-Cuadrado y RMSEA*. *Acción Psicológica*, 12(1), 79-90. <https://dx.doi.org/doi.org/10.5944/ap.12.1.14362>
- Navarro, J. E. et al. (2018). *Enfoques, Teorías y Perspectivas de la Psicología y sus Programas académicos*. Corporación Universitaria del Caribe. <https://doi.org/10.21892/9789588557748>
- Noticias Universia (14 de enero, 2015). *Perú tiene un 40% de profesionales universitarios subempleados*. <http://noticias.universia.edu.pe/empleo/noticia/2015/01/14/1118197/peru-40-profesionales-universitarios-subempleados.html>
- Novoa, D. (2015). *Población y Muestreo*. Chile: Hill- Grall.
- Ochoa, C. & Molina, M. (2018). *Estadística. Tipos de variables. Escalas de medida*. *Evid Pediatr*. 2018; 14:29. [https://evidenciasenpediatria.es/files/41-13363-RUTA/Fundamentos\\_29.pdf](https://evidenciasenpediatria.es/files/41-13363-RUTA/Fundamentos_29.pdf)
- Ortynskyy, V. L., Varii, M. Y., Ortynska, N. V. & Humin, O. M. (Setiembre, 2018). *Psychological and Pedagogical Foundations of Quality Activities of the Teachers of Legal Disciplines in Higher Education Institutions*. *Revista Internacional de Filosofía y Teoría Social* (34-50). <https://doi.org/10.5281/zenodo.1495788>

- Otzen, T. & Manterola C. (2017). *Técnicas de muestreo sobre una población a estudio*. Int. J. Morphol., 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Rivas, O. M. (2018). *Factores de riesgo derivados de la organización del trabajo en profesionales informáticos de la provincia del Biobío*. [https://books.google.com.pe/books?id=qlm0xgEACAAJ&dq=sindrome+del+boreout&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwjhuLnY\\_evrAhVFi1kKHV\\_tDloQ6AEwBHoECAAQAQ](https://books.google.com.pe/books?id=qlm0xgEACAAJ&dq=sindrome+del+boreout&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwjhuLnY_evrAhVFi1kKHV_tDloQ6AEwBHoECAAQAQ)
- Rothlin, P. & Werder, P. (2009). *El nuevo Síndrome Laboral Boreout. Recupera la motivación*. <https://books.google.com.pe/books?id=tcROhAgIQgC&printsec=frontcover&dq=boreout&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwjJq6Kpyt3rAhXrp1kKHfNdAxYQ6wEwAHoECAEQAQ#v=onepage&q&f=false>
- Schwarz, G. (1978) Estimating the Dimension of a Model. *Annals of Statistics*, 6, 461-464. <http://dx.doi.org/10.1214/aos/1176344136>
- Seminario, W. P. (2018). *Propiedades psicométricas de la escala del Síndrome de Boreout – ESB en el área Administrativa de una empresa de Lima, 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Académico UCV. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25876/Seminario\\_RWP.pdf?sequence=6&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25876/Seminario_RWP.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Stock, R. M. (2016). *Understanding the relationship between frontline employee boreout and customer orientation*. *En Journal of Business Research*, (Volumen 69), Issue 10, October, p.4259-4268. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.02.037>
- Tennhof, G. (2016). *Boreout im Unternehmen. Entstehungsbedingungen, Ursachen, Möglichkeiten der Prävention*. <https://books.google.com.pe/books?id=dWGSDDAAQBAJ&pg=PA6&dq=boreout&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwjJq6Kpyt3rAhXrp1kKHfNdAxYQ6AEwCHOECAkQAQ#v=onepage&q=boreout&f=false>
- Ventura, J. & Caycho, T. (2017). *El coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad*. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627.

- Villarreal, A. (2020). *Validación de la Escala de Aburrimiento Laboral en auxiliares de Almacén de una empresa de Lima* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC. <http://hdl.handle.net/10757/652196>
- Vinaccia, S., Riveros, F. & Quiceno, J. (2016). *Validez de constructo y confiabilidad de la versión en español del Spirituality Index of Well-Being (SIWB) en población colombiana con enfermedad pulmonar crónica*. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 48(3), 321-330. <https://doi.org/10.18273/revsal.v48n3-2016006>

## ANEXOS

### Anexo 01: *Matriz de operacionalización de variables*

**Tabla 1**

*Matriz de operacionalización de variables.*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Síndrome del Boreout	Serie de particularidades e indicadores que ponen de manifiesto al aburrimiento crónico en el trabajo; dividiéndose en manifestaciones del estado de ánimo, que abarcan conductas de apatía en la ejecución de actividades diarias y sensaciones de inutilidad por tener escaso trabajo, concibiéndolo como muy sencillo a comparación de sus habilidades y capacidades; y en estrategias conductuales evitativas, que incluyen un distraimiento y poco interés por sus actividades diarias en el trabajo, conllevándolo a ejecutar tareas que le generen tiempo libre y lo desvincule de sus responsabilidades dentro de la organización (Azabache, 2016).	El Boreout se mide a través de los puntajes obtenidos en la Escala del Síndrome de Boreout - ESB, la cual está conformada por 53 ítems, que se agrupan en 2 áreas y se dividen en 4 dimensiones.	Infraexigencia	Poco trabajo: ítems 26, 39 y 50. <hr/> Trabajo muy fácil: ítems 4, 6, 10, 30, 46.	Escala de Intervalo; la cual posibilita el reconocimiento de una parte representativa del tamaño de la muestra, identificando la cantidad que se está midiendo; además, permite asignar un valor numérico a cada constructo, hacer comparaciones de igualdad y determinar distancias entre cada valor de la escala (Ochoa & Molina, 2018).
			Aburrimiento	Inconformidad: ítems 13, 21, 31 y 40. <hr/> Apatía: ítems 32, 37, 49, 51 y 52. <hr/> Distraimiento: ítems 12, 18, 28, 34 y 45.	
			Desinterés	Indiferencia: ítems 5, 15, 22, 24, 38 y 41. <hr/> Desligamiento: ítems 1, 11, 27, 35 y 53.	
			Alejamiento del Trabajo	Parecer ocupado: ítems 3, 8, 33, 43, 44 y 47. <hr/> Quejarse: 2, 9 y 23.	
			Conseguir tiempo libre	Falso uso del tiempo: ítems 14, 16, 19, 29 y 48. <hr/> Actividades no laborales: ítems 7, 17, 20, 25, 36 y 42.	

## Anexo 02: Análisis Factorial Confirmatorio

**Tabla 7**

*Evaluación de Supuestos Univariantes y Multivariantes.*

Ítem	M	DE	K <sup>2</sup>
1	2,10	1,34	9,39
2	1,64	1,02	5,27
3	1,34	1,26	11,07
4	1,98	1,34	9,06
5	1,29	1,32	13,49
7	1,79	1,14	8,28
8	2,03	1,30	9,87
12	1,25	1,30	15,02
14	1,85	1,59	16,46
15	1,80	1,46	14,50
21	2,26	1,30	8,27
22	1,59	1,46	12,61
25	1,63	1,25	10,98
26	1,90	1,22	6,70
27	1,85	1,41	12,51
30	1,80	1,43	12,90
34	2,23	1,19	8,61
35	1,77	1,27	8,90
38	1,46	1,36	12,55
42	2,90	1,26	0,84
44	2,94	1,18	0,90
51	1,81	1,27	11,16
Correlaciones inter-ítems			-,17 a ,75
Curtosis Multivariante			65,66

*Nota:* M: Media; DE: Desviación estándar; K<sup>2</sup>: Simetría y curtosis conjunta

En la Tabla 7, se muestra un rango de correlaciones (-.17 a .75) menores a .90, evidenciando la ausencia de multicolinealidad, además índices de simetría y curtosis conjunta  $K^2 > 5.99$ ; señalando el incumplimiento del supuesto de distribución normal univariante en la mayoría de los ítems, pero con un índice de curtosis multivariante de Mardia de 65.66 menor a 70, señalando el cumplimiento del supuesto de normalidad multivariante, haciendo factible el Análisis Factorial Confirmatorio aplicando método de Máxima Verosimilitud.

**Tabla 8***Índice de ajuste de la Escala del síndrome de Boreout – ESB.*

N de Ítems	Ajuste Global			A. Comparativo			A. Parsimonioso	
	X <sup>2</sup> /gl	RMSEA	SRMR	IFI	TLI	CFI	PNFI	PCFI
22	2.06	.075	.073	.92	.91	.92	.77	.83

*Nota:* Método de estimación: Máxima Verosimilitud  
 X<sup>2</sup>/gl: Razón de verosimilitud  
 SRMR: Raíz media residual estandarizada  
 RMSEA: Media cuadrática de aproximación  
 IFI: Índice de bondad incremental  
 TLI: Índice de ajuste de Tucker-Lewis  
 CFI: Índice de ajuste comparativo  
 PNFI: Índice normado de ajuste parsimonioso  
 PCFI: Índice de ajuste comparativo parsimonioso

En la tabla 8, se denotan los índices de ajuste de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB., encontrándose valores satisfactorios en los índices de ajuste global como en la razón de verosimilitud  $X^2/gl < 3$  (Carmines y Mclver, 1981),  $SRMR < .08$  (Hu y Bentler, 1999),  $RMSEA < .08$  (Browne and Cudeck, 1993); en los índices de ajuste comparativo  $IFI > .90$  y  $TLI > .90$  (Bolen, 1989) además  $CFI > .90$  (Bentler, 1990) y en los índices de ajuste parsimonioso  $PCFI > .70$  (James, Mulaik y Brett, 1982) y  $PNFI > .70$  (James, Mulaik y Bentler, 1982) para el modelo con 22 ítems.

### **Anexo 03: Ficha Técnica**

---

Nombre del Instrumento	Escala del Síndrome de Boreout - ESB
Autor	Karla Adriana Azabache Alvarado
Procedencia	Trujillo, Perú
Lugar	Trujillo, Perú
Año de la publicación	2016
Aplicación	Individual y Colectiva
Objetivo	Evaluar el Síndrome de Boreout o aburrimiento en el trabajo.
Administrado a	Sujetos en situación laboral activa, en un trabajo de tipo dependiente desde la edad de 18 a 69 años.
Tiempo	15 a 25 minutos
Calificación	Se realiza sumando los puntajes de cada reactivo en su respectiva dimensión, que equivale a la respuesta marcada, a excepción de los ítems negativos (elaborados para prevenir la aquiescencia) en los cuales se invierte la puntuación. Estos ítems son: Infra exigencia: 10, 39 y 46. Aburrimiento: 18, 31, 45, 49, 51 y 52. Desinterés: 1, 22, 35, 38 y 53. Mantener el Trabajo Alejado: 2, 3 y 47. Conseguir Tiempo Libre: 14 y 20.
Corrección	Obtenidas las cantidades se debe consultar las tablas de baremos, puntos de corte y niveles descriptivos en cada dimensión y en la escala general. Ello permitirá determinar la intensidad de presencia del Síndrome de Boreout o sus dimensiones así como acceder a la interpretación de estos resultados.

---



## Anexo 04: Instrumento

Antes de iniciar se le pide completar los siguientes datos:

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

### Instrucciones

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

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

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

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

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

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

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

Puede comenzar.

Enunciados	Opciones de respuesta					
1. Mantengo un clima de camaradería con mis compañeros(as) de trabajo.	0	1	2	3	4	5
2. Soy de las personas que acepta la ayuda de sus compañeros(as) para sacar adelante el trabajo.	0	1	2	3	4	5
3. Organizo mi tiempo en el trabajo para evitar tener documentos pendientes por tramitar.	0	1	2	3	4	5
4. Mis habilidades (trayectoria y experiencia) son desaprovechadas en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
5. Tengo poco interés por cumplir mis obligaciones laborales.	0	1	2	3	4	5
6. Las tareas que mi jefe(a) me encomienda son demasiado fáciles para mí.	0	1	2	3	4	5
7. Me la paso conversando con mis compañeros(as) de trabajo.	0	1	2	3	4	5
8. Abro archivos que no utilizo en la computadora para hacer ver que estoy trabajando.	0	1	2	3	4	5
9. Evito aceptar ayuda de mis compañeros(as) de trabajo por temor a que descubran el poco o ningún trabajo que tengo pendiente.	0	1	2	3	4	5
10. Los resultados de mi trabajo cumplen con mis expectativas.	0	1	2	3	4	5
11. Me han dicho que parezco distraído(a) en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
12. Me desagrada tener que ir al trabajo.	0	1	2	3	4	5
13. Me esfuerzo por cumplir con mis labores en el tiempo establecido.	0	1	2	3	4	5
14. Soy el(la) último(a) en salir de la oficina y así aparentar que mi trabajo es difícil.	0	1	2	3	4	5
15. Acostumbro ver videos u otro entretenimiento cuando estoy en horario de trabajo.	0	1	2	3	4	5
16. Soy de aquellos(as) que recuerdan con facilidad la información sobre mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
17. Llego a trabajar antes que mis compañeros(as), así aparento que mi trabajo es muy difícil de cumplirse.	0	1	2	3	4	5
18. Ni bien empiezo a trabajar, mis asuntos personales quedan de lado.	0	1	2	3	4	5
19. Me siento inconforme con mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
20. Me interesa realizar bien mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
21. Digo a los demás que me siento estresado(a) por mi trabajo, aunque es mentira.	0	1	2	3	4	5
22. Me preocupa muy poco mi desempeño dentro de la empresa.	0	1	2	3	4	5
23. Mientras estoy en la oficina pienso en lo que haría si no estuviera trabajando.	0	1	2	3	4	5

24. Tengo pocas obligaciones que cumplir en mi puesto de trabajo.	0	1	2	3	4	5
25. Siento que no pertenezco a la empresa.	0	1	2	3	4	5
26. Noto que me distraigo más de lo que debo cuando estoy en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
27. Si termino pronto una tarea evito decirlo, así aprovecho el tiempo libre.	0	1	2	3	4	5
28. Mis obligaciones en el trabajo no reflejan todo lo que puedo ofrecer.	0	1	2	3	4	5
29. Las actividades de trabajo que realizo me resultan agradables.	0	1	2	3	4	5
30. En el trabajo me encuentro revisando varias veces el reloj a la espera que sea la hora de salida.	0	1	2	3	4	5
31. Recorro los diversos ambientes de la oficina para que los demás me ven ocupado(a).	0	1	2	3	4	5
32. Me cuesta esfuerzo concentrarme en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
33. Me siento orgulloso(a) del trabajo que realizo.	0	1	2	3	4	5
34. Ingreso a redes sociales, páginas de internet o chat cuando estoy en horario de trabajo.	0	1	2	3	4	5
35. Me aburre mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
36. Llego a trabajar y ya tengo varias tareas pendientes por resolver.	0	1	2	3	4	5
37. Permanecer en mi trabajo me parece poco satisfactorio.	0	1	2	3	4	5
38. Si dejara de cumplir con mi trabajo, poco me importaría.	0	1	2	3	4	5
39. Acostumbro hacer siestas cuando estoy en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
40. Me alejo de los demás para contestar llamadas personales fingiendo que son sobre temas laborales.	0	1	2	3	4	5
41. Me aseguro que mi jefe(a) me vea ocupado(a) aunque en realidad no lo esté.	0	1	2	3	4	5
42. Mi trabajo constituye un reto para mí.	0	1	2	3	4	5
43. Suelo pedir más tiempo del que en realidad necesito para cumplir con mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
44. Estoy a la búsqueda de nuevas tareas cuando estoy en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
45. Teniendo en cuenta mi capacidad, es poco el trabajo que me asignan.	0	1	2	3	4	5
46. Prefiero avanzar con mi trabajo que descansar.	0	1	2	3	4	5
47. Tengo energía para seguir trabajando durante varias horas.	0	1	2	3	4	5
48. Me siento emocionalmente vinculado(a) con mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
49. Me incomoda tener poco trabajo que realizar.	0	1	2	3	4	5
50. Aun cuando me sienta cansado(a), procuro ocultarlo.	0	1	2	3	4	5
51. Tengo pocas ganas de trabajar.	0	1	2	3	4	5
52. Mis compañeros(as) de trabajo están más ocupados que yo.	0	1	2	3	4	5
53. Me siento a gusto en mi puesto de trabajo.	0	1	2	3	4	5

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

*¡Muchas gracias por su participación!*

## Anexo 05: Permiso para aplicación



Trujillo, 15 de abril del 2021.

Señores:  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA

Atención:  
Sr. JULIO SOLORIZANO CASTAÑEDA  
Gerencia de Recursos Humanos



Presente.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarles nuestro cordial saludo y presentarle a las alumnas del XI ciclo de la facultad de Ciencias de la Salud, Escuela de Psicología:

Karen Rosa Ramírez Quiroz con DNI 48627975  
María Isabel Villanueva Cueva con DNI 70923282

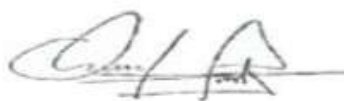
Quienes actualmente desean aplicar su prueba de proyecto de tesis en su institución, para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las estudiantes mencionadas puedan acceder a la información que desean trabajar.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estoy seguro del apoyo que se le brindara a nuestras alumnas, quienes al culminar el trabajo de investigación se comprometen a entregar un ejemplar con los resultados obtenidos del proyecto.

En espera de su atención a la presente, aprovechando la oportunidad para reiterarles las seguridades de nuestra mayor consideración.

Atentamente

Atentamente.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Juan Quijano Pacheco".

---

**Dr. Juan Quijano Pacheco**  
Director  
Escuela de Psicología  
Facultad de Ciencias de la Salud