



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

“Propiedades psicométricas del Cuestionario Evaluador de Boreout en  
colaboradores del sector salud de Chimbote”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**AUTORA:**

Br. HUAÑAP TORRES, Jessy Angie Margaret

**ASESOR:**

Dr. NOÉ GRIJALVA, Hugo Martín

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Psicométrica

**CHIMBOTE - PERÚ**

**2017**

## **PÁGINA DEL JURADO**

---

**Dr. Hugo Martín Noé Grijalva**  
**Presidente**

---

**Mg. Teresita del Pilar Aldave Herrera**  
**Secretaria**

---

**Dr. Gino Reyes Baca**  
**Vocal**

## DEDICATORIA

A Dios, por darme la fortaleza y sabiduría para enfrentar los retos de la vida, así como a mis padres por el amor incondicional que me brindan, lo cual me da seguridad y firmeza para ser mejor persona cada día.

## AGRADECIMIENTO

A todos los que contribuyeron con la realización del presente trabajo de investigación, en especial para mis asesores Dr. Hugo Martín Noé Grijalva y Mg. Teresita del Pilar Aldave Herrera, así como al Lic. Edinson Martín Pérez Linares y Lic Gutember Viligran Peralta Eugenio. Mi gratitud también para todos y cada uno de los colaboradores de las Instituciones del sector salud de Chimbote que tuvieron a bien dar su consentimiento como participantes de nuestra encuesta.

## **DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD**

Yo Huañap Torres Jessy Angie Margaret con DNI° 72134480, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, sometiéndome a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Nuevo Chimbote, Setiembre de 2017

Jessy Angie Margaret Huañap Torres

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Propiedades psicométricas del Cuestionario Evaluador de Boreout en colaboradores del sector salud de Chimbote”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología, esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Jessy Angie Margaret Huañap Torres

# ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	v
PRESENTACIÓN .....	vi
ÍNDICE .....	vii
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>12</b>
<b>1.1. Realidad Problemática .....</b>	<b>12</b>
<b>1.2. Trabajos Previos .....</b>	<b>15</b>
<b>1.3. Teorías relacionadas al tema .....</b>	<b>16</b>
<b>1.4. Formulación del problema .....</b>	<b>20</b>
<b>1.5. Justificación del estudio .....</b>	<b>20</b>
<b>1.6. Objetivos .....</b>	<b>21</b>
<b>II. MÉTODO .....</b>	<b>21</b>
<b>2.1. Diseño de investigación .....</b>	<b>21</b>
<b>2.2. Variable, operacionalización .....</b>	<b>22</b>
<b>2.2.1. Variable .....</b>	<b>22</b>
<b>2.2.2. Operacionalización .....</b>	<b>22</b>
<b>2.3. Población y Muestra .....</b>	<b>23</b>
<b>2.3.1. Población .....</b>	<b>23</b>
<b>2.3.2. Muestra .....</b>	<b>23</b>
<b>2.3.3. Muestreo .....</b>	<b>24</b>
<b>2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....</b>	<b>26</b>
<b>2.5. Método de análisis de datos: .....</b>	<b>27</b>
<b>2.6. Aspectos éticos: .....</b>	<b>28</b>
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>29</b>

<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	34
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	35
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	36
<b>VII. REFERENCIAS</b> .....	37
<b>ANEXOS</b> .....	40



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	Estratificación de colaboradores del sector salud según distribución de sexo e instituciones.....	25
<b>Tabla 2</b>	Media, desviación estándar, asimetría, curtosis, correlación ítem-factor y correlación ítem-test.....	29
<b>Tabla 3</b>	Índices de ajuste absoluto, ajuste comparativo y ajuste parsimonioso.....	31
<b>Tabla 4</b>	Cargas factoriales estandarizadas de los reactivos según los 3 factores propuestos mediante el Análisis Factorial Confirmatorio del Cuestionario Evaluador de Boreout en colaboradores del sector salud de Chimbote.....	32
<b>Tabla 5</b>	Estadísticos de fiabilidad de consistencia interna del Cuestionario Evaluador de Boreout en colaboradores del sector salud de Chimbote.....	34
<b>Tabla 6</b>	Cantidad poblacional de colaboradores del sector salud según distribución de sexo.....	43

## RESUMEN

El presente estudio de tipo tecnológico-psicométrico tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO). Se trabajó con una muestra de 323 colaboradores (178 mujeres y 145 varones de 25 a 69 años) de las instituciones del sector salud de Chimbote. La validez de constructo mediante la correlación ítem – test alcanzó valores de - .171 a .582 (valoración inaceptable a muy bueno) obteniendo una correlación baja para los reactivos 14, 17, 12, 15, 27, 16 y 22. La validez factorial mediante el análisis factorial confirmatorio mostró para el modelo teórico índices de ajuste insuficientes. La confiabilidad mediante consistencia interna con el método de coeficiente Omega reportó índices de .333 a .405 para el modelo teórico de apreciación insuficiente. Por lo tanto la investigación reporta a nivel metodológico evidencias de validez y confiabilidad insuficientes al trabajar el Cuestionario Evaluador de Boreout en colaboradores del sector salud de Chimbote.

**Palabras clave:** Síndrome de Boreout, validez, confiabilidad.

## ABSTRACT

The present study of the technological-psychometric type aimed to determine the psychometric properties of the Boreout Evaluation Questionnaire (CEBO). A sample of 323 employees (178 women and 145 men aged 25 to 69 years) from the institutions of the health sector of Chimbote was worked. The construct validity through the correlation of the test item reached values from - .171 to .582 (unacceptable to very good), obtaining a low correlation for the reagents 14, 17, 12, 15, 27, 16 and 22. The validity factorial analysis using confirmatory factor analysis showed insufficient adjustment indicators for the theoretical model. The reliability by internal consistency with the Omega coefficient method reported rates from .333 to .405 for the theoretical model of insufficient appreciation. Therefore, the research reports a methodological level evidences of insufficient validity and reliability when working with the Boreout Evaluation Questionnaire in collaborators of the health sector of Chimbote.

**Key words:** Boreout syndrome, validity, reliability.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad Problemática

En la actualidad vivimos en una realidad de incesantes cambios con múltiples presiones de toda índole y en todo escenario, que afecta de una u otra manera psicológicamente al ser humano, con las consecuentes implicancias en su interrelación y desempeño laboral.

Aguillón, Berrún, Peña y Treviño (2015), afirman que: “Hoy en día es un hecho que para poder sobrevivir y prosperar en un contexto de cambios continuos, en donde existen crisis y convulsiones económicas, sociales y financieras, las organizaciones necesitan tener empleados motivados y psicológicamente sanos” (p. 147).

El mensaje de la cita se articula con las exigencias de competitividad de la época y el reto de ser agentes protagónicos del cambio, lo cual requiere que los colaboradores estén debidamente concentrados y decididos a entregar con convicción todas sus potencialidades para el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales, estas exigencias en tanto no puedan ser atendidas con éxito por los colaboradores puede generarles frustración, desmotivación y aburrimiento.

Bourion (2016), nos ilustra que el aburrimiento para el 90% de los colaboradores franceses es insoportable y que para el 10% es causa de felicidad, asimismo que el 30% de los colaboradores padece de boreout que es el síndrome de aburrimiento en el trabajo. Esto permite afirmar que en la vida empresarial e institucional se viene evidenciando este nuevo síndrome laboral, que como fuente de sufrimiento severo puede conllevar a una situación depresiva.

Por su parte, Malachowski (2006) en un estudio llevado a cabo para Salary.com y AOL nos hace notar que el 15% de los colaboradores de oficinas sufren el síndrome de Boreout, lo cual evidencia el dimensionamiento significativo del Síndrome de Boreout en los colaboradores de las organizaciones de renombre en el mundo.

Salary.com y AOL (2014), mencionan que el síndrome de Boreout le resulta costando a los EE.UU. más de setecientos cincuenta mil millones de dólares, lo cual hace resaltar la significativa implicancia económica generada, asimismo nos advierte que el 33,2% de colaboradores manifiesta que se siente infra exigido, siendo esto otra dimensión del síndrome referido.

A su vez la encuestadora Gallup (2014) afirma que la estimación de las implicancias para la economía alemana supera los doscientos cincuenta mil millones de euros, y que el 87% de los trabajadores se sienten poco o nada ligados a su empresa.

En virtud de lo que viene sucediendo en Norteamérica y en Alemania, las organizaciones vienen mostrando su mayor preocupación por los síndromes laborales, entre ellos el Boreout, que al magnificarse generan afectaciones económicas por el debilitamiento de la productividad y el rendimiento laboral, por lo que aumentan su interés en desarrollar estrategias para gestionar con mayor efectividad al talento humano, de tal manera que el impacto principal sea una mayor rentabilidad.

El diario el Comercio (2015), en relación al tema que nos ocupa, nos da a entender que, el trabajo puede llegar a ser rutinario y generar aburrimiento rápidamente, así mismo que el entorno laboral influye mucho en el estado de ánimo y la comodidad al momento de ir a la

oficina de tal forma que hasta el peor trabajo puede ser entretenido si tienes un grupo de amigos que te apoya y te hace reír cuando más lo necesitas, por lo que si el colaborador se abre un poco más a los demás puede llegar a cambiar su percepción laboral, y en el otro extremo puede llegar a tener la sensación de que está desperdiciando su talento y tiempo, experimentando incomodidad en la oficina.

Lo anteriormente manifestado implica que la desmotivación y la rutina tienen relación directa con el dinamismo del colaborador y consiguientemente con el logro de resultados establecidos organizacionalmente.

Indudablemente en el escenario laboral es trascendente, la realización de estudios a nivel psicosocial, siendo necesario para esto el uso de instrumentos psicométricos debidamente validados en diferentes contextos y realidades con el rigor científico correspondiente.

De las indagaciones efectuadas en lo que respecta a los instrumentos psicométricos que permiten obtener las estadísticas acerca del tema del síndrome de Boreout, se consideró como el más adecuado al Cuestionario Evaluador de Boreout en su parte 2 que consta de 18 ítems, dado que sus resultados fueron publicados en la revista indexada de la Universidad Industrial de Santander (Salud vol. 46. N° 3 Setiembre – Diciembre de 2014).

Considerando este marco motivador surgió la inquietud investigadora de determinar la validación del antes mencionado instrumento psicométrico, con sujetos de investigación que se desempeñan en labores que tienen predominante contacto con personas, como es el caso de los colaboradores de las instituciones del sector salud de Chimbote, que por naturaleza cumplen una noble y sensible labor de

tener en cuenta las necesidades humanas de preservar la buena salud de las personas, para lo cual se requiere que los colaboradores estén debidamente compenetrados en el desempeño de sus funciones.

## **1.2. Trabajos Previos**

Cabrera (2014), en su trabajo de investigación “Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición”, utilizó una muestra de 150 trabajadores ofimáticos de una empresa privada de la ciudad de Valencia (Carabobo, Venezuela),

Para calcular la confiabilidad del instrumento se empleó el análisis del índice de consistencia interna de las respuestas de los enunciados, para la que se determinó la consistencia mediante el Alfa de Cronbach, el cual arrojó un valor de 0,868 lo que indica una confiabilidad muy buena (entre 0,80 y 0,90).

Para determinar la validez de constructo se analizó la estructura interna sometiendo 18 enunciados a un análisis factorial, rotándose los enunciados bajo el método de los componentes principales con rotación Varimax. Se obtuvo un KMO de 0,903 y una varianza explicada de 77,790 %. Los enunciados se agruparon en tres factores.

El primer componente se refiere al aburrimiento en el trabajo, lo que incluye aburrimiento por tipo de actividades, aburrimiento por jornada laboral y aburrimiento por contenido del trabajo; está compuesto por 6 enunciados y aporta el 35,650% de la varianza total explicada, el peso factorial de los enunciados osciló entre 0,857 y 0659. Se obtuvo una confiabilidad del Alfa de Cronbach de 0,661.

El segundo componente se refiere al desinterés en el trabajo lo que incluye desinterés por la empresa, desinterés por el trabajo, desinterés por el propio trabajador, está compuesta por 6 enunciados y aporta el 31,458 % a la varianza total explicada, el peso factorial de los enunciados oscilo entre 0,921 y 0,519. Se obtuvo una confiabilidad del Alfa de Cronbach de 0,715.

El tercer componente se refiere a la infraexigencia en el trabajo, lo que incluye infraexigencia por la Organización, infraexigencia por habilidades, infraexigencia por cantidad de trabajo; está compuesto de 6 enunciados y aporta el 10,682 % a la varianza total explicada, el peso factorial de los enunciados osciló entre 0,809 y 0,351. Se obtuvo una confiabilidad del Alfa de Cronbach de 0,460. En definitiva se concluyó que el Instrumento es apto para su propósito.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Delimitación conceptual del Síndrome de Boreout:**

La definición del Síndrome de Boreout fue descrito por primera vez por los suizos Rothlin y Werder (2007), sosteniendo que el Boreout consiste en tres elementos: Aburrimiento, Desinterés e Infraexigencia que se entrelazan sensiblemente de manera interdependiente. Dos años después mejoran el concepto desarrollando conceptualmente cada uno de los tres elementos y ya en el año 2011 establecen la cadena secuencial de los mencionados elementos en la siguiente expresión:

Infraexigencia – Aburrimiento – Desinterés (I – A – D).



De lo indagado a la fecha no se han sistematizado por parte de otros tratadistas enfoque conceptuales sobre el Nuevo Síndrome de Boreout, siendo que todas las investigaciones que se han podido revisar al respecto, toman en cuenta el concepto de los tratadistas suizos, tal como ocurrió en términos de modelo teórico planteado en el instrumento Cuestionario Evaluador del Síndrome de Boreout originario de Cabrera (2014) cuyas propiedades psicométricas en colaboradores de las Instituciones de Salud de Chimbote se han procesado en el presente trabajo de investigación.

### **1.3.2. Enfoque teórico según Rothlin y Werder sobre el Síndrome de Boreout y sus elementos (componentes):**

Rothlin y Werder (2009) mencionan que el Síndrome de Boreout es una situación de aburrimiento crónico dentro del puesto de trabajo (o sentirse “fuera del puesto de trabajo”), que resulta, en diversos casos, dañina y perjudicial, tanto para quien lo padece como para la organización. Se refieren inclusive, a desencadenar problemas de salud por frustración, depresión, ansiedad y estrés, en mayor cantidad que el Burnout. El perjuicio para la organización se expresa en una gestión con la pérdida consiguiente de talentos y rentabilidad, pues se tiene la costumbre de infrautilizar a los colaboradores.

Rothlin y Werder (2011), entre otras precisiones sostienen que el Boreout consta de 3 elementos esenciales: aburrimiento, desinterés e infraexigencia en el trabajo que se interrelacionan entre sí de manera interdependiente. La infraexigencia se relaciona con el trabajo monótono y la sensación de poder dar más y no tener el espacio para hacerlo, es decir desaprovechar el talento existente; el aburrimiento y el desinterés son consecuencias de ella. Un colaborador que padece de este

Síndrome, manifiesta un malestar consigo mismo, al sentir su trabajo sin valor, y con ningún beneficio en su promoción laboral y en lo personal experimenta frustración y aburrimiento por la repetición cotidiana de las mismas funciones a las cuales no le encuentra sentido.

En relación al concepto de boreout, Brühlmann (2015) plantea que antes de definirlo, es importante analizar la realidad laboral actual, es decir que es imprescindible identificar las condiciones de trabajo, no tener en cuenta sólo las internas referentes al puesto de trabajo, sino que además se deben analizar las variables externas como el mercado en el que se desarrolla la actividad. Una vez identificadas las condiciones en el ámbito laboral se puede deducir que dentro de las necesidades de un colaborador en una organización se encuentra el deseo de reconocimiento. Cuando los estándares de exigencia física y mental de un colaborador no están satisfechos plenamente, se comienza a presentar un fenómeno psicológico que Rothlin & Werder (2011), han denominado Síndrome de Boreout, el cual se manifiesta en tres dimensiones básicas: El aburrimiento, el cual está directamente relacionado con la pérdida de horizonte al momento de ejecutar las labores; la infraexigencia hace referencia al sentimiento del empleado de poder ejecutar labores más exigentes, y el desinterés donde no se logra identificar cual es el objetivo de la tarea ejecutada.

En cuanto al aburrimiento y desinterés de los colaboradores Rothlin y Werder (2009), precisan que estos sentimientos vienen con otro acompañados en la mayoría de un estado bajo de ánimo, desorientación y bajo nivel de rendimiento (infraexigencia) denominándose Síndrome de Boreout. Asimismo

que un constante Boreout deviene en un estresor crónico que actúa como factor de riesgo para padecer Burnout; es decir, un Boreout de no superarse, con el tiempo puede conducir al colaborador a un Burnout. Es necesario aclarar que el Boreout es el resultado de la interacción de varios factores entre los que destaca estar en un trabajo por debajo de las capacidades intelectuales o de formación. Es importante advertir que el Boreout puede afectar a cualquier tipo de profesional, al menos una vez en su vida laboral.

Los colaboradores que se diagnostican con el síndrome de boreout presentan sentimientos de inconformidad constante entre el desarrollo de su labor y las recompensas obtenidas. Se evidencia un desinterés hacia sus labores. (Cabrera, 2014).

En cuanto al tipo de empleados que pueden ser afectados con mayor frecuencia por el Boreout, Brühlmann (2015), considera que son aquellos que son los más dinámicos y que siempre tienen la expectativa de cumplir con nuevos retos y adquirir mejores y mayores oportunidades. El boreout se presenta en empleados que están ubicados en cargos que no cumplen con sus expectativas de desempeño, lo que puede llegar a generar en el colaborador cuadros constantes de pérdida de concentración, falta de confianza, rechazo para iniciar las labores por cansancio y sustantivamente falta de motivación para ejecutar las tareas asignadas.

Referente al aburrimiento en el trabajo, Harju, Hakanen & Schaufeli. (2014), definen que: “El aburrimiento en el trabajo es como “un estado desagradable de ínfima excitación y una insatisfacción provocada por una situación de trabajo que no

ofrece una estimulación adecuada". Los efectos del aburrimiento en el trabajo se expresan en funestas consecuencias para los empleados como para las compañías, las cuales llegan a disminuir significativamente la efectividad de sus procesos, poniendo en riesgo su situación económica y los empleados en muchas ocasiones al entrar en aburrimiento puede experimentar, síntomas depresivos, abuso de drogas y alcohol, disminución del rendimiento en el trabajo y la insatisfacción laboral" (p. 911).

#### **1.4. Formulación del problema**

Se planteó el siguiente enunciado:

¿Cuáles son las propiedades psicométricas que presenta el Cuestionario Evaluador de Boreout en colaboradores del sector salud de Chimbote?

#### **1.5. Justificación del estudio**

A nivel metodológico, con las adecuaciones del caso, constituyen una referencia factible de aplicarse en futuras investigaciones psicométricas en instituciones del sector educativo y también gobiernos locales que motive la réplica en otras jurisdicciones geográficas del país.

A nivel teórico aporta conocimientos a los responsables de la gestión en Instituciones del Sector Salud, referidos a la variable del Cuestionario Evaluador de Boreout, en términos de la necesidad de mejorar la estructura para su aplicabilidad.

A nivel práctico concede información confiable acerca del instrumento psicométrico en cuanto a su utilización y confiabilidad con las mejoras del caso, para universalizar la experiencia en los diferentes niveles de nuestra sociedad.

A nivel social contribuye con el instrumental psicométrico adaptado a nuestra realidad, es decir aporta un test que debidamente contextualizado se vuelve útil para identificar el síndrome de Boreout en las organizaciones existentes, a efecto de impulsar alternativas y estrategias que redunden en el mejor desempeño de los colaboradores, la productividad y competitividad de las organizaciones y de la sociedad en su conjunto.

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1. General**

Determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario Evaluador de Boreout en colaboradores del sector salud de Chimbote.

### **1.6.2. Específicos**

Establecer la validez de constructo mediante la correlación ítem – test del Cuestionario Evaluador de Boreout en colaboradores del sector salud de Chimbote.

Determinar la validez factorial mediante el análisis factorial confirmatorio del Cuestionario Evaluador de Boreout en colaboradores del sector salud de Chimbote.

Estimar la confiabilidad mediante consistencia interna del Cuestionario Evaluador de Boreout en colaboradores del sector salud de Chimbote.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Diseño de investigación:**

#### **Tipo de estudio**

Tecnológico- Estudios instrumentales

Al respecto Montero y León sostienen:

“Se han considerado que pertenecen a esta categoría, todos los estudios orientados a los desarrollos de pruebas y aparatos, de esta manera engloba, tanto a los de diseño (o adaptación) como a los de estudio de las propiedades psicométricas de estos mismos” (2004, p. 124).

## 2.2. Variable, operacionalización:

### 2.2.1. Variable:

Síndrome de Boreout.

### 2.2.2. Operacionalización:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
Síndrome de Boreout	El Síndrome de Boreout es una situación de aburrimiento crónico dentro del puesto de trabajo (o sentirse “fuera del puesto de trabajo”), que resulta, en diversos casos, dañina y perjudicial, tanto para quien lo padece como para la organización. (Rothlin y Werder, 2009)	La medición se hace a través del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aburrimiento Items 11,14,17,20,23,26</li> <li>• Desinterés Items 12,15,18,21,24,27</li> <li>• Infraexigencia Items 13,16,19,22,25,28</li> </ul>	Ordinal

## 2.3. Población y Muestra

### 2.3.1. Población:

Para el presente estudio se consideró al total de colaboradores de 4 instituciones del sector salud de Chimbote, que sumaron un total de 2008 colaboradores.

La institución del sector salud 1 con 110 colaboradores (77 hombres y 33 mujeres); la institución del sector salud 2 con 897 colaboradores (455 hombres y 442 mujeres); la institución del sector salud 3 con 751 colaboradores (306 hombres y 445 mujeres) y; la institución del sector salud 4 con 250 colaboradores (65 hombres y 185 mujeres), todos ellos debidamente registrados en las oficinas de personal / Recursos Humanos a junio 2016. **Ver anexo 02.**

### 2.3.2. Muestra:

Se ha utilizado la siguiente fórmula de poblaciones finitas para determinar el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{N z^2 P (1-P)}{(N-1) e^2 + Z^2 P(1-P)}$$

Donde:

Nivel de confiabilidad: **z: 1,96**

Proporción de P: **p: 0,5**

Tamaño poblacional: **N: 2008**

Error de muestreo: **e: 0,05**

Tamaño de la Muestra: **n**

Reemplazando los datos:

$$n = \frac{(2008) (1,96)^2 (0,5) (0,5)}{(2008-1) (0,05)^2 + (1,96)^2 (0,5) (0,5)}$$

$$n=323$$

Por consiguiente, la muestra estuvo conformada por un total de **323 colaboradores de instituciones del sector salud de Chimbote**. Esta cantidad se estableció de acuerdo a la fórmula preliminar para muestra finita, considerando los siguientes estimados: nivel de confianza de **95% (z: 1.96)** con un margen de error de **5%** y una probabilidad de ocurrencia de **p: 50%**

### **2.3.3. MUESTREO:**

El tipo de muestreo utilizado fue el muestreo probabilístico aleatorio estratificado, en la medida que cada uno de los miembros de una población, tienen iguales posibilidades de pertenecer a la muestra y además de ello se garantiza cierta representatividad de la muestra respecto a alguna característica. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Por consiguiente, la representación del tamaño de la muestra es un total de 323 colaboradores, pertenecientes a instituciones de salud.

- 
- Los sujetos participantes fueron 323 colaboradores de 4 instituciones pertenecientes al distrito de Chimbote. La desviación estándar del sexo Masculino fue de 188.8233301.



- Los sujetos participantes fueron 323 colaboradores de 4 instituciones pertenecientes al distrito de Chimbote. La desviación estándar del sexo Femenino fue de 202.8519575.

**Tabla 1**

*Estratificación de colaboradores del sector salud según distribución de sexo e instituciones.*

Institución de Salud	Varones	Mujeres	Total
Institución de Salud 1	12	5	17
Institución de Salud 2	73	71	144
Institución de Salud 3	49	72	121
Institución de Salud 4	11	30	41
Total	145	178	323

Distribución de sexo según muestra estratificada correspondiente a colaboradores del sector salud

**Criterios de inclusión:**

- Colaboradores que pertenezcan a las instituciones del sector salud de Chimbote.
- Colaboradores del sector salud de ambos sexos.
- Colaboradores con más de 3 años laborando en las instituciones del sector salud.

**Criterios de exclusión:**

- Colaboradores indispuestos por salud y/o enfermedad.
- Colaboradores que deciden voluntariamente no firmar el consentimiento informado.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnicas:**

La información se recolectó por medio de una evaluación psicométrica la cual se utilizó para medir o asignar un valor a las cualidades psicológicas y es una herramienta para tener un perfil más profundo y detallado de las características de una persona. Meller & Allen (2014)

### **Instrumento:**

El Cuestionario Evaluador de Boreout fue creado por Luis Eduardo Cabrera Noriega en la ciudad de Valencia (Carabobo, Venezuela) su aplicación se da de manera individual o colectiva a personas de ambos sexos. Así mismo su duración es aproximadamente de 15 minutos y tiene por finalidad evaluar el Síndrome de Boreout.

### **Descripción:**

Está estructurado en tres partes:

**Parte 1:** Comprende 10 datos socio demográficos (Edad, Género, Carga Familiar, Estado Civil, Grado Académico, Antigüedad Laboral, Antigüedad en la Empresa, Antigüedad en el Puesto de Trabajo, Categoría Ocupacional y Actividad Laboral Secundaria).

**Parte 2:** Compuesta de 18 ítems, siendo 5 las opciones de respuesta de la escala tipo Likert, partiendo desde el Nunca hasta el Siempre, siendo Nunca con un valor de cero (0), pocas veces (1), algunas veces (2), muchas veces (3) y Siempre (4). Contando con 9 enunciados en posición positiva (11, 13, 15, 19, 20, 24, 25, 26, 27) y 9 enunciados en posición negativa (12, 14, 16, 17, 18, 21, 22, 23, 28), y estando los dieciocho ítems distribuidos en las tres

dimensiones, a razón de seis (6) para cada una de ellas (aburrimiento, desinterés e infra exigencia), siendo 3 en sentido positivo y 3 en sentido negativo.

**Parte 3:** Integrada por 10 enunciados, uno para cada Estrategia Pro-Boreout, utilizando para ello la misma respuesta tipo de Likert basada en frecuencia, con esta última parte se pretende precisar qué tipo de estrategia y con qué frecuencia estaría utilizando el trabajador durante su desempeño como trabajador.

En conjunto el trabajador evaluado estaría aportando un total de cuarenta y ocho datos a través del instrumento de investigación. El presente estudio se centra en los ítems de la **Parte 2. Ver anexo 04.**

## **2.5. Método de análisis de datos:**

Después de la aplicación colectiva del Cuestionario Evaluador de Boreout, a los colaboradores de las instituciones de salud de Chimbote, se procedió a revisar los protocolos respectivos para codificarlos, asignándoles una letra y número correlativo, los resultados se registraron en una base de datos en el programa Microsoft Excel, que luego fueron exportados al programa para las Ciencias Sociales SPSS (Statistics Package For Social Sciences) versión 24.0, para los análisis de evidencias de Validez y Consistencia Interna. En el análisis se utilizó la estadística descriptiva procesando lo concerniente a la Asimetría y Curtosis para determinar si existe distribución normal de datos (univariadas), así como la correlación ítem-test. Así mismo se utilizó la estadística inferencial para efectos de las evidencias de Validez procesándose el AFC (Análisis Factorial Confirmatorio) a través del Programa AMOS versión 24.0.

La confiabilidad por consistencia interna se trabajó con el coeficiente Omega mediante cargas factoriales estandarizadas, datos que se extrajeron del Programa AMOS.

#### **2.6. Aspectos éticos:**

Se ha respetado el derecho de confidencialidad, salvaguardando la información de los individuos obtenida en esta investigación, toda vez que es un derecho consagrado en el Estado; además con esa misma orientación se informó a los participantes de todas las características de la investigación y se explicaron aspectos que pudieran influir en su decisión de participar, protegiendo su bienestar y dignidad, del mismo modo se respetó el derecho de libertad del evaluado para ser parte o retirarse de la investigación, lo cual se formalizó mediante la lectura y firma del modelo de consentimiento informado por parte de los colaboradores que decidieron participar del trabajo de investigación.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Análisis preliminar de los ítems del Cuestionario Evaluador de Boreout en colaboradores del sector salud de Chimbote

Tabla 2

*Media, desviación estándar, asimetría, curtosis, correlación ítem-factor y correlación ítem-test*

Factores	Ítem	Media	DE	Asimetría	Curtosis	Ítem – Factor	Ítem – Test
						$r_{itc}$	$r_{itc}$
Aburrimiento	11	.793	1.325	1.491	.741	.176	.330
	14	3.678	.702	-3.041	11.295	-.208	-.143
	17	1.799	1.276	.030	-1.100	.216	.248
	20	.808	.939	1.432	2.225	.285	.451
	23	.588	.744	1.516	3.409	.175	.332
	26	.526	.920	1.993	3.716	.361	.488
Desinterés	12	2.839	1.089	-.490	-.847	.100	.106
	15	3.093	.911	-.929	.627	.002	.009
	18	.805	1.284	1.415	.625	.288	.466
	21	.675	.973	1.626	2.300	.337	.582
	24	.406	.764	2.362	6.381	.207	.420
	27	1.164	1.034	.582	-.521	-.099	.158
Infraexigencia	13	.529	.875	2.051	4.479	.264	.434
	16	3.483	.732	-1.564	2.744	-.304	-.171
	19	1.217	1.154	.703	-.398	.238	.331
	22	1.201	1.342	.745	-.769	.056	.152
	25	.700	1.177	1.660	1.683	.208	.373
	28	.254	.690	3.334	11.875	.420	.483

*Nota:* DE=Desviación estándar;  $r_{itc}$ =índice de correlación corregido

En la tabla 2, se observa el análisis preliminar de los ítems. La media más baja es para el ítem 28 (Media = .254); en tanto, que el ítem 14 presenta la media más alta (Media = 3.678). Las desviaciones estándar más altas las poseen los ítems 22 y 11 (DE = 1.342 y 1.325). Asimismo, se aprecia en la asimetría y curtosis valores superiores a +/- 1.5 en las puntuaciones de los ítems del instrumento (Ferrando y Anguiano-Carrasco, 2010) de lo cual se concluye que no existe presencia de distribución univariada. Además, la

tabla 2 permite apreciar correlación ítem-factor e ítem-test para cada uno de los reactivos, de los cuales según ítem-factor, 10 reactivos presentan índices superiores a .20 (aceptables), y los ítems 11, 14, 23, 12, 15, 27, 16, y 22 los índices son inferiores a .20 (no aceptables); en tanto, según correlación ítem-test 12 ítems presentan índices superiores a .20 (aceptables) y los ítems 14, 12, 15, 27, 16 y 22 los índices son inferiores a .20 (no aceptables) (Kline, 1986).

### 3.2. Análisis factorial confirmatorio

Tabla 3

*Índices de ajuste absoluto, ajuste comparativo y ajuste parsimonioso.*

Índices de Ajuste		Resultados AFC (18 ítems)
<b>Ajuste Absoluto</b>		
GFI	Índice de bondad de ajuste	.892
AGFI	Índice de bondad de ajuste ajustado	.860
SRMR	Residuo estandarizado cuadrático medio	.1043
<b>Ajuste Comparativo</b>		
NFI	índice de ajuste normado	.773
<b>Ajuste Parsimonioso</b>		
PNFI	Índice de ajuste normado parsimonioso	.667

En la tabla 3, se asume una estructura de 3 factores del Cuestionario Evaluador de Boreout. Se llevó a cabo un análisis factorial confirmatorio por medio del método de cuadrados mínimos no ponderados de los 18 ítems del cuestionario, en colaboradores del sector salud de Chimbote, donde se reporta el ajuste absoluto por medio de: el índice de bondad de ajuste (GFI=.892), el índice de bondad de ajuste ajustado (AGFI=.860), y en el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR=.1043); el ajuste comparativo por medio del índice de ajuste normativo (NFI=.773); y el ajuste parsimonioso (PNFI=.667).

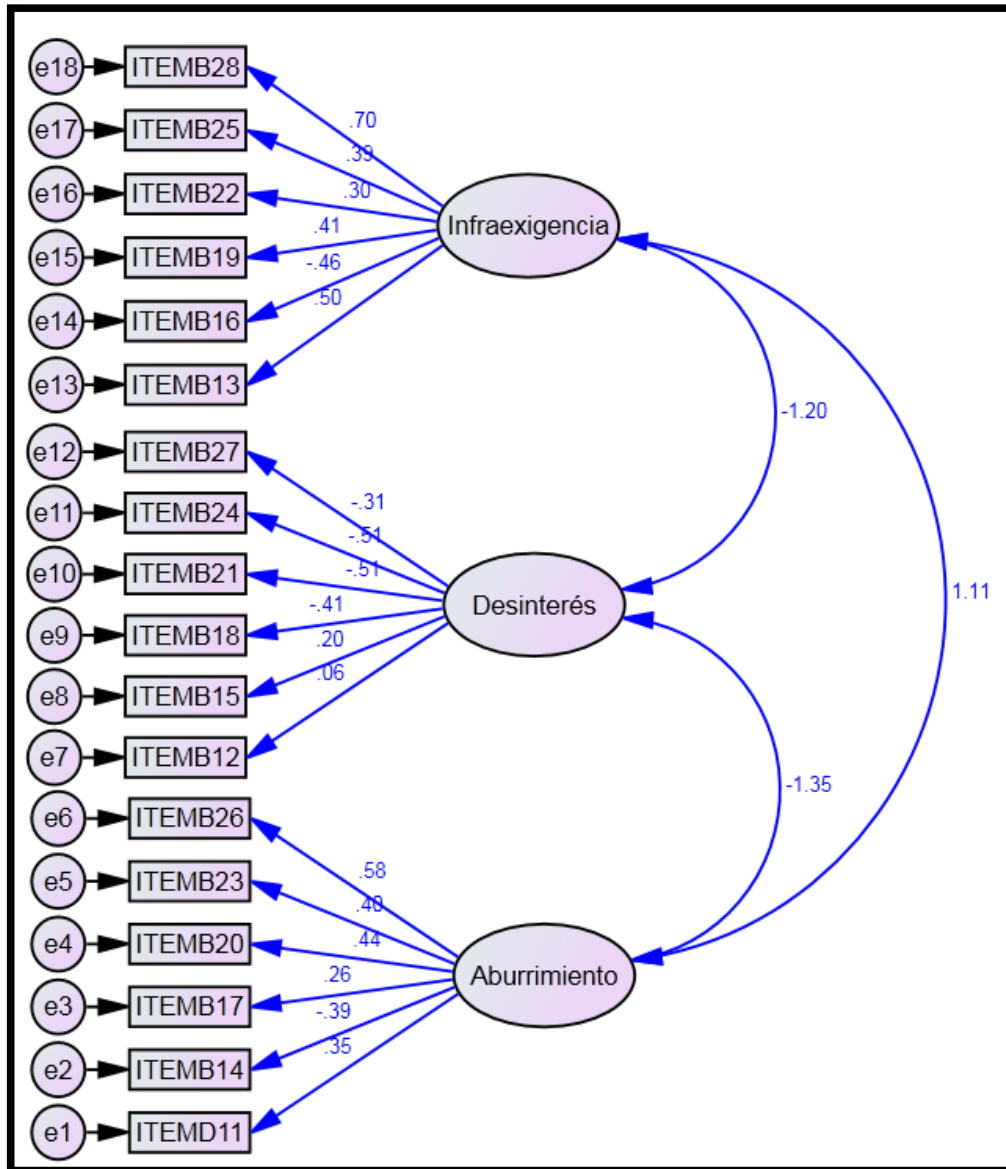
Tabla 4

*Cargas factoriales estandarizadas de los reactivos según los 3 factores propuestos mediante el Análisis Factorial Confirmatorio del Cuestionario Evaluador de Boreout en colaboradores del sector salud de Chimbote.*

Ítems	Factores		
	Aburrimiento	Desinterés	Infraexigencia
11	.35		
14	- .39		
17	.26		
20	.44		
23	.40		
26	.58		
12		.06	
15		.20	
18		.41	
21		- .51	
24		- .51	
27		- .31	
13			.50
16			- .46
19			.41
22			.30
25			.39
28			.70

En la tabla 4, se aprecia las cargas factoriales estandarizadas mediante el análisis factorial confirmatorio de los 3 factores del Cuestionario Evaluador de Boreout en colaboradores del sector salud de Chimbote, apreciándose pesos factoriales de - .39 a .58 en la dimensión aburrimiento, de - .51 a .41 en la dimensión desinterés, de - .46 a .70 en la dimensión infraexigencia.

Figura 1. Estructura factorial del Cuestionario Evaluador de Boreout (18 ítems) en colaboradores del sector salud de Chimbote según el Análisis Factorial Confirmatorio con Amos V24.





### 3.3. Análisis de consistencia interna

Tabla 5

*Estadísticos de fiabilidad de consistencia interna del Cuestionario Evaluador de Boreout en colaboradores del sector salud de Chimbote.*

---

Factores	Estructura con 18 ítems			
	Media	DE	N° Ítems	$\omega$
Aburrimiento	8.19	2.971	6	.396
Desinterés	8.98	2.878	6	.333
Infraexigencia	7.38	2.894	6	.405

---

En la tabla 5, se aprecia los índices de consistencia interna según el coeficiente omega, en los factores del Cuestionario Evaluador de Boreout de la anterior estructura (de 18 ítems), los índices varían de .333 a .405.

#### IV. DISCUSIÓN

Considerando que la investigación desarrollada es de diseño instrumental (León y Montero, 2007), se tuvo como objetivo general, determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario Evaluador de Boreout en colaboradores del sector salud de Chimbote, en una muestra heterogénea de 323 unidades de análisis, obtenida mediante un muestreo probabilístico estratificado, se dio cumplimiento a los objetivos específicos.

En cuanto al primer objetivo, se estableció la validez de constructo mediante la correlación ítem – test, utilizando el estadístico  $r$  corregido de Pearson, alcanza valores de  $-.171$  a  $.582$ , en criterio de Elosua y Bully (2012) de valoración inaceptable a muy bueno, obteniendo una correlación baja para los reactivos 14, 17, 12, 15, 27, 16 y 22, según Prieto y Delgado (2010) conformarían variables manifiestas que no se presentan en la población de estudio, o no son comprendidas como parte de la variable Boreout,

Continuando con el siguiente objetivo específico se determinó la validez factorial mediante el análisis factorial confirmatorio, inicialmente se tuvo en consideración el método a trabajar, teniendo en cuenta los valores de asimetría y curtosis se identificó la presencia de no normalidad multivariada (Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás, 2014), por lo cual según Medrano y Navarro (2007) se utilizó el método de cuadrados mínimos no ponderados, obteniendo inicialmente para el modelo teórico índices de ajuste parsimonioso en bondad (GFI) de  $.892$ , asimismo para el índice de bondad de ajuste ajustado (AGFI) de  $.860$ , con residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR) de  $.1043$ , mientras que el ajuste comparativo, mediante el índice de ajuste normativo (NFI) de  $.773$ , y el ajuste parsimonioso (PNFI) de  $.667$ , en criterio de Pérez, Medrano y Sánchez (2013) son índices insuficientes para un ajuste satisfactorio, como lo reafirma el análisis factorial

exploratorio al evidenciar otra estructura factorial, compuesta por dos factores (Méndez, 2012).

Finalmente, para el último objetivo, se estimó la confiabilidad mediante consistencia interna, utilizando el coeficiente Omega, el cual permite estimaciones más precisas ya que no está influenciando por el tamaño de la muestra o el número de los ítems, ya que utiliza las cargas factoriales (Ventura y Caycho, 2017), reportan índices de .333 a .405 para el modelo teórico de apreciación insuficiente (Campo y Oviedo, 2008).

En contraste el estudio de Cabrera (2014) alcanzó índices para validez satisfactorios, ello se debe porque realizaron una construcción y validación del instrumento, de igual manera obtuvieron índices de fiabilidad por consistencia interna sobre el .70.

En consecuencia la investigación realizada reporta a nivel metodológico evidencias de validez y confiabilidad insuficientes en el contexto de los colaboradores del sector salud de Chimbote a quienes se aplicó el Cuestionario Evaluador de Boreout.

## **V. CONCLUSIONES**

Se determinó las propiedades psicométricas del Cuestionario Evaluador de Boreout en 323 colaboradores del sector salud de Chimbote, aportando a nivel metodológico con evidencias de validez y confiabilidad.

Se estableció la validez de constructo mediante la correlación ítem – test, con valores de -.171 a .582, de valoración inaceptable a muy bueno, obteniendo una correlación baja para los reactivos 14, 17, 12, 15, 27, 16 y 22.

Se determinó la validez factorial mediante el análisis factorial confirmatorio, utilizando el método de cuadrados mínimos no ponderados, obteniendo inicialmente para el modelo teórico índices de ajuste insuficientes (GFI=.892, AGFI=.860, SRMR=.1043, NFI=.773, PNFI=.667).

Se estimó la confiabilidad mediante consistencia interna, utilizando el coeficiente Omega, reportan índices de .333 a .405 para el modelo teórico de apreciación insuficiente.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Determinar la validez y confiabilidad del Cuestionario Evaluador de Boreout en colaboradores ofimáticos de Chimbote.

Determinar la validez y confiabilidad del Cuestionario Evaluador de Boreout sin considerar los ítems 11, 14, 17, 12, 15, 27, 16 y 22, sugiriendo una revisión de contenido por criterio de jueces para estos reactivos, considerando su dominio y distribución.

Realizar otras evidencias de validez, por ejemplo, la relacionada con otras variables, mediante un análisis divergente utilizando instrumentos como la Escala de Clima Laboral, el Cuestionario de satisfacción laboral, entre otros.

## VII. REFERENCIAS

- Aguillón, Berrún, Peña y Treviño (2015). *El comportamiento humano en las organizaciones fundamentación*. (1ra.ed.). México, D.F: Manual Moderno S.A de C.V.
- American Psychological Association (2010). *Manual de publicaciones*. (3ra ed.). México: Manual Moderno S.A. de C.V.
- Berckemeyer, F (19 de Julio de 2015). ¿Aburrida o cansada? Aclara tu mente y decide tu futuro laboral. El Comercio Recuperado de <http://elcomercio.pe/viu/actitud-viu/aburrida-cansada-aclara-mente-decide-futuro-laboral-179896>
- Brühlmann, T. (2015). *Fatigue in burnout and boreout*. *RevMedsuisse*. 11(471). 923-926. Recuperado de <http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/6097/4/Game-Mover%20%20herramienta%20gamificada%20para%20el%20diagno-stico%20del%20boreout.pdf>
- Cabrera, L. (2014). *Boreout syndrome: design, reliability and preliminary validation of an instrument for measuring* *Rev. univind.santander. Salud Vol. 46 (3): 259-265* Recuperado de <http://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/4502/5306>
- Colegio de Psicólogos del Perú (1980). *Código de ética del psicólogo peruano*. Recuperado de <http://psicologosperu.blogspot.com/2009/06/codigo-de-etica-del-psicologoperuano.html>

Campo, A. & Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*, 10 (5), 831-839.

De Vellis, R. (1991). *Scale development theory and applications. Applied Social Research Methods Series*. United States: SAGE

Elosua, P. & Bully, G. (2012). *Prácticas de Psicometría: Manual de Procedimiento* (1<sup>ra</sup>ed.). Vasco: Universidad de Vasco.

Escobedo, M. Hernández, J. Estebane, V. & Martínez, G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Ciencia & Trabajo*, 18(55), 16-22.

Gallup. Worldwide, 13% of Employees Are Engaged at Work. Disponible en: <http://www.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx>. Fecha de acceso: 03 Nov 2014

Harju, L., Hakanen, J. & Schaufeli, W. (2014). *Job borebom and its correlates in 87 finnish organizations. joem. 56(9). 911-918* Recuperado de <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/424.pdf>

Hernández, S., Fernández, C. & Baptista, L. (2010) *Metodología de la Investigación* (5<sup>a</sup> ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.

Kline, P. (2005). *The handbook of psychological testing*. London: Routhledge.  
Recuperado de 36  
[https://books.google.com.pe/books?id=lm2RxaKaok8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=lm2RxaKaok8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

- Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A. & Tomás, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169.
- Malachowski (2006). *Wasted time at work still costing companies billions in 2006*. Recuperado de <http://www.salary.com/wasted-time-at-work-still-costing-companies-billions-in2006/>
- Méndez, C. (2012). Introducción al análisis factorial exploratorio. *Revista colombiana de Psiquiatría*, 41(1), 197-207
- Medrano, L. & Navarro, R. (2017). Aproximación conceptual y práctica a los modelos de ecuaciones estructurales. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 11(1), 1-21.
- Montero, I. & León, O. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012). *Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado de <http://www.mintra.gob.pe/normaCompletaSNIL.php?id=3601>
- Montero, I. y León, O. (2004). *Sistema de clasificación del método en los informes de investigación en Psicología*. Pp.124. Recuperado en: <http://www.aepc.es/ijchp/SCMIIP.pdf>
- Pérez, E., Medrano, L. & Sánchez, J. (2013). El Path Analysis: conceptos básicos y ejemplos de aplicación. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 5(1), 52-66.

Prieto, G. & Delgado, A. (2010). Fiabilidad y Validez. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 67-74.

Quevedo, F. (mayo, 2011). Estadística aplicada a la investigación en salud: Medidas de tendencia central y dispersión. *Revista Biomédica Revisada Por Pares*, 11(3). Recuperado de <http://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Series/MBE04/4934>

Rothlin, P. & Werder, P. (2009) *El nuevo síndrome laboral Boreout, recupera la motivación*. New York: De bolsillo  
Clave(<https://www.casadellibro.com/libro-el-nuevo-sindrome-laboral-boreout/9788483469712/1268168>)

Rothlin P & Werder P. (2011) *El nuevo Síndrome Laboral Boreout*. 1 Edición, España: PenguinRandomHouse Grupo Editorial, 2011. p 16

Salary.Com. (2014) Wasted time at work costing companies billions. Disponible en: [http://www.salary.com/careers/layouthtmls/crel\\_display\\_nocat\\_Ser374\\_Par555.html](http://www.salary.com/careers/layouthtmls/crel_display_nocat_Ser374_Par555.html).

Valdivieso, C. (2013). Efecto de los métodos de estimación en las modelaciones de estructuras de covarianzas sobre un modelo estructural de evaluación del servicio de clases. *Comunicaciones en estadística*, 6(1), 21-44.

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*, 25(1), 625-627.

## ANEXOS



## ANEXO 01

### *Fórmula de Determinación del Porcentaje de Muestreo*

Para hablar el porcentaje de muestreo se hizo uso de la siguiente fórmula:

$$f^h = \frac{n}{N}$$

Leyenda:

n =Tamaño de la muestra

N =Tamaño de la población

$$f^h = \frac{323}{2008}$$

$$f^h = .1608$$

## ANEXO 02

Tabla 6

*Cantidad poblacional de colaboradores del sector salud según distribución de sexo*

<b>Institución de Salud</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>Institución de Salud 1</b>	77	33	110
<b>Institución de Salud 2</b>	455	442	897
<b>Institución de Salud 3</b>	306	445	751
<b>Institución de Salud4</b>	65	185	250
<b>Total</b>	903	1105	2008

Distribución de sexo según muestra estratificada correspondiente a cada colaborador.

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este documento es obtener su consentimiento como participante de nuestra encuesta. Así mismo, proveerlo a usted con una clara explicación de la naturaleza de dicha actividad.

La presente investigación es conducida por la alumna Huañap Torres Jessy Angie Margaret de la Universidad César Vallejo de Chimbote. El objetivo del presente estudio es conocer aspectos relacionados al Síndrome de Boreout en colaboradores de las Instituciones de Salud en Chimbote.

Si usted accede a participar, se le pedirá completar el cuestionario que le tomará 15 minutos aproximadamente de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria; por lo tanto, puede retirarse del mismo aun cuando este no haya culminado. La información que se recoja **será confidencial** y **no se usará para ningún otro propósito fuera de esta actividad**. Sus respuestas al cuestionario serán **absolutamente anónimas**.

Si tiene alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Si alguna de las preguntas le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al responsable. Información adicional sobre el proyecto lo puede solicitar al responsable de la investigación Huañap Torres Jessy, al email [hpsicologiat@gmail.com](mailto:hpsicologiat@gmail.com)

Desde ya le agradezco su participación.

---

**Firma del participante**

**Fecha:**

**ANEXO 04**

## Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO)

Luis Eduardo Cabrera Noriega  
Universidad de Alcalá de Henares  
Maestría de SALUD OCUPACIONAL

El presente es un formato de Cuestionario que deberá ser contestado en una hoja de respuestas por usted seleccionada.

### CEBO – PARTE 1- DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

#### 1. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

- 1.1. Edad: \_\_\_\_\_
- 1.2. Género: Masculino \_\_\_\_ Femenino \_\_\_\_
- 1.3. Carga familiar (Sumar todos a su cargo): \_\_\_\_\_
- 1.4. Estado civil: Soltero \_\_\_\_ Casado \_\_\_\_ Conviviente \_\_\_\_ Divorciado \_\_\_\_  
Viudo \_\_\_\_
- 1.5. Grado académico:
  - 1.5.1. Analfabeto \_\_\_\_
  - 1.5.2. Primaria Incompleta \_\_\_\_
  - 1.5.3. Primaria Completa \_\_\_\_
  - 1.5.4. Secundaria Incompleta \_\_\_\_
  - 1.5.5. Secundaria Completa \_\_\_\_
  - 1.5.6. Técnico Medio \_\_\_\_
  - 1.5.7. Técnico Superior \_\_\_\_
  - 1.5.8. Universitaria Incompleta \_\_\_\_
  - 1.5.9. Universitaria Completa \_\_\_\_
  - 1.5.10. Postgrado universitario \_\_\_\_
- 1.6. Antigüedad laboral (cualquier oficio): \_\_\_\_\_
- 1.7. Antigüedad en la empresa: \_\_\_\_\_
- 1.8. Antigüedad en el puesto de trabajo: \_\_\_\_\_
- 1.9. Categoría ocupacional:
  - 1.9.1. Directivo o Gerente \_\_\_\_\_
  - 1.9.2. Ejecutivo (toma decisiones durante jornada laboral) \_\_\_\_
  - 1.9.3. Técnico \_\_\_\_\_
  - 1.9.4. Asistente \_\_\_\_\_
- 1.10. Actividad secundaria:
  - 1.10.1. Sin actividad laboral secundaria \_\_\_\_\_
  - 1.10.2. Con actividad laboral secundaria \_\_\_\_\_

### CEBO – PARTE 2

- Los siguientes enunciados deberán ser contestados en Escala de frecuencia y de acuerdo a su perspectiva personal:

Va del “0” al “4”, correspondiente a lo siguiente:

<b>0</b>	<b>NUNCA</b>	<b>1</b>	<b>POCAS VECES</b>	<b>2</b>	<b>ALGUNAS VECES</b>	<b>3</b>	<b>MUCHAS VECES</b>	<b>4</b>	<b>SIEMPRE</b>
----------	--------------	----------	--------------------	----------	----------------------	----------	---------------------	----------	----------------

- Responder todos los enunciados.

<b>N°</b>	<b>ENUNCIADOS</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>11</b>	Cada día de trabajo representa cumplir con importantes actividades					
<b>12</b>	Siente indiferencia hacia los éxitos o fracasos de la empresa y organización					
<b>13</b>	Se le asignan tarea retadoras para sus capacidades laborales					
<b>14</b>	Envía correos privados o chatea asuntos personales durante su jornada laboral					
<b>15</b>	Se siente motivado con las tareas que se le asignan					
<b>16</b>	Su jefe delega tareas que le resultan insignificantes.					
<b>17</b>	Durante su jornada laboral puede pasar horas “que no sabe qué hacer”					
<b>18</b>	El trabajo que está realizando lo encuentra “sin sentido”					
<b>19</b>	Siente que la cantidad de trabajo que se le asigna es adecuada para su capacidad					
<b>20</b>	Encuentra las actividades laborales entretenidas					
<b>21</b>	Poco le importan los deseos o necesidades de un cliente (externo o interno)					
<b>22</b>	Puede dar más de lo que su jefe le exige					
<b>23</b>	Se la pasa la jornada laboral esperando que esta concluya					
<b>24</b>	Se siente identificado con su trabajo					
<b>25</b>	Se siente profesionalmente aprovechado por sus habilidades					
<b>26</b>	Se siente animado cuando trabaja					
<b>27</b>	Le preocupa la posibilidad de ascender dentro de la empresa u organización					
<b>28</b>	Considera que en la empresa existe “falta de trabajo”					

### CEBO – PARTE 3

- Los siguientes enunciados deberán ser contestados en Escala de frecuencia y de acuerdo a su perspectiva personal:

Va del "0" al "4", correspondiente a lo siguiente:

<b>0</b>	<b>NUNCA</b>	<b>1</b>	<b>POCAS VECES</b>	<b>2</b>	<b>ALGUNAS VECES</b>	<b>3</b>	<b>MUCHAS VECES</b>	<b>4</b>	<b>SIEMPRE</b>
----------	--------------	----------	--------------------	----------	----------------------	----------	---------------------	----------	----------------

- Responder todos los enunciados.

<b>N°</b>	<b>ENUNCIADOS</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>29</b>	Puede realizar el trabajo con mayor rapidez pero no lo hace					
<b>30</b>	Solicita un mayor tiempo para realizar una tarea encomendada consciente que lo puede realizar más rápido					
<b>31</b>	En las reuniones de trabajo evita que se puedan tomar medidas que aceleren el trabajo					
<b>32</b>	Si un compañero le ofrece ayuda, lo convence que no puede aceptarla porque le generaría trabajo a él					
<b>33</b>	Tiene, al menos, un documento abierto en la pantalla, y está pensando en asuntos diferentes a su trabajo					
<b>34</b>	Tiene su escritorio lleno de documentos, para dar la sensación de intensa actividad laboral					
<b>35</b>	Llega de primero a la empresa y es el ultimo en retirarse para dar la sensación de compromiso con el trabajo					
<b>36</b>	Lleva documentos o carpetas para su domicilio con el fin de dar la sensación que lleva trabajo a la casa					
<b>37</b>	Hace comentarios explícitamente acerca de lo ocupado que se encuentra durante su jornada laboral					
<b>38</b>	Cuando está en su puesto de trabajo hace ruidos que asomen que asomen que tiene una intensa actividad laboral					