



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**“Evidencias de validez de las inferencias del
Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO) en personal
policial administrativo de Trujillo”**

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA:

Díaz Villalobos, Michelle

ASESORES:

Dra. Mirtha Mercedes Fernández Mantilla

Dr. José Francisco Rodríguez Julca

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

TRUJILLO – PERÚ

2018



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN
REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 4 de 5

Yo Michelle Díaz Villalobos....., identificado con DNI N° 75808902, egresado de la Escuela Profesional de Psicología..... de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Evidencias de validez de las inferencias del Cuestionario Evaluador de Borsari (CEB) en personal policial adm. de Trujillo."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

FIRMA

DNI: 75808902

FECHA: 16 de Setiembre del 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

PÁGINA DE JURADO

Dra. Mirtha Mercedes Fernández Mantilla
Presidente de jurado

Dr. José Francisco Rodríguez Julca
Secretario de jurado

Mg. Tomás Pedro Pablo Caycho Rodríguez
Vocal de jurado

DEDICATORIA

A mis seres queridos que me brindaron su apoyo incondicional durante este proceso de formación académica.

La autora.

AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradecimiento a la Policía Nacional del Perú, por su apoyo constante.

A mis asesores por su acompañamiento y paciencia durante el desarrollo de la investigación.

La autora.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Michelle Díaz Villalobos, con DNI N° 75885902 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 presenta 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 información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Septiembre del 2018

Michelle Díaz Villalobos

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento con las normas establecidas por la Universidad César Vallejo presento la tesis titulada “Evidencias de validez de las inferencias del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO) en personal policial administrativo de Trujillo”, la misma que someto a vuestra evaluación esperando cumplir los requisitos de aprobación.

La autora.

INDICE

PÁGINA DE JURADO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	vi
PRESENTACIÓN	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad Problemática	1
1.2 Trabajos previos	4
1.3 Teorías relacionadas al tema	4
1.4 Formulación del problema	14
1.5 Justificación del estudio	14
1.6 Objetivos	15
II. MÉTODO	16
2.1 Diseño de Investigación	16
2.2 Variables, operacionalización.....	16
2.3 Población y muestra.....	18
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5 Método de análisis de datos	19
2.6 Aspectos éticos	20
III. RESULTADOS	21
3.1. Evidencia de validez basada en el contenido	21
3.2. Evidencias de validez basadas en la estructura.....	23
3.3. Confiabilidad	28
IV. DISCUSIÓN	29
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	34
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35
VIII. ANEXOS	43

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables.....	17
Tabla 2: Relevancia, coherencia y claridad de los ítems del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO).....	21
Tabla 3: Índices de ajuste de los modelos analizados del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO).....	23
Tabla 4: Estructura y cargas factoriales de los tres modelos analizados del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO).....	24
Tabla 5: Estadísticos de resumen de los ítems del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO), del modelo 3 (FG).	26
Tabla 6: Matriz de correlaciones de los ítems del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO), del modelo 2 (15it)	27
Tabla 7: Confiabilidad del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO).	28

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Path diagram de la estructura del modelo 3 (FG) del CEBO.	25
---	----

RESUMEN

Esta investigación se llevó a cabo con el objetivo de estudiar las fuentes de validez basadas en el contenido y la estructura interna del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO), además de estimar su confiabilidad, en policías de Trujillo. Participaron 210 policías que desarrollaban labores administrativas, hombres y mujeres con edades entre los 21 y 65 años. El test utilizado tiene por nombre original confiabilidad del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO), cuyo creador es Luis Cabrera N. de Venezuela. La primera revisión fue de contenido, donde, la pericia de expertos reportó a las inferencias de ítems como válidas ($V > .80$; IC95%). La revisión de la estructura interna, reportó una mejor explicación en dos modelos reespecificados, modelo 2 de 15 ítems y modelo 3 con la influencia de un factor general (CMIN/gl = 1.27; RSMEA=.037 [.006-.056]; RMR=.03; GFI=.93; CFI=.930; TLI=.92). Finalmente, solamente el modelo de factor general alcanzó mayor consistencia en su la medición del boreout ($\omega = .73$).

Palabras clave: Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO), Evidencias de validez, confiabilidad.

ABSTRACT

This research was carried out with the objective of studying the sources of validity based on the content and internal structure of the Boreout Assessment Questionnaire (CEBO), in addition to estimating its reliability, in Trujillo police officers. 210 policemen participated who carried out administrative tasks, men and women with ages between 21 and 65 years. The test used has the original name of the reliability of the Boreout Evaluation Questionnaire (CEBO), whose creator is Luis Cabrera N. of Venezuela. The first review was of content, where the experts' expertise reported the inferences of items as valid ($V > .80$, 95% CI). The review of the internal structure, reported a better explanation in two respecified models, model 2 of 15 items and model 3 with the influence of a general factor (CMIN / gl = 1.27, RSMEA = .037 [.006-.056]; RMR = .03; GFI = .93; CFI = .930; TLI = .92). Finally, only the general factor model achieved greater consistency in its boreout measurement ($\omega = .73$).

Keywords: Boreout Evaluator Questionnaire (CEBO), Evidence of validity, reliability.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

En la actualidad, las organizaciones consideran como fuente de éxito a su capital humano, así, autores como Robbins y Coulter (2005) afirman que los recursos humanos son una ventaja competitiva dentro de cada organización. Sin embargo, durante los últimos años se han detectado factores que influyen en los resultados de los trabajadores y por ende traen consecuencias a nivel macro de la organización.

Es así como en el transcurso de los años se realizaron investigaciones psicométricas que permiten la identificación de factores perjudiciales sobre el éxito de las organizaciones, dando especial interés a los que afectan a los colaboradores, como lo son los síndromes laborales, los cuales son medidos con instrumentos, que según Fernández, Cayssials y Pérez (2009) ninguna prueba puede tener una aplicación de carácter universal dado que cada una favorece a la cultura en la que se construyó, por lo que se requiere hacer una revisión de sus evidencias.

En esa línea se considera al Síndrome de Boreout, una problemática recientemente propuesta como fenómeno de estudio en el ámbito laboral, puesto que se ha llegado a comprobar su participación negativa en la producción de las organizaciones. Tal, ha sido definida como una situación de aburrimiento crónico de un colaborador en el puesto de trabajo (o sentirse “fuera del puesto de trabajo”), que en casos de mayor gravedad puede desencadenar problemas de salud (Rothlin & Werder, 2011).

Entre las causas identificadas del Síndrome de Boreout, Granda (2016) menciona el cumplimiento de labores por debajo de las capacidades del trabajador, como también un puesto con escasa motivación o que no cumple con las expectativas del trabajador, asimismo, se halla la falta de planificación o de especificación de las funciones generando confusión, el acaparamiento de las tareas novedosas por parte de cargos superiores dejando al resto actividades monótonas y rutinarias, así como una organización que imposibilita a los trabajadores ser parte de las actividades de desarrollo produciendo escasa estimulación o reconocimiento por parte de sus superiores.

Por otro lado, Rothlin y Werder (2011) mencionan acerca de lo propicio que son los trabajos de escritorio para el desarrollo del síndrome laboral. Mientras que, Silva (2012) considera a las organizaciones burocráticas propensas en su dinámica para la aparición del Síndrome de Boreout, porque tienen tareas sencillas y repetitivas las cuales requieren poca formación, también poseen actividades estipuladas en procedimientos y mecanismos a los cuales hay que adecuarse en el funcionamiento, son organizaciones jerárquicas, y finalmente el Boreout surge en el trabajo de oficina o escritorio, de igual manera la palabra burocracia viene de buró (escritorio) y cracia (poder, fuerza o dominio); por lo tanto una organización burocrática es un ambiente apropiado para que se desarrolle el Síndrome de Boreout.

Por lo que, el personal de la Policía Nacional del Perú que cumple funciones administrativas, no es ajena al desarrollo del Boreout, por los siguientes indicadores que menciona Villaorduña (2015) como, la existencia de una burocracia policial donde las normas formales regulan los procedimientos, funcionamiento y jerarquía, por su parte, Cayetano (2015) menciona que las normas vigentes para la regulación de la administración de personal PNP, establecen una permanencia máxima de dos años para los oficiales, mientras que para los suboficiales es de 5 años, considerándose alta rotación, lo cual involucra pérdida de información y experiencia para resolver los problemas locales. Dichas medidas, han generado opiniones, acerca de que, el personal de comisaría debe mantenerse en el cargo por lo menos 3 años, dado que en el primer año, reconoce la situación social y criminal para establecer el planeamiento de la gestión, posterior a ello, en el segundo año se dedica a la gestión estableciendo las correcciones y finalmente en el tercer año se percibe la mejora de la productividad de la comisaría, y a su vez el cumplimiento del planeado; lo cual a largo plazo genera que las actividades produzcan escasa estimulación.

Respecto a las consecuencias, Rothlin y Werder (2011) mencionan que el Boreout genera cansancio, excitabilidad, apatía e introversión. Además, aun cuando el Síndrome de Boreout es un fenómeno laboral nuevo y hasta el momento no se cuenta aún con suficiente documentación científica sobre él, en la realidad se aprecia que en algunos colaboradores puede llegar a generar depresión y falta de autoestima (Cabrera, 2014).

También, la economía empresarial se ha visto afectada por este fenómeno, Malachowski y Simonini (2006) realizaron estudios donde determinaron que el Boreout a los Estados Unidos le cuesta aproximadamente de setecientos cincuenta mil millones de dólares, es decir más de cinco mil dólares por trabajador/año. Y, según informó Talent Development (2017), 43% de los empleados de EE.UU. se aburre en el trabajo, y más de la mitad de esos trabajadores aburridos se sienten de esa manera durante más de la mitad de su semana de trabajo. El investigador concluyó que los trabajadores aburridos tienen dos veces más probabilidades de irse que sus colegas comprometidos, y los empleados activamente desconectados le cuestan a sus empleadores alrededor de \$500 mil millones al año.

Para Rothlin y Werder (2011) el Síndrome de Boreout es causa para el desarrollo del Síndrome de Burnout y viceversa, desencadenando síntomas comunes que afectan al grado de satisfacción en el puesto de trabajo; a partir de estudios se detectó que el 40% de los peruanos manifiesta estar insatisfecho en su lugar de trabajo (*“Cómo resolver la insatisfacción laboral”*, 2014), meses posteriores se encuentra que el 45% de trabajadores participes en un estudio no se sentía a gusto en su centro de labores (*“El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores”*, 2014); es decir, se evidencian posibles indicadores de la incidencia y consecuencias del Boreout en el país.

En el contexto de Trujillo, se cuenta con registro de la presencia del Síndrome Boreout en las organizaciones, dicha información se encuentra en la investigación de Azabache (2016) donde identificó que el 47% de varones de su población de edades entre 18 a 29 años, se sitúa en el nivel alto de tal problemática, demostrando la ocurrencia de la presente variable psicolaboral.

Ante la necesidad de explorar esta problemática y poder abordarla, como primer paso se han elaborado instrumentos que permitan su medición. En Venezuela, Cabrera (2014), construyó el Cuestionario Evaluador de Boreout. Posterior a ello, en Sudáfrica, Van et al. (2016) elaboraron el Workplace boredom scale (DUBS), mientras que en Perú, Azabache (2016) construyó la Escala del Síndrome de Boreout – ESB.

De los instrumentos mencionados, el Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO), es una prueba breve que permite al investigador recolectar información relevante referida a las características de la población, los elementos de la variable y las estrategias vinculadas, permitiendo comprender las dimensiones y factores más comprometidos. Asimismo, cuenta con evidencias de validez y confiabilidad adecuadas en la muestra de estudio, donde la dimensión Aburrimiento obtuvo cargas factoriales que oscilan entre 0,857 y 0,659 y confiabilidad del Alfa de Cronbach de 0,661, mientras que, la dimensión de Desinterés entre 0,921 y 0,519 y confiabilidad del Alfa de Cronbach de 0,715, y la dimensión Infraexigencia 0,809 y 0,351 y confiabilidad del Alfa de Cronbach de 0,460.

No obstante, este aún no ha sido revisado en cuanto a sus propiedades métricas en la presente cultura, siendo un proceso necesario para recomendar su aplicación en la medida del constructo. Entonces, tras lo expuesto, se percibe la necesidad de revisar dicha herramienta basada en el Síndrome de Boreout, para evidenciar su capacidad de evaluar este fenómeno, garantizando así su uso en el medio.

1.2 Trabajos previos

Respecto a la variable se ha realizado un trabajo previamente por Cabrera (2014) denominado “Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición” cuyo objetivo fue la elaboración de una prueba que permita recabar información, la cual se aplicó a una población conformada por 150 trabajadores de una empresa privada de Carabobo Venezuela. Los resultados de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach fueron de ,868 para la escala general. Mientras que, en la evidencia de validez, a través de criterio de jueces expertos y el análisis factorial exploratorio bajo el método de componentes principales con rotación Varimax, obtuvo un KMO de ,903 y una Varianza Explicada de 77,790%.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Definiciones

El Síndrome de Boreout ha sido definido por diversos autores, los cuales se mencionan a continuación.

Según Rothlin y Werder (2011) el Síndrome de Boreout:

Está compuesto por las dos palabras inglesas Bore aburrido y out fuera. De la combinación de ambas palabras resultaría, algo parecido a un encontrarse fuera del aburrimiento. Así, el trabajador afectado de Boreout sería alguien que se encuentra, en cierto modo, más allá del aburrimiento. Por descontado, eso no significa que por ello el trabajador vaya a acabar con su aburrimiento y vuelvan a aparecer en su vida el cambio y la emoción. Al contrario: en este caso el aburrimiento se hace hasta tal punto insoportable que adopta para el afectado, nuevas y mayores dimensiones. (p.1)

A partir de lo planteado por los autores mencionados, surgieron otras definiciones como la del Observatorio de Riesgos Psicosociales (2012) refiriendo que el Boreout es entendido como el aburrimiento crónico, considerándose una situación desesperante. Por su parte, Román (2014) hace énfasis en el aspecto ocupacional manifestando los problemas de salud generados cuando el trabajador se siente infraexigido, aburrido y desinteresado, lo cual concuerda con la definición de Cabrera (2014) donde define al Síndrome de Boreout como una condición relacionada con el aburrimiento, el desinterés y la infraexigencia.

Tras las propuestas de los autores mencionados se puede comprender que el Síndrome de Boreout es una problemática del ámbito laboral que tiene implicancias considerables tanto en el estado físico-emocional de los trabajadores como a nivel macro de las organizaciones a las cuales pertenecen.

1.3.2 Teorías del aburrimiento

El aburrimiento es considerado difícil de definir (Goldberg, Esatwood, Laguardia & Danckert, 2011) por lo que ha sido objeto de investigación en disciplinas teóricas en relación a la motivación, la excitación, la cognición y el comportamiento (Loukidou, Loan-Clarkey & Daniels, 2006).

Entre las propuestas teóricas que surgieron, se encuentran los tres modelos explicativos postulados por Deal (2003), el primero es el modelo de la baja estimulación ambiental, que se basa en los estímulos del ambiente y estos influyen en el interés y comprensión, el segundo modelo denominado esfuerzo forzado hace referencia al cansancio surgido al ejecutar una actividad y finalmente el modelo de resistencia donde se perciben emociones direccionadas a evitar las imposiciones de una autoridad.

Por otro lado, Rothlin y Werder (2011) señalan que la solución ante dicho síndrome laboral es la gestión de la motivación y el desarrollo de estrategias de conducta, es decir existe explicación de dicha problemática con las teorías de motivación. Entre las teorías motivacionales se encuentra la propuesta de Greenson (1953) donde manifiesta que el aburrimiento refleja actitudes basadas en la búsqueda de sensaciones con la finalidad de cambiar la situación actual considerada como aburrida; también existe la Teoría de las características del puesto de Hackman y Lawler (1971) la cual propone las siguientes dimensiones centrales del puesto de trabajo que son determinantes para la motivación, la primera dimensión es la variedad de habilidades que se refiere al grado en el que el trabajo implica poseer diferentes capacidades; la segunda dimensión es la identificación de la tarea que es el grado en que el trabajo permite obtener un producto completo y fácilmente identificable; la tercera dimensión es el significado de la tarea que es el grado de reconocimiento por parte de otros acerca del trabajo; la cuarta dimensión es la autonomía, que indica el grado en el que el trabajador puede actuar con libertad e independencia para la ejecución sus tareas y la última dimensión es la retroinformación (feedback) que es la devolución de información al trabajador acerca de la efectividad de su desempeño.

Por otro lado, dicha teoría de motivación sustenta que un trabajador requiere satisfacer los estados psicológicos críticos que se explicarán a continuación para poseer un alto grado de motivación interna, el primer estado se basa en la percepción del trabajador de que su puesto es significativo el cual se obtiene mediante las tres primeras dimensiones centrales del puesto mencionadas, el segundo estado implica sentirse responsable del logro obtenido, percibiendo que éste está en función de su esfuerzo o iniciativa, lo que consigue de la cuarta dimensión, y el último estado se da cuando conoce los resultados y desempeño de su trabajo, esto depende de la quinta dimensión.

Cabe mencionar que el presente modelo tiene su fundamento en el enfoque humanista que propone desarrollar el factor humano en el lugar de trabajo.

Respecto a la excitación, Zuckerman (1979) menciona que el aburrimiento refleja un nivel de excitación no óptimo. Por otro lado, respecto a los aspectos cognitivos, Damrad-Frye y Laird (1989) refieren que el aburrimiento genera dificultad para mantener la atención y aparecen pensamientos ajenos a la tarea.

Mientras que, referido al comportamiento, Wallbott (1998) determina al aburrimiento por la baja actividad de movimiento, sin embargo Williams et al. (2007) mencionan que el aburrimiento puede expresarse con el cuerpo a través de un comportamiento repetitivo focalizado.

Finalmente, Mael y Jex (2015) proponen una teoría integrativa, en la cual definen el aburrimiento en el trabajo en base a dos dimensiones, la primera que es episódica vs. crónica, se refiere a aquellos estímulos o contextos específicos, acudir a reuniones, realizar un proyecto, etcétera y crónico, el trabajador se encuentra aburrido todos los contextos o aspectos de su trabajo. Mientras que, la segunda dimensión es situacional vs. global, es situacional cuando el aburrimiento de la afecta a sólo una faceta de su vida, por el contrario es global cuando se genera afectación en todos los aspectos de su vida debido al aburrimiento.

El Síndrome de Boreout entonces, posee diversos enfoques que permiten la comprensión del desarrollo del aburrimiento en el trabajo y cómo a largo plazo los estados psicológicos, pensamientos y comportamientos del trabajador generan consecuencias negativas.

1.3.3. Aburrimiento crónico (Boreout) vs. Aburrimiento transitorio

El aburrimiento según Russell (2003) es una emoción o estado afectivo, y se puede comprender a partir de su duración, tal y como realiza la diferenciación del aburrimiento

Toohey (2011), mencionando que la diferencia entre el aburrimiento crónico y el aburrimiento transitorio es estrictamente de duración. Por lo general, se dice que algunos pacientes tienen una propensión metabólica al aburrimiento crónico; esa es solo otra forma de aludir a los niveles de dopamina inferiores a lo normal, la base neuroquímica que exacerba la propensión de uno a aburrirse.

El autor proporciona la diferenciación del aburrimiento crónico y el aburrimiento transitorio, la cual es importante para comprender el Síndrome de Boreout, dado que este se basa en un estado crónico de aburrimiento, es decir persiste durante la jornada laboral y puede tener implicancia en otras áreas de la vida del trabajador.

1.3.4 Síntomas

El aburrimiento es un rasgo o condición del estado emocional (Weinerman & Kenn, 2016), es por ello que presenta síntomas que pueden ser externos e internos, los síntomas externos se identifican como aquellas conductas direccionadas a no realizar el trabajo, las demás personas pueden verlas pero no saben el motivo, mientras que entre los síntomas internos se encuentran el cansancio, la excitabilidad que se manifiesta con irritabilidad ante circunstancias poco significativas, también se identifican indicadores de apatía, es decir el trabajador no tiene ganas de hacer nada y finalmente la introversión (Rothlin y Werder, 2011). En resumen, el Síndrome de Boreout entonces tiene los siguientes síntomas, mucho esfuerzo para iniciar una actividad por más simple que sea, asimismo, se padece de cansancio corporal al llegar al trabajo, se percibe también tiempo dedicado ejecutar actividades personales, dificultad en definir las tareas diarias y presenta sentimientos de frustración (Observatorio de Riesgos Psicosociales, 2012).

Los autores Rothlin y Werder proporcionan una diferenciación de síntomas la cual facilita la comprensión de la manifestación del Síndrome del Boreout, mientras que el Observatorio de Riesgos Psicosociales expresa una sintomatología general de la cual puede padecer un trabajador.

1.3.5 Elementos

Según Rothlin y Werder (2011) el Síndrome de Boreout está compuesto por tres elementos, la infraexigencia que se refiere a que el trabajador tiene la sensación de poder dar más en el trabajo, el segundo elemento es el desinterés referente al sentimiento de

indiferencia en el trabajo, es decir, no le parecen importantes sus actividades, por lo que no otorga esfuerzo a sus tareas, y el tercer elemento es el aburrimiento, que es la sensación de falta de estímulos, un sentimiento de tiempo vacío donde la persona no sabe qué hacer, generando en el desconcierto y desesperación en el trabajador.

Mientras que, Curten (2013) menciona cuatro elementos, el primero es el desafío donde el trabajador tiene la sensación de que puede hacer más de lo requerido, el segundo es el aburrimiento referido a la sensación que surge porque existen muy pocas tareas que hacer en la jornada laboral o por la rutina, el tercer elemento es el desinterés dirigido hacia las tareas, y finalmente la lujuria/desmotivación que hace referencia a la percepción de un trabajo generador de desmotivación. En casos leves, los síntomas como la falta de lujuria, el desinterés y la desmotivación persisten solo durante las horas de trabajo; en casos graves, también afectan a otros aspectos de la vida.

En los estudios realizados acerca del Síndrome de Boreout se han considerado elementos, los cuales difieren según el autor, entre los propuestos, Rothlin y Werder han tenido mayor aceptación en investigaciones, generando a partir de su propuesta instrumentos de medición.

1.3.6 Desarrollo y paradoja del Boreout

El desarrollo del Síndrome de Boreout se da cuando los tres elementos (infraexigencia, aburrimiento y desinterés) van desarrollándose durante un periodo prolongado y de forma diaria; entonces inicia cuando el trabajador utiliza estrategias para mantenerse alejado del trabajo, terminando atrapado en la insatisfacción y en el uso de estrategias (Rothlin & Werder, 2011). El Síndrome de Boreout mientras va desarrollándose ya no sólo se siente en el trabajo, sino que también puede extenderse a otras áreas de la vida y causar un sentimiento general de frustración y letargo (Fielder, 2015).

Asimismo, el aburrimiento se da cuando la persona quiere actuar en una situación pero no puede (Stewart, 2017), es por ello que se genera una paradoja. En el desarrollo profesional se puede percibir cómo se genera el Boreout, en el nivel 1 la persona está iniciando su vida laboral, no cuenta con mucha experiencia o ninguna, posiblemente esté motivada. En el nivel 2 la persona aprende cómo se maneja la comunicación, la

planificación y esfuerzo con la finalidad de que se tenga que hacer lo mínimo o nada y en el nivel 3 con el transcurso del tiempo, la persona nota que no hacer nada le ha generado insatisfacción por lo que empieza a comportarse de una manera paradójica (Rothlin & Worder, 2011). Asimismo, la paradoja posee dos elementos, el miedo a estar estresado en el trabajo y la constatación de que el trabajador se siente insatisfecho cuando no hace nada, por lo que cuando está aburrido desearía trabajar más (Rothlin & Worder, 2011).

Los autores Rothlin y Werder explican el desarrollo del Boreout basado al ámbito laboral, sin embargo años más tarde se observa que dicha problemática empieza a desarrollarse en otros aspectos de la vida del trabajador por su carácter paradójico, dado que en su evolución se perciben comportamientos basados en autoengaño y engaño hacia los demás, lo cual demuestra la importancia de cimentar estudios del síndrome laboral.

1.3.7 Estrategias de Boreout

Rothlin y Worder (2011) mencionan que existen conductas estratégicas que ayudan al trabajador a dar la impresión de que está ocupado. Entre las cuales se encuentran las siguientes, la estrategia de compresión cuyo objetivo es acabar antes del plazo establecido por el jefe sin comunicar para realizar actividades personales; entonces dicha estrategia permite ejercer control sobre la percepción del rendimiento. La siguiente estrategia es de laminamiento que consiste en distribuir el trabajo en tiempo más extenso del requerido, sin embargo la entrega del trabajo es en el tiempo establecido y de calidad, la finalidad se basa en el control de las expectativas de los demás. La estrategia de obstaculización estratégica consiste en manipular el momento de ejecución de la tarea a través de la planificación previa, ya que el trabajador no está dispuesto a hacerlo en ese momento. La estrategia del maletín y el hol consiste en llevar trabajo a casa, logrando comunicar que el trabajo es importante, generando la impresión de agobio y que ocupa una posición importante. La estrategia del pseudoboreout y del ruido: el primero está referido a que el trabajador se siente agobiado por el trabajo y lo expresa de manera abierta, mientras que la segunda consiste en que el trabajador se queda mirando la pantalla de la computadora.

Los autores mencionados como representantes del estudio del Síndrome de Boreout permiten el análisis de cómo el trabajador continúa en su puesto de trabajo a pesar de demostrar los síntomas anteriormente mencionados, cuya explicación radica en el uso de estrategias que permiten que la dinámica laboral en la que vive se perpetúe.

1.3.8 Tipologías

Rothlin y Worder (2011) mencionan cinco tipologías que permiten conocer la situación y signos, permitiendo tener un rostro del Boreout. Tenemos entonces, el samaritano, que realiza su trabajo con sentido, ayuda a los demás, se siente satisfecho y no posee Boreout. Luego se encuentra el aprendiz, que se encuentra iniciando su vida laboral mostrando apertura al aprendizaje, sin embargo a veces aparecen signos de aburrimiento o infraexigencia, por lo que posee un ligero Boreout. También se encuentra la tipología, el pasajero del títanic, donde el trabajador domina las estrategias y se dedica a disimular su falta de output, pues se encuentra en Boreout medio. Así también, se encuentra el camaleón, el cual se adapta, logrando controlar la percepción que tienen de él, así logra dedicarse a asuntos personales pero necesita tiempo para lo laboral, es así que padece de Boreout intenso. Finalmente, el gusano, es aquel trabajador que su trabajo se ve desapercibido, es decir, si no trabaja no se ven consecuencias, por ello es que posee el grado superior de Boreout.

El Boreout es un solo síndrome laboral, sin embargo posee tipologías como las mencionadas por los autores que son adoptadas por los trabajadores, las cuales pueden ser detectadas cuando las características referidas tienen mayor dominancia o son más perceptibles en el proceder del empleado.

1.3.9 Causas

Diversos autores manifiestan las causas identificadas del Síndrome de Boreout, entre ellos se encuentra Game (2007) que menciona que el aburrimiento en el lugar de trabajo está relacionado con otros factores, como los bajos niveles de excitación de los individuos, la percepción de los empleados sobre el lento paso del tiempo y las

dificultades de atención de los empleados. Mientras que, Rothlin y Worder (2011) refiere entre las causas, la elección equivocada de carrera profesional, así como estar en un lugar de trabajo inadecuado para la persona, el temor a las consecuencias si se renuncia a las estrategias pro-boreout y la digitalización.

Respecto a los ambientes, Silva (2012) menciona que las organizaciones burocráticas y los trabajos de oficina poseen características en su dinámica que propician la aparición del Síndrome de Boreout. Por su parte, Probst (2012) hace mención que el desarrollo del aburrimiento depende de las habilidades, disposiciones de personalidad, expectativas, valores y necesidades de la persona, Curten (2013) también refiere aspectos similares especificando algunos factores de riesgo como aquellas ofertas de laborales y entrevistas que no corresponden a la realidad laboral, una empresa con un estilo de liderazgo que se caracteriza por reglas demasiado rígidas y deja muy poco espacio para la propia iniciativa y responsabilidad, como también el déficit de gestión en la empresa.

Scherenberg (2014) realizó una investigación en la cual se atribuye como origen la falta posibilidades de aprendizaje. Así también, Granda (2016) menciona que entre las causas se halla el estar ubicado en un puesto desmotivador, la falta de planificación o de especificación de las funciones, también se encuentra el acaparamiento de las tareas novedosas por parte de cargos superiores y la escasa estimulación o reconocimiento por parte de sus superiores, por su parte, Vodanovich y Watt (2016) agregan que influye el hecho de que el trabajador cumpla funciones que están por debajo de sus capacidades y en el mismo año, Cummings et al. (2016) mencionan la importancia del nivel de desafío en el trabajo.

Tras lo mencionado por los autores, se identifica que el Síndrome de Boreout puede ser producido principalmente por factores que se encuentran externos al trabajador, es decir, en la dinámica de la organización donde labora, lo cual revela la importancia de la detección e intervención de la problemática en las empresas.

1.3.10 Consecuencias

El Síndrome de Boreout considerado como un estado psicológico negativo (Stock, 2016) trae consigo diversas consecuencias, hasta el punto en que los empleados no pueden trabajar de manera óptima, viéndose afectado su desempeño laboral (Kass, Wallace & Vodanovich, 2003), es por ello que se considera que es una enfermedad que crece de manera epidémica provocada por la modernidad (Salzani & Dalle, 2009).

Cabe mencionar que, los elementos del Boreout propuestos por Rothlin y Werder (2011), como la infraexigencia trae como consecuencia la insatisfacción del trabajador, porque en este surgen sentimientos de inutilidad, afectando negativamente a la organización y empleados a tal punto que la ventaja competitiva de la organización se ve afectada (Meyer, 2012). Mientras que, el elemento aburrimiento afecta a la persona en aspectos físicos, cognitivos, psicológicos de desarrollo personal, el comportamiento y actitudes (Probst, 2012) por lo que Stock (2014) considera al Boreout como un controlador del comportamiento laboral innovador.

Por su parte, Cabrera (2014) menciona que el Síndrome de Boreout es un nuevo síndrome laboral que puede llegar a generar depresión y falta de autoestima, asimismo trae consecuencias económicas, en los Estados Unidos dicha problemática le cuesta aproximadamente setecientos cincuenta mil millones de dólares, es decir más de cinco mil dólares por trabajador/año, y en Alemania doscientos cincuenta mil millones de euros.

El aburrimiento, al ser una experiencia rudimentaria de la vida humana, es un fenómeno muy ambiguo y socialmente significativo (Misztal, 2016) que afecta provoca principalmente insatisfacción, desinterés y socava la motivación en los empleados (Velasco, 2017).

Se aprecia entonces, que los autores manifiestan la afectación que trae consigo la aparición del Síndrome de Boreout, dichas consecuencias perjudican principalmente en aspectos personales (salud, percepción, desempeño, entre otros) y también directamente a nivel económico de la organización a la que pertenece el trabajador.

1.3.11 Población afectada

Existen diferentes factores que vuelven más vulnerables a una población de padecer de una problemática, respecto al tipo de labor y profesión, Rothlin y Worder (2011) mencionan que, los trabajos de escritorio son los más propicios para la aparición del Síndrome de Boreout, y específicamente en profesionales que pueden presentar resultados imprecisos, así como en profesiones donde se genera estrés en horas punta pero al mismo tiempo horas donde no sabe qué hacer, también se desarrolla en un profesional que tiene autonomía para dirigir el proceso de su trabajo. Respecto datos sociodemográficos, Chin et. al (2016) detectaron que en EE.UU. el aburrimiento suele encontrarse con mayor frecuencia en hombres, jóvenes, solteros y de menores ingresos.

1.3.12 Medidas de intervención

Para la intervención ante la problemática, Daniels (2000) menciona que para el aburrimiento en el trabajo se debe contrarrestar con el entusiasmo relacionado con el trabajo. Por lo tanto, las medidas de intervención deben centrarse en brindar las condiciones para los empleados y que estas derivan de las causas del aburrimiento entre las cuales se encuentran la reorganización de estructuras, el contenido del diseño del trabajo, la selección de personal, la capacitación y orientación (Probst, 2012; Paneque, 2010). Mientras que, Stock (2016) considera estimular la orientación al cliente de los empleados a través de programas de formación basados en técnicas de venta o habilidades de negociación.

1.4 Formulación del problema

¿Cuáles son las evidencias de validez de las inferencias del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO) en personal policial administrativo de Trujillo?

1.5 Justificación del estudio

Considerando los hallazgos en la realidad problemática fue pertinente realizar la investigación Evidencias de validez del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO) en

personal policial administrativo de Trujillo, ya que aportará a largo plazo como base para el análisis de esta problemática del ámbito organizacional.

Mientras que, respecto a la utilidad metodológica se basa en que aporta con un precedente de investigación de línea psicométrica y diseño instrumental del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO) en personal policial administrativo, aportando al campo de la psicología como ciencia y a los profesionales de la salud mental.

Por otro lado, se debe considerar que el aporte práctico tendrá una relevancia a largo plazo al contribuir con un instrumento revisado respecto a las evidencias de validez y confiabilidad acordes a una población de personal policial administrativo.

Finalmente, el valor teórico estuvo basado en que contribuyó con una revisión actualizada de los fundamentos del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO) aportando a sus concepciones teóricas.

1.6 Objetivos

1.6.1 General

Conocer las evidencias de validez de las inferencias del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO) en personal policial administrativo de Trujillo.

1.6.2 Específicos

- Revisar la evidencia de validez basada en el contenido mediante el método del criterio de jueces de las inferencias del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO), en personal policial administrativo de Trujillo.
- Revisar la evidencia de validez basada en la estructura interna a través del método de análisis factorial confirmatorio de las inferencias Cuestionario

Evaluador de Boreout (CEBO), en personal policial administrativo de Trujillo.

- Revisar la confiabilidad a través del método de consistencia interna de las inferencias del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO), en personal policial administrativo de Trujillo.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación

El diseño de investigación fue instrumental, que Montero y León (2007) mencionan que son aquellos estudios: “encaminados al desarrollo de pruebas y apartados, incluyendo tanto el diseño (adaptación) como el estudio de las propiedades psicométricas los mismos” (p.856).

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Variable:

Cabrera (2014) en base a la teoría de Rothlin y Werder (2011) menciona que es una: “condición relacionada con el aburrimiento, el desinterés y la infraexigencia, lo cual genera trastornos a la población trabajadora así como pérdidas cuantiosas a las empresas” (p.259).

2.2.2. Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de Medición
Síndrome de Boreout	Cabrera (2014) en base a la teoría de Rothlin y Werder (2011) menciona que es una: “Condición relacionada con el aburrimiento, el desinterés y la infraexigencia” (p.259).	En base a la a la teoría de Rothlin y Werder (2011) es el conjunto de indicadores que evidencian aburrimiento crónico en el trabajo. Basados en manifestaciones del estado de ánimo y estrategias conductuales para simular estar ocupado. Demostrando desgano, duda, desorientación, desinterés por el trabajo y sentimientos de inutilidad para evitar el cumplimiento de sus actividades laborales.	<p>Aburrimiento: Cabrera (2014) en base a la teoría de Rothlin y Werder (2011) menciona que es el: “estado de desgano, duda y desorientación, porque el trabajador “no sabe qué hacer” durante todo el día o buena parte de la jornada laboral” (p.260).</p> <p>Desinterés: Cabrera (2014) en base a la teoría de Rothlin y Werder (2011) menciona que es la: “ausencia de identificación con el trabajo” (p.260)</p> <p>Infraexigencia: Cabrera (2014) en base a la teoría de Rothlin y Werder (2011) menciona que es el: “sentimiento ante la capacidad de poder rendir más en el trabajo de aquello que le exige la empresa o su superior” (p.260).</p>	Escala Ordinal

2.3 Población y muestra

2.3.1. Población

La población estuvo conformada por 210 sujetos de ambos géneros con edades entre 21 a 65 años, pertenecientes a 19 comisarías de la provincia de Trujillo en el año 2018 que realizan labores administrativas. Los policías fueron seleccionados de acuerdo al cumplimiento de condiciones específicas de la investigación detalladas en los criterios de inclusión. Se considera que es una población accesible, porque a partir de la fracción finita de la población objetivo se obtienen a los sujetos a los que se tiene acceso (Ventura, 2017).

2.3.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por la población total de 200 policías, por tratarse de una población reducida por los fines de la investigación, y comprendiendo que la muestra es un subconjunto de unidades de análisis de una población (Ventura, 2017); se utilizó la técnica censal, con la cual se establece que la muestra concuerda con el tamaño de la población, basado en el enunciado “todo conjunto es subconjunto de sí mismo”.

2.3.3. Criterios de inclusión:

La población cumplió con criterios de inclusión para participar de la presente investigación, el primer criterio referente a la edad se basó en tener entre 21 a 65 años, mientras que basada en la antigüedad tuvieron que tener más de un año en la institución y respecto al tipo de labores debieron cumplir con actividades administrativas.

2.3.4. Criterios de exclusión:

La población que cumplió con los criterios de exclusión no participó en la presente investigación, debido a la inasistencia a la fase de evaluación, la negativa a participar de la investigación y que los protocolos que no estén debidamente llenados.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

La técnica que se utilizó es la de evaluación psicológica, que según Godoy y Silva (1992) es el proceso destinado a recabar y valorar información que es necesaria para la toma de decisiones racionales con respecto al sujeto o grupo involucrado en la investigación.

2.4.2. Instrumento

El Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO) de Luis Eduardo Cabrera Noriega está conformado en tres partes. Parte 1: Conformado por los Datos Sociodemográficos; Parte 2: Conformada por 18 ítems, en base a una escala tipo Likert, distribuidos a razón de seis (6) en tres dimensiones: Aburrimiento, Desinterés e Infraexigencia; finalmente la Parte 3: Integrada por 10 enunciados, una para cada Estrategia Pro-Boreout, con respuesta tipo de Likert basada en frecuencia. Respecto a la confiabilidad fue obtenida mediante el alfa de Cronbach con un índice de ,868 para la escala general. Mientras que, en las evidencias de validez, mediante criterio de jueces expertos y el análisis factorial exploratorio bajo el método de componentes principales con rotación Varimax, obtuvo un KMO de ,903 y una Varianza Explicada de 77,790%.

2.5 Método de análisis de datos

La presente investigación se inició con la solicitud formal de autorización para la aplicación del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO) personal policial administrativo de Trujillo. Posterior a ello, se revisó la evidencia de validez de contenido a través del juicio de jueces los cuales fueron 8 profesionales que basan el análisis de los ítems respecto a la claridad, coherencia y relevancia de estos. Luego, se procedió a realizar la aplicación de la prueba a la muestra para realizar el vaciado de datos y organizar la información en una base de datos en el software Excel 2016, posteriormente, los datos fueron exportados al programa SPSS versión 24 para ser analizado en su extensión Amos en la misma versión. En él se realizó el análisis factorial confirmatorio, donde se identificaría el modelo y se estimará su correspondencia con los datos empíricos a partir de los índices de ajuste: CMIN/gl entre 1 y 5; RMR < .08,

según sugieren Lévy y Larraz (2017); RSMEA < .08 (ajuste razonable) o RSMEA < .05 (Ajuste estrecho) y TLI > 90, según criterio de Bentler y Bonett (1980); y CFI > 90, como se sugieren en García (2012). Finalmente, respecto a la confiabilidad se estimó mediante el coeficiente omega por método de consistencia interna, valorando como consistente cuando los valores son superiores a .65. El coeficiente omega, es un coeficiente de mejor precisión en la estimación de la consistencia interna, debido a que se calcula tomando como insumo las cargas factoriales, lo cual evita que se vea afectado por aspectos como la cantidad de ítems las alternativas de respuesta, dimensiones y el tamaño de muestra (Ventura & Caycho, 2017).

2.6 Aspectos éticos

La presente investigación se desarrolló en base a las prácticas vinculadas a la ética profesional, las cuales hacen referencia a actuar con responsabilidad en todo el proceso de investigación, lo que implica utilizar el consentimiento informado para proporcionar a los participantes las condiciones de la investigación, también implica proteger su bienestar y dignidad a través del tratamiento confidencial de la información.

III. RESULTADOS

3.1. Evidencia de validez basada en el contenido

El procedimiento de análisis del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO), inició con la revisión de expertos, quienes valoraron cada reactivo en función a su relevancia en la medición del constructo así como la coherencia y claridad en su enunciado. En esta pericia, el ítem 22 (“Puede dar más de lo que su jefe le exige”) y el ítem 38 (“Cuando está en su puesto de trabajo hace ruidos que asomen que tiene una intensa actividad laboral”), fueron los que obtuvieron la menor calificación de los expertos con respecto a la relevancia, pero a la luz de los estándares mínimos exigidos, en un rating promedio de 3 y un intervalo de confianza del 95 % [.69 a .96], alcanzó un grado de validez aceptable. En coherencia, el ítem 28 (“Considera que en la empresa existe “falta de trabajo”), fue el que obtuvo la menor calificación, también este, en un rating promedio de 3 y un intervalo de confianza del 95% [.69 a .96] resultó válido. En claridad, el ítem con menor puntuación obtenida en el coeficiente V (ítem 38 “Cuando está en su puesto de trabajo hace ruidos que asomen que tiene una intensa actividad laboral”), reportó un intervalo de confianza al 95% entre [.64 a .93], resultando válido.

Tabla 2

Relevancia, coherencia y claridad de los ítems del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO).

Ítem	Relevancia			Coherencia			Claridad		
	V	IC 95%		V	IC 95%		V	IC 95%	
		LI	LS		LI	LS		LI	LS
11 Cada día de trabajo representa cumplir con importantes actividades	1	.86	1	1	.86	1	.96	.80	.99
12 Siente indiferencia hacia los éxitos o fracasos de la empresa u organización	1	.86	1	.96	.80	.99	.96	.80	.99
13 Se le asignan tareas retadoras para sus capacidades laborales	1	.86	1	1	.86	1	1	.86	1
14 Envía correos privados o chatea asuntos personales durante su jornada laboral	1	.86	1	1	.86	1	1	.86	1
15 Se siente motivado con las tareas que se le asignan	.96	.80	.99	1	.86	1	.96	.80	.99
16 Su jefe delega tareas que le resultan insignificantes	1	.86	1	1	.86	1	1	.86	1
17 Durante su jornada laboral puede pasar horas “que no sabe qué hacer”	.92	.74	.98	.92	.74	.98	1	.86	1
18 El trabajo que está realizando lo encuentra “sin sentido”	.96	.80	.99	.96	.80	.99	.96	.80	.99
19 Siento que la cantidad de trabajo que se le asigna es adecuada para su capacidad	1	.86	1	1	.86	1	.96	.80	.99
20 Encuentra las actividades laborales entretenidas	.96	.80	.99	.96	.80	.99	.88	.69	.96
21 Poco le importan los deseos o necesidades de un cliente (externo o interno)	.96	.80	.99	.96	.80	.99	.96	.80	.99

22	Puede dar más de lo que su jefe le exige	.88	.69	.96	.92	.74	.98	.92	.74	.98
23	Se la pasa la jornada laboral esperando que ésta concluya	.96	.80	.99	1	.86	1	.96	.80	.99
24	Se siente identificado con su trabajo	1	.86	1	.96	.80	.99	.92	.74	.98
25	Se siente profesionalmente aprovechado por sus habilidades	1	.86	1	1	.86	1	1	.86	1
26	Se siente animado cuando trabaja	1	.86	1	1	.86	1	1	.86	1
27	Le preocupa la posibilidad de ascender dentro de la empresa u organización	.92	.74	.98	.92	.74	.98	.92	.74	.98
28	Considera que en la empresa existe “falta de trabajo”	.96	.80	.99	.88	.69	.96	.92	.74	.98
29	Puede realizar el trabajo con mayor rapidez pero no lo hace	1	.86	1	1	.86	1	1	.86	1
30	Solicita un mayor tiempo para realizar una tarea encomendada consciente que lo puede realizar más rápido	1	.86	1	1	.86	1	1	.86	1
31	En las reuniones de trabajo evita que se puedan tomar medidas que aceleren el trabajo	.96	.80	.99	.96	.80	.99	.96	.80	.99
32	Si un compañero le ofrece ayuda, lo convence que no puede aceptarla porque le generaría trabajo a él	.96	.80	.99	.96	.80	.99	.88	.69	.96
33	Tiene, al menos, un documento abierto en la pantalla, y está pensando en asuntos diferentes a su trabajo	.96	.80	.99	.92	.74	.98	.96	.80	.99
34	Tiene su escritorio lleno de documentos, para dar la sensación de intensa actividad laboral	1	.92	1	1	.92	1	1	.92	1
35	Llega de primero a la empresa y es el último en retirarse, para dar la sensación de compromiso con el trabajo	1	.92	1	1	.92	1	.96	.80	.99
36	Lleva documentos o carpetas para su domicilio con el fin de dar la sensación que lleva trabajo a la casa	.96	.80	.99	.96	.80	.99	.96	.80	.99
37	Hace comentarios explícitamente acerca de lo ocupado que se encuentra durante su jornada laboral	.96	.80	.99	.96	.80	.99	.96	.80	.99
38	Cuando está en su puesto de trabajo hace ruidos que asomen que tiene una intensa actividad laboral	.88	.69	.96	.88	.69	.96	.83	.64	.93

Nota: V: Prueba V de Aiken
 IC: Intervalos de confianza
 LI: Límite inferior
 LS: Límite superior

3.2. Evidencias de validez basadas en la estructura

Tabla 3

Índices de ajuste de los modelos analizados del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO).

Modelo	CMIN	df	CMIN/df	RSMEA	IC 95%	RMR	GFI	CFI	TLI
CEBO									
Modelo1 (18it)	203.746	132	1.54	0.052	(.037 - .066)	0.03	0.90	0.84	0.84
Modelo2 (15it)	109.364	86	1.27	0.037	(.006 - .056)	0.03	0.93	0.93	0.92
Modelo3 (FG)	109.364	86	1.27	0.037	(.006 - .056)	0.03	0.93	0.93	0.92

Nota:
CMIN: Chi cuadrado
DF: Grados de libertad
RSMEA: Raíz cuadrada media del error de aproximación
RMR: Raíz del residuo cuadrático media
GFI: Índice de bondad de ajuste
CFI: Índice de ajuste comparativo
TLI: Índice de Tucker-Lewis

La evaluación de la estructura del CEBO fue realizada a partir del modelo original (18it) planteado por el creador, es decir, 3 factores: aburrimiento, desinterés e infraexigencia, por medio del método de máxima verosimilitud. De los 6 índices de ajuste estimados (CMIN/gl = 1.54; RSMEA=.052 [.037-.66]; RMR=.03; GFI=.90; CFI=.84; TLI=.84), sólo tres dieron garantías del ajuste, no sucediendo así, con los índices de ajuste global, ajuste comparativo y de Tukey-Lewis (Ver tabla 3).

Al identificar, de manera general una carencia de ajuste, se analizó de manera específica las cargas factoriales, observando que, los ítems 14, 24 y 27, obtuvieron pesos próximos al 0, debajo del mínimo estándar sugerido como de relevancia práctica. Ante ello, se consideró la evaluación de un nuevo modelo sin considerar tales ítems y liberando los errores de los ítems 16 y 28 (MI=10.55) (Ver tabla 4).

El segundo modelo (15it) modelo sugerido, al estimarse reportó ajuste que garantizaban su correspondencia (CMIN/gl = 1.27; RSMEA=.037 [.006-.056]; RMR=.03; GFI=.93; CFI=.930; TLI=.92). No, obstante, la consistencia interna de cada uno de los tres factores con las cargas factoriales de este modelo fueron débiles, por lo que, se revisó un tercer modelo con factor general (FG), el cual, reportó valores de ajuste iguales al segundo modelo, pero, con mejora en la consistencia interna para medir el Boreout (Ver tabla 6).

Tabla 4

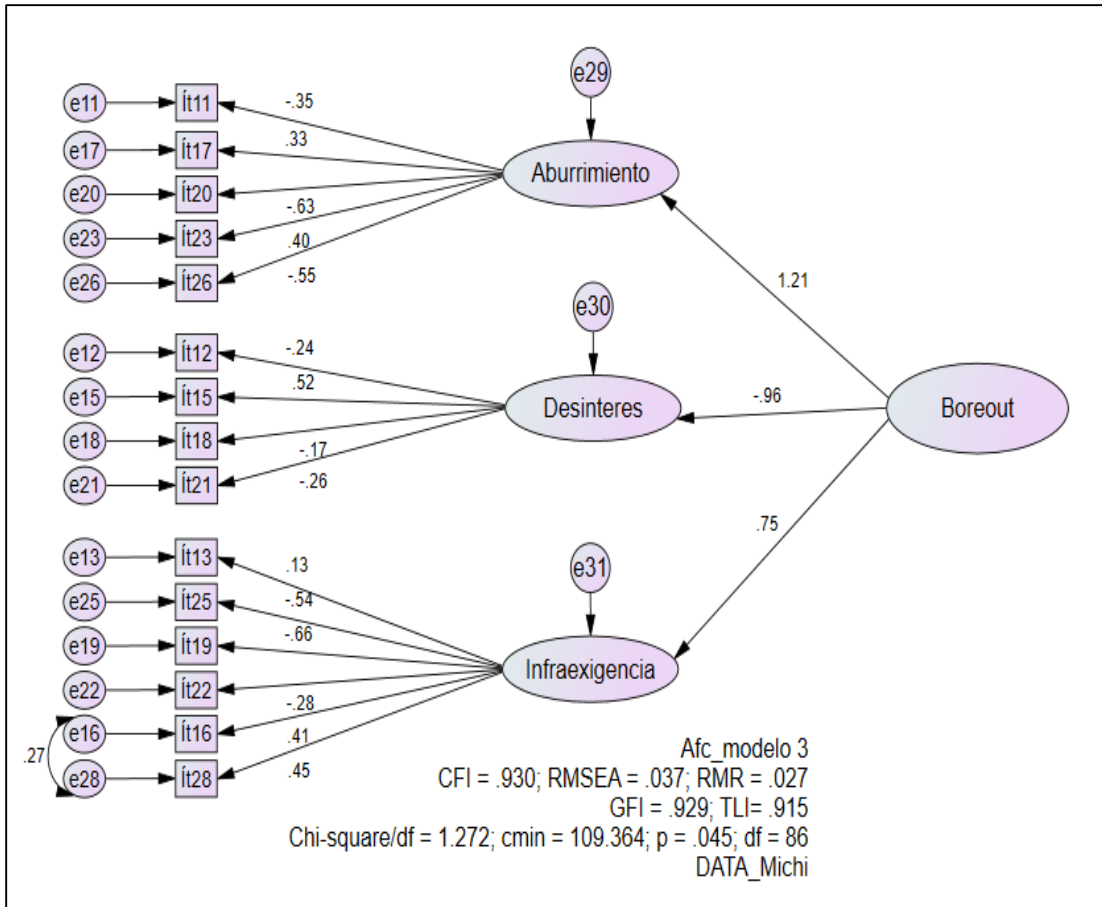
Estructura y cargas factoriales de los tres modelos analizados del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO).

Variables		Modelo 1 (18 it)	Modelo 2 (15 it)	Modelo 3 (FG)
FG	F3 Infraexigencia			0.75
	F2 Desinterés			-0.96
	F1 Aburrimiento			1.21
F3	28 Considera que en la empresa existe “falta de trabajo”	0.51	0.45	0.34
	25 Se siente profesionalmente aprovechado por sus habilidades	-0.54	-0.54	-0.41
	22 Puede dar más de lo que su jefe le exige	-0.26	-0.28	-0.21
	19 Siento que la cantidad de trabajo que se le asigna es adecuada para su capacidad	-0.65	-0.66	-0.49
	13 Se le asignan tareas retadoras para sus capacidades laborales	0.12	0.13	0.09
	16 Su jefe delega tareas que le resultan insignificantes	0.48	0.41	0.31
F2	27 Le preocupa la posibilidad de ascender dentro de la empresa u organización	0.00	-	-
	24 Se siente identificado con su trabajo	0.00	-	-
	21 Poco le importan los deseos o necesidades de un cliente (externo o interno)	-0.24	-0.26	0.25
	18 El trabajo que está realizando lo encuentra “sin sentido”	-0.19	-0.17	0.16
	12 Siente indiferencia hacia los éxitos o fracasos de la empresa u organización	-0.26	-0.24	0.23
	15 Se siente motivado con las tareas que se le asignan	0.49	0.52	-0.49
F1	26 Se siente animado cuando trabaja	-0.55	-0.55	-0.66
	23 Se la pasa la jornada laboral esperando que ésta concluya	0.39	0.41	0.49
	20 Encuentra las actividades laborales entretenidas	-0.63	-0.64	-0.77
	17 Durante su jornada laboral puede pasar horas “que no sabe qué hacer”	0.34	0.33	0.41
	11 Cada día de trabajo representa cumplir con importantes actividades	-0.37	-0.35	-0.43
	14 Envía correos privados o chatea asuntos personales durante su jornada laboral	0.01	-	-
Factores		F3	F2	F1
F3	Infraexigencia	-	-1.16	0.91
F2	Desinterés	-0.84	-	-7.16
F1	Aburrimiento	0.86	-1.15	-

Nota: Las correlaciones entre factores sobre la diagonal corresponden al modelo 1 (18it), en tanto, las que se encuentran debajo de la diagonal corresponden al modelo 2 (15 it).

Figura 1

Path diagram de la estructura del modelo 3 (FG) del CEBO.



Se analizó la propiedad de normalidad univariada, por medio de estadísticos de resumen (Ver tabla 5). En tal revisión, se identificaron a 17 ítems con una distribución de puntuaciones que supera el estándar normal (Asimetría > 1.5), siendo el ítem 13, la excepción. Ello, advierte de posible sesgo en la estimación de parámetros.

Tabla 5

Estadísticos de resumen de los ítems del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO), del modelo 3 (FG).

	Variable	Min	Max	M	SD	Asimetría	kurtosis
11	Cada día de trabajo representa cumplir con importantes actividades	1	4	3.84	0.533	-3.90	15.75
12	Siente indiferencia hacia los éxitos o fracasos de la empresa u organización	0	4	0.41	0.868	2.06	3.16
13	Se le asignan tareas retardoras para sus capacidades laborales	0	4	1.91	0.750	-0.14	2.099
15	Se siente motivado con las tareas que se le asignan	0	4	3.63	0.897	-2.63	6.336
16	Su jefe delega tareas que le resultan insignificantes	0	4	0.29	0.818	3.16	9.825
17	Durante su jornada laboral puede pasar horas “que no sabe qué hacer”	0	3	0.18	0.530	2.99	8.334
18	El trabajo que está realizando lo encuentra “sin sentido”	0	2	0.11	0.434	3.90	13.715
19	Siento que la cantidad de trabajo que se le asigna es adecuada para su capacidad	0	4	3.67	0.790	-2.45	5.59
20	Encuentra las actividades laborales entretenidas	1	4	3.74	0.629	-2.28	3.955
21	Poco le importan los deseos o necesidades de un cliente (externo o interno)	0	4	0.30	0.889	3.23	9.586
22	Puede dar más de lo que su jefe le exige	1	4	3.82	0.546	-3.23	10.104
23	Se la pasa la jornada laboral esperando que ésta concluya	0	4	0.26	0.758	3.25	10.464
25	Se siente profesionalmente aprovechado por sus habilidades	0	4	3.82	0.633	-3.98	16.697
26	Se siente animado cuando trabaja	1	4	3.82	0.511	-2.97	8.663
28	Considera que en la empresa existe “falta de trabajo”	0	3	0.22	0.628	2.95	8.044

Nota: *M: Media*

SD: Desviación estándar

g¹: Asimetría

g²: Kurtosis

Por su parte, la matriz de correlaciones reportó que los ítems presentan una relación lineal con valores en un rango de $-.30$ a $.41$. Advirtiendo que estos no alcanzan el $.90$, con lo que se descarta la presencia de multicolinealidad ($r > .90$) y por consiguiente la interrelación entre ítems (Ver tabla 6).

Tabla 6

Matriz de correlaciones de los ítems del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO), del modelo 2 (15it)

Variable	28	25	22	19	13	16	21	18	12	15	26	23	20	17	11
Ít28	-														
Ít25	-.25	-													
Ít22	-.13	.15	-												
Ít19	-.30	.36	.19	-											
Ít13	.06	-.07	-.04	-.08	-										
Ít16	.41	-.22	-.12	-.27	.05	-									
Ít21	.09	-.10	-.05	-.12	.02	.08	-								
Ít18	.06	-.07	-.03	-.08	.02	.05	.04	-							
Ít12	.08	-.09	-.05	-.11	.02	.07	.06	.04	-						
Ít15	-.17	.20	.11	.24	-.05	-.15	-.14	-.09	-.12	-					
Ít26	-.23	.27	.14	.33	-.06	-.21	-.17	-.11	-.15	.33	-				
Ít23	.17	-.20	-.10	-.24	.05	.15	.12	.08	.11	-.24	-.22	-			
Ít20	-.26	.31	.16	.38	-.07	-.24	-.19	-.12	-.17	.38	.35	-.26	-		
Ít17	.14	-.17	-.09	-.20	.04	.13	.10	.07	.09	-.20	-.18	.14	-.21	-	
Ít11	-.15	.17	.09	.21	-.04	-.13	-.11	-.07	-.10	.21	.19	-.14	.23	-.12	-
M	3.84	0.41	1.91	3.63	0.29	0.18	0.11	3.67	3.74	0.30	3.82	0.26	3.82	3.82	0.22
SD	0.533	0.868	0.750	0.897	0.818	0.530	0.434	0.790	0.629	0.889	0.546	0.758	0.633	0.511	0.628
Asimetría	-3.90	2.06	-0.14	-2.63	3.16	2.99	3.90	-2.45	-2.28	3.23	-3.23	3.25	-3.98	-2.97	2.95
kurtosis	15.75	3.16	2.099	6.336	9.825	8.334	13.715	5.59	3.955	9.586	10.104	10.464	16.697	8.663	8.044

3.3. Confiabilidad

En la evaluación de la fiabilidad del CEBO, se observó que el modelo original (18it) alcanzó valores en un intervalo de .44 a .59, inconsistentes según el estándar sugerido. De igual manera, el modelo 2 (15it), alcanzó valores inconsistentes en un intervalo de .28 a .57. Sin embargo, la propuesta de un factor general en un tercer modelo (FG) reportó una medida de mayor consistencia ($\omega = .73$ [.66 - .79]).

Tabla 7

Confiabilidad del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO).

	Variables	Cant. Items	ω IC 95%
Modelo 1	F3: Infraexigencia	6	0.47 [.36 - .57]
	F2: Desinterés	6	0.59 [.49 - .67]
	F1: Aburrimiento	6	0.44 [.32 - .56]
Modelo 2	F3: Infraexigencia	4	0.56 [.46 - .65]
	F2: Desinterés	3	0.28 [.14 - .40]
	F1: Aburrimiento	5	0.57 [.50 - .66]
Modelo 3	FG: Boreout	15	0.73 [.66 - .79]

Nota: ω : Coeficiente de consistencia interna omega
IC: Intervalo de confianza

IV. DISCUSIÓN

Ante, la necesidad de contar con una prueba psicológica en el contexto de Trujillo, orientado a la medición del Boreout o situación de aburrimiento crónico de un colaborador en el puesto de trabajo (o sentirse “fuera del puesto de trabajo”), que en casos de mayor gravedad puede desencadenar problemas de salud, según Rothlin y Werder (2011). Se llevó a cabo esta investigación con el fin de estudiar fuentes de validez del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO), donde, tras obtener la evidencia empírica se somete a contraste y análisis en base a la teoría y trabajos anteriores llevados a cabo.

La primera evidencia de validez revisada se basa en el contenido de los ítems, por medio de ella se obtiene información para respaldar a cada ítem en su rol de estar midiendo el Boreout. Para ello, de acuerdo a Guion (1977), cada uno de los ítems del instrumento CEBO, debe demostrar que su contenido está redactado de tal forma que tenga una raíz en la conducta, es decir, que el enunciado sea medible y claro. También, es necesario que los ítems sean relevantes para cada dominio con el respaldo de la mayoría de expertos que lo revisaron. Entonces, tomando en cuenta tales criterios, los resultados dieron fe del cumplimiento de cada uno de los criterios, tras revisar los valores obtenidos en el coeficiente V, propuesto por Aiken (1980). Cada ítem obtuvo valores que, a la luz de los estándares mínimos, bajo el criterio libre, pueden dar fe de la validez de la inferencia del ítem (Charter, 2003). Cada uno de los ítems, obtuvo valores V, que en la obtención de sus intervalos de confianza superaban el .70 en el intervalo inferior.

En la revisión que llevó a cabo el creador del CEBO, también se realizó una revisión de expertos, quienes valoraron los enunciados (ítems) como válidos en la medición del Boreout. Esos resultados, llegaron a ser corroborados en esta investigación, puesto que, también se identificó respaldo sobre la validez del contenido de cada ítem que forma parte del CEBO.

Luego, al revisar evidencias basadas en la estructura del instrumento, por medio del análisis factorial confirmatorio, cuyo propósito es corroborar la estructura de un cuestionario con un modelo que previamente ha demostrado ser eficiente, a partir de ítems distribuidos específicamente en factores subyacentes que los explican (Batista-Foguet, Coenders y Alonso, 2004). El modelo propuesto por Luis Cabrera N. para medir el Boreout por medio del CEBO fue de 3 factores (18 ítems): Infraexigencia (6), Desinterés (6) y Aburrimiento

(6). Los resultados de la investigación reportaron que el modelo original propuesto por el autor no alcanza a superar los estándares mínimos sugeridos en los índices de ajuste en tres de los 6 estudiados, siendo uno de ellos medida de ajuste absoluta y dos medidas de ajuste comparativa. Los estándares límites fueron tomados de García (2012), este autor indicaría que el modelo no explica de manera clara el concepto en correspondencia con los datos obtenidos en la muestra y que, según Kramp (2008) y su explicación del ajuste incremental, otros modelos podrían mejorar la explicación del concepto.

Ante tales evidencias se analizó la representatividad de cada ítem respecto al factor que los subyace, donde se identificó que el ítem 27 (“Le preocupa la posibilidad de ascender dentro de la empresa u organización”); el ítem 24 (“Se siente identificado con su trabajo”); el ítem 18 (“El trabajo que está realizando lo encuentra “sin sentido”); y, el ítem 13 (“Se le asignan tareas retadoras para sus capacidades laborales”), pertenecientes a los factores desinterés, alcanzaron una menor representatividad de su dominio, pues sus cargas factoriales no superaron el estándar mínimo sugerido por Morales (2013). El desinterés, según Werder (2011, p. 260) refiere a la: “ausencia de identificación con el trabajo” (p.260)” y los resultados, además del análisis específico de cada enunciado indicarían una mínima representatividad del ítem, quizá por la comprensión del mismo (Morales, 2013).

De igual manera, sucedió con el ítem el ítem 14 (“Envía correos privados o chatea asuntos personales durante su jornada laboral”), que forman parte del factor aburrimiento, definido, como “estado de desgano, duda y desorientación, porque el trabajador “no sabe qué hacer” durante todo el día o buena parte de la jornada laboral” (Werder, 2011; p. 260).

Pero, de 5 ítems referenciados, se retiraron a tres de ellos (14, 24 y 27), puesto que, su permanencia en el instrumento, reducen el grado de consistencia del CEBO, dada la mínima y nula representatividad reportada a sus factores a sus factores, ello sugirió llevar a cabo una re-especificación del modelo (Barbero, Vila y Holgado, 2011). Dos fueron los modelos reespecificados, el modelo 2, que comprendería una estructura de tres factores y 15 ítems y el modelo 3 al que se le identificó además la presencia de un factor general que influye en la explicación de la variabilidad de los ítems. Los resultados de estas nuevas propuestas reportaron una mejora en el ajuste. Demostrando que ambos permiten una estructura idónea para la medida del constructo (Kramp, 2008; García, 2012).

El autor en su investigación, demostró que la estructura original del cuestionario explicaba el concepto en un porcentaje de varianza relevante (Cabrera, 2014). Su análisis lo obtuvo por medio de la exploración de la estructura (análisis factorial exploratorio), sugerido en ese momento, debido a que el instrumento estaba en proceso de creación. El método utilizado, en esta investigación fue el AFC, diferente a la del autor, sin embargo, ambos métodos fueron aplicados al momento en que se encontraba el instrumento. La diferencia, más allá, de la metodología utilizada, debe estar enmarcada en el contenido de los ítems, en esta investigación se hizo una revisión del contenido de los enunciados, pero sin realizar una adaptación, además, la cantidad de jueces que revisaron el cuestionario fue reducida, restando la profundidad en el análisis. Algunas entidades que supervisan la adaptación de pruebas como la Comisión Internacional de Tests [ITC], sugiere en el proceso hasta 5 revisiones por expertos, siendo tal, un factor externo que pudo haber influido.

Finalmente, se evaluó la confiabilidad del CEBO, en ella se buscó corroborar si el modelo que alcanzó un mejor ajuste evalúa al constructo por medio de sus ítems, con una mínima intervención del error (Oviedo y Campo-Arias, 2005), utilizando, para ello, el coeficiente Omega, creado por McDonald (1999) y sugerido para estudios en los que se trabaja con ecuación estructurales, debido a que toma como insumo a las cargas factoriales (Gerbing & Anderson, 1988), que de acuerdo a Timmerman (2005) facilitan un resultado más preciso y sincero del grado de consistencia de la prueba.

Los resultados obtenidos en la investigación, reportaron medidas consistentes en el tercer modelo, el que configura a un factor general, lo que sugeriría que la mejor forma de evaluar el Boreout es a partir de la medida general del concepto. Mientras que, los factores específicos, tanto en el primero modelo (18it) como en el segundo (15it) reportaron medidas inconsistentes. Investigadores como Brown (1982) explicarían que estos factores, de forma independiente, presentan mayor presencia de error en su medida, lo que, a su vez, daría a entender una pobre representatividad al concepto, contrario a la medición que se puede generar en un modelo que considera a un factor general. Al contrastar lo hallado en esta investigación, con lo presentado por el autor del instrumento (Cabrera, 2014), se apreciaron similitudes en las conclusiones arribadas en ambos estudios, con la única diferencia respecto a los procedimientos utilizados. Con respecto a las similitudes, en ambas investigaciones se concluyó la confiabilidad del instrumento a partir de una medida general. En tanto, a las

diferencias apreciadas en los procedimientos de ambos estudios, se identificó que el autor valoró la consistencia a partir del coeficiente alfa de Cronbach, mientras que, en esta investigación se valoró a partir del coeficiente omega. Al respecto, es preciso señalar que la práctica del coeficiente alfa de Cronbach, utilizada por el creador, se ha desaconsejado, debido a la pérdida de precisión que sufre al estimar la confiabilidad, ya que su fórmula da mayor cabida a la presencia del error (Oviedo y Campo-Arias, 2005).

En así, que el instrumento CEBO, presenta una estructura que explica el constructo, en un modelo que sugiere a un factor general. Fundadas dichas apreciaciones en el análisis de contenido y estructura que se realizó en esta investigación.

V. CONCLUSIONES

Sobre la evidencia empírica obtenida se concluye:

- El Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO) presenta ítems válidos, según la pericia de expertos ($V > .80$; IC 95%).
- De los tres modelos estudiados, el modelo 2 (15it) y el modelo 3 (FG), que reporta la influencia de un factor general, fueron quienes reportaron una mejor estructura (CMIN/gl = 1.27; RSMEA=.037 [.006-.056]; RMR=.03; GFI=.93; CFI=.930; TLI=.92)
- El modelo 3 (FG), de los tres estudiados, el que reporta una medición de mayor consistencia ($\omega = .73$).

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo al análisis realizado en la discusión, se recomienda:

- Revisar el contenido de los ítems que forman parte del factor desinterés, de manera minuciosa, generando modificaciones, para mejorar su aporte a la medida del concepto.
- Estudiar otras fuentes de validez, como la basada en la relación con otras variables, para sumar garantías que respalden la aplicación del test.
- Estudiar el CEBO, en otros contextos y, a partir de ello estudiar la propiedad de la equidad, por medio de métodos de invariancia factorial.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aiken, L. (1980). Content validity and reliability of single items or questionnaires. *Educational and Psychological Measurement*, 40, 955–959.
- Azabache, K. (2016). *Construcción y propiedades psicométricas de la escala del síndrome de boreout – ESB en colaboradores adultos de Trujillo* (Tesis de doctorado). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/186/azabache_ak.pdf?sequence=1
- Barbero, M., Vila, E. y Holgado, F. (2011). *Introducción básica al análisis factorial [Basic introduction to factor analysis]*. Madrid, España: UNED.
- Batista-Foguet, J., Coenders, G. y Alonso, J. (2004). Análisis factorial confirmatorio. Su utilidad en la validación de cuestionarios relacionados con la salud. *Med Clin*, 1, 21-27.
- Bentler P. & Bonett, D. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychol Bull*, 88, 588– 606.
- Brown, G. (1980). *Principios de la medición en psicología y educación*. México: El Manual Moderno.
- Cabrera, L. (2014). Síndrome de boreout: diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. *Revista de la Universidad Industrial de Santander*, 46(3), 259-265. Recuperado de <http://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/4502/4758>
- Cayetano, M. (2015). *La opinión pública sobre la corrupción en la Policía Nacional del Perú y su influencia en el ejercicio del servicio policial: Caso División Territorial Sur 2- Lima* (Tesis de maestría). Pontificio Universidad Católica del Perú, Perú.

- Charter, R. (2003). A breakdown of reliability coefficients by test type and reliability method, and the clinical implications of low reliability. *Journal of General Psychology*, 130 (3), 290-304.
- Chin, A., Markey, A., Bhargava, S., Kassam, K. & Loewenstein, G. (2016). Bored in the USA: Experience sampling and boredom in everyday life. *Advance online*, 17(2), 359-368. doi: 10.1037/emo0000232
- Cómo resolver la insatisfacción laboral. (13 de Febrero 2014). *Perú21*. Recuperado de <https://peru21.pe/mis-finanzas/resolver-insatisfaccion-laboral-144792>
- Cummings, M., Gao, F. & Thornburg, K. (2016). Boredom in the Workplace: A New Look at an Old Problem. *Human Factors*, 58(2), 279-300. doi: 10.1177/0018720815609503
- Curten, S. (2013). Boreout-Syndrom und Coaching. *Organisationsberatung Supervision Coaching*, 20(4), 473–478. doi: 10.1007/s11613-013-0347-8.
- Damrad-Frye, R. & Laird, J. (1989). The experience of boredom: the role of self-perception of attention. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 315–320. Recuperado de https://moodle2.bgu.ac.il/moodle/pluginfile.php/113804/mod_resource/content/0/DamradFryeLaird1989.pdf
- Daniels, D. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53, 275-294. Recuperado de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.846.6191&rep=rep1&type=pdf>
- Deal, L. (2003). *The boredom solution: Understanding and dealing with Boredom*. California: Dandy Lion Publications.

- El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores. (18 de Agosto 2014). Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/empleo-management/45-trabajadores-no-feliz-su-centro-labores-2105975>
- Fernández, M., Cayssials, A. & Pérez, M. (2009). *Curso básico de psicometría. Teoría básica*. Buenos Aires: Lugar.
- Fielder, C. (2015). 'Boreout' - what it is and how to avoid it. *Modern English Teacher*, 24(3), 55-56. Recuperado de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=8&sid=f8114540-034d-4107-a6f9-4aee47e49d77%40sessionmgr4008>
- Game, A. (2007). Workplace Boredom Coping: Health, Safety, and HR Implications. *Personnel Review*, 36, 701-721. doi: 10.1108/00483480710774007
- García, M. (2012) *Análisis de las ecuaciones estructurales de la satisfacción ciudadana con los servicios*. (Trabajo de master). Universidad de Santiago de Compostela, Santiago de Compostela
- Gerbing, D. & Anderson J. (1988). An update paradigm for scale development incorporating unidimensionality and its assessment. *Journal of Marketing Research*, 25 (2), pp. 186-192.
- Godoy, A. & Silva, F. (1992). *La evaluación psicológica como proceso*. Valencia: NAU Libres.
- Goldberg, Y., Eastwood, J., Laguardia, J. & Danckert, J. (2011). Boredom: An emotional experience distinct from apathy, anhedonia, or depression. *Journal of Social & Clinical Psychology*, 30(1), 647-666.
- Granda, D. (2016). *El síndrome del boreout y el desempeño laboral en los colaboradores del hospital yerovi mackuart del cantón salcedo, Provincia de Cotopax* (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ambato,

<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/20267>

- Greenson, R. (1953). On boredom. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 1, 7–21.
- Guion, R. (1977). Content validity: The source of my discontent. *Applied Psychological Measurement*, 1, 1–10.
- Hackman, J. & Lawler, E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 259-286. doi: 10.1037/h0031152.
- Kass, S., Wallace, C. & Vodanovich, S. (2003). Boredom Proneness and Sleep Disorder as Predictors of adult Attention Deficit Scores. *Journal of Attention Disorders*, 7(2), 83–91. doi: 10.1177/108705470300700202
- Kramp, U. (2008). Equivalencia entre los modelos de análisis factorial de los ítems y teoría de respuesta a los ítems en la evaluación de las propiedades psicométricas de los instrumentos de medición psicológica. *Revista Peruana de Psicometría*, 1 (1).
- Lévy, J. y Larraz, B. (2017). *Análisis de la invarianza factorial y causal con amos*. España: ADD Editorial.
- Loukidou, L., Loan-Clarke, J. & Daniels, K. (2006). Boredom in the Workplace: More than monotonous tasks. *International Journal of Management Reviews*, 11(4), 381–405.
- Mael, F. & Jex, S. (2015). Workplace Boredom: An integrative model of traditional and contemporary approaches. *Group & Organization Management*, 40(2) 131–159. doi: 10.1177/1059601115575148

- Malachowski, D. & Simonini, J. (2006). Wasted time at work still costing companies billions in 2006. *Salary*. Recuperado de <http://www.salary.com/wasted-time-at-work-still-costing-companies-billions-in-2006/>
- McDonald, R. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Meyer, M. (2012). *Managing Human Resource Development: A strategic learning approach*. Durban: LexisNexis.
- Misztal, B. (2016). The Ambiguity of Everyday Experience: Between Normality and Boredom. *Qualitative Sociology Review*, 12(4), 100-119.
- Montero, I. & León, O. (2007). Aguide for Naming Research Studies in Psychology. *Internacional Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862.
- Observatorio de Riesgos Psicosociales. (2014). El Boreout, o Aburrimiento en el trabajo. Recuperado de <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/Fichas19%20Boreout.pdf>
- Paneque, S. (2010). Síndrome del boreout o sentirse aburrido en el puesto de trabajo. Recuperado de http://www.juntadeandalucia.es/empleo/recursos/dg_prl/prevexpo/2010/documento/comunicaciones/dia_19/salas/2010_05_19-fs-salvador_paneque_gomez.pdf
- Probst, M. (2012). *Boreout Ursachen, Auswirkungen, Massnahmen* (Tesis de doctorado). Universität Zürich, Zürich, Suiza.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Román, R. (2014). *Boreout en el trabajo: State-of-art* (Tesis de pregrado). Universitat Jaume I, Castellón de la Plana, España.

- Rothlin, P. & Werder, P. (2011). *El nuevo síndrome laboral Boreout: recupera la motivación*. España: Penguin Random House Grupo Editorial.
- Russell, J. (2003). Core affect and the Psychological Construction of Emotion. *Psychological Review*, 110(1), 145-172.
- Scherenberg, V. (2014). Über- und Unterforderung am Arbeitsplatz: Burn- und Boreout. *Health Forum*, 22(1), 16.e1-16.e3.
- Salzani, C. & Dalle, B. (2009). *Series: Critical Studies*. Amsterdam: Brill Academic Publishers.
- Silva, F. (2012). El nuevo riesgo psicosocial laboral denominado síndrome de boreout y su vinculación con las organizaciones burocráticas [PDF]. Montevideo: Universidad de la República Uruguay. Recuperado de http://sifp1.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/2017_silva_tfg.pdf
- Stewart, J. (2017). Make time for boredom: the surprising benefits of stultification. *The Atlantic*, 5, 23.
- Stock, R. (2014). Is Boreout a Threat to Frontline Employees' Innovative Work Behavior?. *Journal of Business Research*, 32(4), 1-19.
- Stock, R. (2016). Understanding the Relationship between Frontline Employee Boreout and Customer Orientation. *Journal of Business Research*, 1-10.
- Talent Development. (2017). When Boredom Affects the Bottom Line. *Talent Development TD*, 71(2), 19.
- Timmerman, M. (2005). Factor analysis. Recuperado de <http://www.ppsw.rug.nl/~metimmer/FAMET.pdf>.

- Toohey, P. (2011). *Boredom: A Lively History*. Gran Bretaña: Yale University Press.
- Van, S., De Beer, L., Pienaar, J. & Schaufeli, W. (2016). The psychometric properties of a workplace boredom scale (DUBS) within the South African context: original research. *SA Journal Of Industrial Psychology*, (1), 1. doi:10.4102/sajip.v42i1.1326
- Velasco, F. (2017). Understanding Workplace Boredom among Service Employees: Qualitative Insights and Employee Outcomes. *Journal of Managerial Issues*, 29(3), 278-293.
- Ventura, J. (2017). Intervalos de confianza para coeficiente Omega: Propuesta para el cálculo. *Adicciones*, 30 (1), 77-78. doi:http://dx.doi.org/10.20882/adicciones.962.
- Ventura, J. y 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.
- Villaorduña, J. (2015). *La "normalización" de la transgresión en los vigilantes del cumplimiento de la ley. El caso del uso indebido del combustible en la PNP* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.
- Vodanovich, S. & Watt, J. (2016). Self-Report Measures of Boredom: An Updated Review of the Literature. *Journal Of Psychology*, 150(2), 194-226.
- Wallbott, H. (1998). Bodily Expression of Emotion. *European Journal of Social Psychology*, 28, 879–896.
- Weinerman, J. & Kenn, C. (2016). Boredom: That Which Shall not Be Named. *Journal Of Developmental Education*, 40(1), 18-23.

Williams, T., Rose, R. & Chisholm, S. (2007). What is the Function of Nail Biting: an analog assessment study. *Behavior Research and Therapy*, 45, 989–995.

Zuckerman, M. (1979). *Sensation Seeking: Beyond the Optimal Level of Arousal*. Hillsdale: Erlbaum.

VIII. ANEXOS

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 respuesta anexa, llenando completamente el círculo que indique la respuesta por Usted seleccionada (se deberá usar lápiz de grafito Nº 2)

CEBO - PARTE 1- DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

1. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

- 1.1. Edad en años cumplidos
- 1.2. Género (1) Masculino (2) Femenino
- 1.3. Carga Familiar (Sumar Padre + Madre + Nº hijos u otros a su cargo)
- 1.4. Estado Civil: (1) Soltero (2) Casado (3) Unión Estable de Hecho (4) Divorciado (5) Viudo
- 1.5. Grado Académico:
 - 1.5.1. (1) Analfabeta
 - 1.5.2. (2) Primaria Incompleta
 - 1.5.3. (3) Primaria Completa
 - 1.5.4. (4) Secundaria Incompleta
 - 1.5.5. (5) Secundaria Completa
 - 1.5.6. (6) Técnico Medio
 - 1.5.7. (7) Técnico Superior
 - 1.5.8. (8) Universitaria Incompleta
 - 1.5.9. (9) Universitaria Completa
 - 1.5.10. (10) Postgrado universitario
- 1.6. Antigüedad Laboral (años trabajando en cualquier oficio)
- 1.7. Antigüedad en la Empresa (años trabajando en la empresa)
- 1.8. Antigüedad en el Puesto de Trabajo (años en el Puesto de Trabajo)
- 1.9. Categoría Ocupacional:
 - 1.9.1. (1) Directivo o Gerente
 - 1.9.2. (2) Ejecutivo (toma decisiones durante jornada laboral)
 - 1.9.3. (3) Técnico
 - 1.9.4. (4) Asistente (Cumple con tareas asignadas)
- 1.10. Actividad Secundaria:
 - 1.10.1. (1) Sin actividad laboral secundaria
 - 1.10.2. (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", correspondiendo a lo siguiente
"0" = Nunca; "1" = Pocas veces; "2" Algunas veces "3" Muchas veces; "4" Siempre.
- Solamente llenará el círculo correspondiente a su respuesta en la hoja anexa que se le ha proporcionado
- Es muy importante no dejar planteamientos sin contestar

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

CEBO - PARTE 3

- Va del "0" al "4", correspondiendo "0" = Nunca, "4" Siempre.
"0" = Nunca; "1" = Pocas veces; "2" Algunas veces "3" Muchas veces; "4" Siempre.
- Solamente llenará el círculo correspondiente a su respuesta.
- Es muy importante no dejar planteamientos sin contestar

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

LUIS EDUARDO CABRERA NORIEGA
 MD Especialista en SALUD OCUPACIONAL
 lecano56@gmail.
 com @lecano56

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este documento de Consentimiento Informado se dirige a los trabajadores de las empresas los cuales están invitados a la participación de la investigación “Evidencias de validez de las inferencias del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO) en personal policial administrativo de Trujillo”

Esta investigación se está llevando a cabo por Michelle Díaz Villalobos estudiante del XI ciclo de la carrera de Psicología. La investigación está orientada a determinar las evidencias de validez de las inferencias del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO) en personal policial administrativo de Trujillo. En tal sentido, se entiende por Síndrome de Boreout a una nueva problemática en el ámbito laboral, que hace referencia a aquella situación de aburrimiento crónico en el puesto de trabajo (o sentirse “fuera del puesto de trabajo”), lo cual puede desencadenar problemas de salud.

Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria. Usted puede elegir participar o no hacerlo. El instrumento que se aplicará en esta investigación se denomina Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO). Si usted participa en esta investigación, tendrá el beneficio de conocer los niveles de Boreout de la organización en la que trabaja, y de esta manera implementar mejoras.

Asimismo, la identidad de los participantes se mantendrá en estricta reserva, del mismo modo, la información que se recoja para esta investigación se mantendrá confidencialmente, es decir, la información acerca de usted que se recogerá será puesta fuera de alcance y nadie sino del investigador que tendrá acceso a verla. Cualquier información acerca de usted tendrá un número en vez de su nombre. Solo los investigadores sabrán cuál es su número.

Firma del Participante _____ **Fecha** _____