



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Síndrome de boreout y factores extralaborales en el trabajo
remoto en docentes.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Reyes Mendez, Jenny Elizabeth (ORCID: 0000-0002-7868-9392)

Rojas Huatay, Yajaira Nicol (ORCID: 0000-0003-1016-508X)

ASESORA:

Dra. Aguilar Armas, Haydee Mercedes (ORCID: 0000-0001-93686184)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Con mucha gratitud, dedicamos nuestra tesis a Dios por ser el pilar fundamental en nuestra vida.

A nuestros padres, María Méndez, Alfredo Reyes; Petronila Huatay, Eduardo Huatay y Augusta Cubas, quienes con mucho amor, perseverancia y esfuerzo nos han permitido cumplir nuestra tan anhelada meta profesional.

Y, a nuestros familiares, por habernos impulsado con sus consejos y buenos deseos, llenos de afecto y comprensión.

Reyes Mendez, Jenny Elizabeth

Rojas Huatay, Yajaira Nicol

Agradecimiento

Queremos dar gracias a Dios, por ser nuestro soporte espiritual y porque a pesar de la coyuntura actual que estamos atravesando, nos ha concedido salud, fortaleza y sabiduría para culminar nuestra investigación. A nuestra familia, quiénes nos han apoyado incondicionalmente para lograr este objetivo tan anhelado.

A la asesora, la Dra. Mercedes Aguilar Armas; quién ha sido nuestro guía durante todo el proceso de investigación y nos ha sabido brindar el conocimiento y las herramientas necesarias para culminarlo con éxito.

Y a todas aquellas personas que nos han apoyado moralmente; en especial, a nuestros docentes de la carrera de psicología, quienes han compartido su experiencia y conocimientos a lo largo de nuestra formación académica.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de Tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización.....	10
3.3. Población, muestra y muestreo.....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	40

Índice de Tablas

Tabla 1: <i>Prueba de normalidad de los datos</i>	19
Tabla 2: <i>Relación entre el síndrome de boreout y los factores extralaborales en el trabajo remoto en docentes</i>	20
Tabla 3: <i>Relación entre la dimensión Aburrimiento y factores extralaborales en el trabajo remoto en docentes</i>	21
Tabla 4: <i>Relación entre la dimensión Infraexigencia y factores extralaborales en el trabajo remoto en docentes</i>	22
Tabla 5: <i>Relación entre la dimensión Desinterés y factores extralaborales en el trabajo remoto en docentes</i>	23
Tabla 6: <i>Relación entre la dimensión Alejamiento del trabajo y factores extralaborales en el trabajo remoto en docentes</i>	24
Tabla 7: <i>Relación entre la dimensión Conseguir tiempo libre y factores extralaborales en el trabajo remoto en docentes</i>	25
Tabla 8: <i>Operacionalización de Variables</i>	40
Tabla 9: <i>Validez de contenido por criterio de expertos en base a claridad y relevancia</i>	51
Tabla 10: <i>Validez de contenido por criterio de expertos</i>	53
Tabla 11: <i>Validez de contenido por criterio de expertos en base a claridad y relevancia</i>	56
Tabla 12: <i>Validez de contenido por criterio de expertos</i>	57

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo determinar la relación entre el Síndrome de Boreout y los Factores Extralaborales en el trabajo remoto en 208 docentes de la ciudad de Trujillo, pertenecientes a la UGEL 4. Se empleó un tipo de investigación aplicada haciendo uso de un diseño no experimental de corte transversal. Los instrumentos utilizados para medir las variables fueron la “Escala del Síndrome de Boreout” y el “Cuestionario de Factores Extralaborales”. Los resultados demostraron la existencia de una relación positiva ($r=.775$) con un tamaño de efecto grande entre ambas variables en estudio. Además, se identificó la asociación entre la dimensión “aburrimiento” y “factores extralaborales” obteniendo una correlación positiva ($r=.880$); del mismo modo, se evidenció un valor de $r=.817$ entre la dimensión “infraexigencia” y “factores extralaborales” lo cual demuestra una correlación positiva. Respecto a la dimensión “desinterés” los resultados reflejaron un valor $r=.822$. De igual manera, se obtuvo un valor $r=.799$ entre la dimensión “alejamiento del trabajo” y la variable “factores extralaborales” lo que indica una correlación positiva. Finalmente, se aprecia un valor $r=.736$ entre la dimensión “conseguir tiempo libre” y “factores extralaborales” obteniendo una asociación positiva. Cabe resaltar que, todas las correlaciones reflejaron un tamaño del efecto grande.

Palabras claves: Síndrome de Boreout, Factores Extralaborales, docentes

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the relationship between Boreout Syndrome and Extra-Labor Factors in remote work in 208 teachers from the city of Trujillo, belonging to UGEL 4. A type of applied research using a non-experimental cross-sectional design was used. On the other hand, the instruments used to measure the variables were the "Boreout Syndrome Scale" and the "Extra-Occupational Factors Questionnaire". The results demonstrated the existence of a positive relationship ($r = .775$) with a large effect size between both variables under study. In addition, the association between the dimension "boredom" and "extra-occupational factors" was identified, obtaining a positive correlation ($r = .880$); similarly, a value of $r = .817$ was evidenced between the dimension "under-demand" and "extra-occupational factors", which shows a positive correlation. Regarding the dimension "disinterest" the results reflected a value $r = .822$. In the same way, a value of $r = .799$ was obtained between the dimension "distance from work" and the variable "extra-occupational factors" which indicates a positive correlation.

Finally, a value $r = .736$ is seen between the dimension "get free time" and "extra-labor factors" obtaining a positive correlation. It should be mentioned that, all correlations reflected a large effect size.

Key words: Boreout Syndrome, Extralaboral Factors, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, ser docente resulta ser una de las labores con mayores exigencias y retos en el ámbito laboral, pues son ellos los principales responsables de fortalecer el sistema y la calidad educativa. Es por ello que, para lograr una enseñanza y aprendizajes satisfactorios, es necesario garantizar el bienestar integral de los docentes, es decir, solucionar los principales obstáculos que imposibilitan el pleno ejercicio de su labor. Hoy en día el docente se enfrenta a dos grandes dificultades: la falta de bienestar y una inestabilidad emocional como consecuencia de las grandes exigencias y pocas recompensas recibidas, lo cual a su vez desencadena otros factores, como la falta de tiempo, desganado, aburrimiento y poca dedicación en sus funciones (Ventura, 2020; Robinet & Pérez, 2020). Ante esta crisis producida por el COVID – 19, la mayoría de los docentes han presentado afectaciones en su salud física y mental, evidenciando cansancio, miedo, ansiedad, y agotamiento emocional, como consecuencia de la elevada carga laboral a la que se han visto obligados, dificultades que se encuentran estrechamente relacionados con las condiciones psicosociales extralaborales a las que se enfrentan día a día (Murcia, 2020; Márquez, 2020)

En este sentido, Scarpetta (2019) manifiesta que, exigir a los trabajadores que realicen la misma rutina todos los días, puede llevarlos a un alto grado de insatisfacción, lo cual perjudicaría su estabilidad emocional y por ende su desempeño laboral. Estas palabras resultan ser muy ciertas, más aún en la situación actual del docente, quien se encuentra expuesto ante condiciones que podrían poner en riesgo su bienestar mental (Baptista, et. al, 2020).

Realizando unas pesquisas en diversas investigaciones en los Estados Unidos, nos revelan la evolución y los primeros indicios del aburrimiento en el trabajo, también conocido como “Boreout”, los cuales indican que, la mayoría, invierte un promedio de 10.5 horas semanales manifestando estar aburridos en sus labores cotidianas, y no necesariamente es un problema relacionado con el salario, sino, con diversas condiciones o factores laborales a los que se ven expuestos (Scarpetta, 2019). Por otro lado, según un estudio ejecutado por Gallup Organization en Alemania, indica que el 87% de los colaboradores no se sienten vinculados con su centro de trabajo, y del mismo modo, en una investigación realizada por Malachowski (2006) para

Salary.com y AOL, descubrieron mediante una encuesta que, de un total de 100 000 empleados, el 33.2% manifestó no encontrarse muy ocupados en sus puestos de trabajo, es decir se sienten infraexigidos (Rothlin & Werder, 2011; Cabrera, 2014).

Las situaciones laborales actuales que enfrentan los trabajadores poseen factores de riesgo psicosociales que se encuentran ligados al síndrome del Boreout o también conocido como síndrome del aburrimiento crónico (García, et al 2018). Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2019), las condiciones de riesgo psicosociales, el estrés y otras enfermedades, generan cada vez más, una mayor preocupación en los trabajadores, ya que, de acuerdo a datos registrados 2.78 millones de personas fallecen como consecuencia de accidentes o enfermedades profesionales, además de registrarse 373 millones de lesiones al año, las cuales se encuentran relacionadas con el ambiente laboral.

En relación a las cifras mostradas anteriormente, la OIT (2019) estima que para el año 2030, la seguridad y salud en el trabajo, normada en el Perú por la ley N° 29783 garantizará un estilo de vida saludable, siempre y cuando exista una intervención oportuna por parte de las personas responsables en promover los derechos laborales, garantizando un entorno laboral seguro y sin riesgos, de tal manera que se pueda lograr un bienestar físico y mental en los colaboradores.

De acuerdo con García, et al (2016) y García (2021), con el transcurso del tiempo, el docente ha ido asumiendo diversos retos a los cuales ha tenido que hacer frente y adaptarse obligatoriamente a los cambios presentados, sin contar con los recursos que demandan los nuevos desafíos, permitiendo la aparición de riesgos psicosociales en su contexto laboral, lo cual ha perjudicado de manera considerable su bienestar físico y mental. Es por ello que, bajo los argumentos anteriormente señalados, nace la necesidad de realizar una investigación correlacional para identificar la relación entre el síndrome de boreout y factores psicosociales extralaborales que podrían estar asociados a la labor del docente; pues como se mencionó, en la actualidad, debido a la coyuntura mundial como consecuencia del Covid-19, se ha demostrado que los factores psicosociales son una de las causas que pueden poner en riesgo la salud mental del trabajador (Molano & Arévalo, 2013; Apaza, et.al, 2020).

Después de lo expuesto anteriormente, surge la interrogante ¿Cuál es la relación entre el síndrome de boreout y los factores psicosociales extralaborales en el trabajo remoto en docentes? Es preciso mencionar que, el presente estudio se justifica, ya que, como aporte metodológico, se determinó la asociación entre el síndrome de boreout y los factores psicosociales extralaborales en el trabajo remoto en docentes. Asimismo, se identificó los aportes teóricos, conceptos y posturas establecidas sobre las variables de estudio, puesto que estas resultan ser muy poco tratadas en el ámbito organizacional, lo cual permitirá, obtener nueva información en una realidad en específico. Por otro lado, presenta una utilidad práctica, debido a que, en base a los resultados obtenidos, contribuirá a la labor del psicólogo organizacional en la evaluación y monitoreo de la salud mental de los colaboradores, con la finalidad de detectar oportunamente los aspectos que se asocian en la aparición del síndrome de boreout y los factores psicosociales extralaborales, de tal manera que se realice una intervención temprana y se pueda evitar efectos colaterales. Además, posee una relevancia social, ya que favorecerá directamente a los colaboradores de las instituciones, propiciando un cambio en su estado emocional, lo cual impactará en su proactividad y productividad dentro de la organización.

Además, la presente investigación, tiene como objetivo general determinar la relación entre el síndrome de boreout y los factores extralaborales en el trabajo remoto en docentes. A partir de ello, se establecen los siguientes objetivos específicos, identificar la relación entre las dimensiones aburrimiento, infraexigencia, desinterés, alejamiento del trabajo y conseguir tiempo libre del síndrome de boreout y los factores extralaborales en el trabajo remoto en docentes. Finalmente, se estableció como hipótesis general que el síndrome de boreout se relaciona con los factores extralaborales en el trabajo remoto en docentes. Del mismo modo, se determinaron, como hipótesis específicas, la existencia de una relación entre las dimensiones aburrimiento, infraexigencia, desinterés, alejamiento del trabajo y conseguir tiempo libre del síndrome de boreout y los factores extralaborales en el trabajo remoto en docentes.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizaron algunas investigaciones relacionadas a la problemática antes expuesta, con el propósito de determinar la asociación de las variables. Dichos estudios fueron desarrollados haciendo uso de un diseño de tipo correlacional y con una población conformada por docentes, personal administrativo, entre otros. Dentro de los resultados obtenidos en una investigación realizada en Colombia, se pudo observar una relación significativa entre el desarrollo del síndrome de boreout y factores tales como, las compensaciones salariales y la naturaleza pública o privada de la organización (Daza et al. 2017). Por otro lado, se desarrolló un estudio con la participación de una población chilena, donde se pudo evidenciar una asociación relevante entre los factores de riesgo y la satisfacción laboral en las dimensiones de: trabajo activo y posibilidades del desarrollo, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia (Gómez et al. 2014). Además, es preciso mencionar que, en un trabajo previo con docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa sobre estrés docente y factores psicosociales, se evidenció la presencia de una correlación significativa entre las dos variables estudiadas, de tal manera que, a nivel general prevalece el estrés, depresión y creencias desadaptativas, las cuales se encuentran asociadas con las condiciones psicosociales (Alvites, 2019). Finalmente, en un último estudio realizado con personal de una institución en el Ecuador, se halló una correlación entre las variables de riesgos psicosociales y satisfacción laboral (Guamán et al. 2017).

Para poder comprender las variables, se iniciará explicando el origen del síndrome de boreout, es por ello que, realizando una búsqueda, se pudo encontrar que, en el año 2007, Philippe Rothlin y Peter Werder, descubrieron un nuevo síndrome presente en el contexto laboral, denominándolo Boreout. Este síndrome hace referencia al estado de aburrimiento excesivo, el cual se da origen con la riesgosa aparición de tres elementos: aburrimiento, poca exigencia por parte de los directivos de la empresa y desinterés en el trabajo (Medina, 2015). Por otro lado, Stock (2016) y Loukidou & Daniels (2006) plantean que el síndrome de boreout es un estado emocional que se caracteriza por la baja excitación en el trabajo, predominando el aburrimiento crónico, dificultades de crecimiento profesional y crisis de sentido en el trabajo. En consecuencia, los colaboradores que experimentan este síndrome,

evidencian bajos niveles de concentración en sus actividades y una escasa capacidad para lograr sus objetivos profesionales alineados a su desarrollo personal (Karatepe & Terry, 2020).

De acuerdo con Stock (2015) las características antes mencionadas, posiblemente sean las responsables de influir en el comportamiento de los colaboradores, generando en ellos, un bajo desempeño en el desarrollo de sus funciones. Por su parte, Rothlin y Werder en su libro “El nuevo síndrome laboral: Boreout” proponen tres elementos y algunas estrategias conductuales que utiliza el trabajador para demostrar estar ocupado y de esta manera, impedir su despido (Azabache, 2016).

En primer lugar, se hace mención al “aburrimiento”, el cual resulta ser un constructo complicado de definir (Goldberg et al. 2011); sin embargo, según Rothlin y Werder (2011), el colaborador llega a experimentar un estado de desidia y apatía, además expresa “no saber qué hacer” durante el desarrollo de su jornada laboral. Cabe resaltar que, este aspecto surge como consecuencia de tareas hostiles y repetitivas, lo que genera desmotivación y desorientación. Como segundo elemento se plantea el “desinterés”, el cual hace referencia a la falta de identificación de la persona con su puesto de trabajo, con la organización y con las oportunidades de desarrollo y crecimiento; en otras palabras, no se interesa por ser promovido o ascendido a cargos superiores. Y, por último, se evidencia la “infraexigencia”, donde el colaborador siente que las actividades asignadas por su superior, no van acorde a sus habilidades; es decir, manifiesta tener mayores capacidades y destrezas en relación a lo que le exige la empresa (Cabrera, 2014).

Por otro lado, las estrategias conductuales evitativas, se clasifican en “mantener el trabajo alejado” y “conseguir tiempo libre”. Rothlin y Werder, plantean que, en relación con la primera estrategia, el colaborador manifiesta un rechazo al cumplimiento de sus responsabilidades laborales, generando pretextos o justificaciones para aparentar estar ocupado y evitar que se le consignent nuevas funciones. La segunda estrategia se encuentra etiquetada bajo el nombre “conseguir tiempo libre”, siendo una característica principal que el trabajador dedique la mayor parte de su jornada laboral a actividades de ocio; sin embargo, realizará acciones con el propósito de evitar ser descubierto por sus superiores o compañeros de trabajo (Azabache, 2016).

Con base a lo sustentado en párrafos anteriores, Mael y Jex (2015) proponen la teoría integrativa relacionada con la definición del aburrimiento en el trabajo. Dicho modelo propone dos dimensiones: la primera denominada episódica vs crónica, sostiene que, el aburrimiento irá manifestándose en determinados momentos o contextos en particular, tal es el caso de la presentación de algún proyecto, asistir a asambleas o juntas preparadas por la organización, entre otros. En el caso de presentarse crónico, el colaborador tendrá la tendencia a sentirse aburrido desde que inicia su jornada laboral, hasta que concluye. Por otra parte, señalan que, la segunda dimensión se rotula bajo la denominación situacional vs global, siendo así que, será situacional cuando el aburrimiento se encuentre direccionado, específicamente, a un área de su vida, sin embargo, se considerará aburrimiento global, cuando el trabajador manifieste “estar aburrido” en todos los ámbitos, sin excepción alguna.

Así también, surge como fundamento teórico, las teorías motivacionales; en primer lugar, destaca la teoría de la autoeficacia, término introducido por Bandura (1997), quien propone que, los procesos psicológicos guardan una relación directa con la adecuada consolidación de las autopercepciones, en otras palabras, el ser humano será capaz de juzgar sus propias capacidades y desempeñarse de manera satisfactoria siempre y cuando tenga la convicción de poder hacerlo con éxito (Pereyra et al. 2018; Monrroy & Sáez, 2012).

Otra de las teorías planteada por White y Harter, es la de percepción subjetiva de competencias, la cual sustenta que el ser humano va a desempeñar determinadas conductas con la finalidad de obtener resultados que lo hagan sentir competente dentro de su entorno; por consiguiente, comenzará a ejecutar sus funciones con mayor afán y ahínco (Monrroy & Sáez, 2012).

De igual modo, resulta necesario señalar la teoría de las metas del logro, la cual, fue desarrollada teniendo en cuenta el ámbito organizacional, pues sostiene que, si una persona tiene una meta, ésta le servirá como su propia motivación; es decir, le podrá indicar lo que debe hacer y cuánto debe esmerarse para conseguirlo (Monrroy & Sáez, 2012).

Por otro lado, con la finalidad de describir y definir a la variable “Factores Psicosociales, se recurrió a revisar las propuestas planteadas por el comité mixto de la OIT/OMS quienes sostienen que, llegan a ser todas aquellas interacciones del colaborador con su trabajo, su contexto laboral y las condiciones que ofrece la organización. Además, incluye las capacidades, necesidades, percepciones, experiencias y situación del colaborador fuera del trabajo, siendo así que todo ello influye en su estado mental y su desempeño laboral (Aldrete et al. 2015; Unda et al. 2016).

Por su parte; Zevallos et al. (2015) manifiestan la existencia de factores laborales que pueden influir en los colaboradores, entre los cuales destacan la organización, las elevadas exigencias mentales, el desempeño, la escasez de recursos y los horarios de trabajo. Dichos aspectos pueden originar dificultades emocionales y diversas somatizaciones en los colaboradores.

De acuerdo a las definiciones anteriormente mostradas, se puede clasificar a los factores psicosociales en: intralaborales y extralaborales. En ese sentido, el primero de ellos, hace mención a aquellas condiciones del propio trabajo y de su organización que puedan afectar el bienestar de las personas. Este aspecto aborda cuatro dominios, entre los cuales se encuentran; en primer lugar, “las demandas del trabajo”, que incluye todas las exigencias mentales, emocionales, responsabilidades del trabajador y el esfuerzo que demanda el contexto laboral; por otro lado, se encuentra el dominio “control”, relacionado con la autonomía y poder de decisión del trabajador frente a sus funciones; asimismo se establece el dominio “liderazgo y relaciones sociales”, el cual abarca las características de liderazgo y contactos sociales establecidos en el trabajo. Finalmente, se encuentra el dominio “recompensas”, haciendo referencia a los reconocimientos y compensaciones recibidas por el colaborador como consecuencia del trabajo que realiza (Romero et al. 2016; Ministerio de Protección Social, 2010).

En cuanto a los factores extralaborales, el MPS indica que son todas aquellas condiciones externas, relacionadas con la historia y contexto personal del colaborador, que influyen en su salud física y mental (Bobadilla et al. 2018). Se encuentra compuesto por la dimensión “tiempo fuera del trabajo”, haciendo referencia a las actividades que se realiza fuera de la jornada laboral, lo que llega

a ser un riesgo latente cuando los periodos de descanso y recreación son totalmente limitados; asimismo se encuentra la dimensión “relaciones familiares” y “comunicación y relaciones interpersonales”, caracterizándose por las interacciones familiares y contactos sociales que mantiene el colaborador con las personas que conforman su entorno; sin embargo, suelen generar riesgo cuando las interacciones se tornan conflictivas y existen dificultades en la relación; posteriormente, se encuentra presente la “situación económica del grupo familiar”, aludiendo a las posibilidades económicas del colaborador, que probablemente se transformaría en una amenaza cuando los egresos familiares resultan ser mayores que los ingresos; seguidamente se encuentra las “características de vivienda y el entorno” haciendo referencia a la infraestructura y ubicación donde habita la persona, siendo un riesgo eminente cuando dichas condiciones son escasas e inseguras. De igual modo, se encuentra la dimensión “influencia del entorno extralaboral en el trabajo” que incluye aquellas responsabilidades personales y familiares que podrían repercutir en el contexto laboral y; por último, se establece la dimensión “desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda” correspondiendo a la movilización que el trabajador realiza de su casa al trabajo y viceversa, llegando a significar una fuente de riesgo cuando el transporte es lento, inseguro y de difícil acceso (MPS, 2010).

En función de lo planteado, Karasek propone un modelo teórico denominado Demanda – Control – apoyo social, el cual se encuentra directamente relacionado con los factores psicosociales y que para Cicek (2013), es uno de los modelos que mejor explica el agotamiento en el trabajo. Desde esta perspectiva, establece que, el nivel de demandas laborales, se encuentra vinculado con el nivel de producción que genera la empresa, ya que este puede incrementar debido a la rapidez con la que se realiza el trabajo, el ritmo en que se hace, el tiempo que se emplea, los conflictos que pueden surgir en el proceso y, sobre todo, la dependencia del ritmo con el que trabajan los demás colaboradores. Por otro lado, “el control” llega a ser todos los recursos que posee el ser humano para hacer frente a las exigencias demandadas; el cual puede ir acompañado de habilidades, autonomía y participación a la hora de tomar una decisión que incluyan aspectos que afecten su trabajo. Finalmente, tenemos al tercer factor que involucra “el apoyo social” que

puede recibir el trabajador por parte de sus superiores y compañeros de trabajo. (Vieco & Abello, 2014).

Cabe resaltar que, es necesario el equilibrio de los tres elementos, ya que, una alta demanda, una poca autonomía sobre el trabajo y un mínimo apoyo social, podría generar consecuencias adversas para la salud del colaborador (Ansoleaga et al. 2016).

Por su parte, Siegrist desarrolló la teoría desequilibrio – esfuerzo – recompensa, aludiendo que, el colaborador puede desarrollar cambios psicológicos a causa del estrés y la tensión producida como consecuencia del esfuerzo que realiza para cumplir con su labor, con la única finalidad de recibir una compensación equitativa por el esfuerzo realizado (Palmer, 2018). Del mismo modo, Gómez et al. (2016) refieren que este modelo, intenta explicar cómo es que el ser humano interactúa con su entorno laboral y, cómo las compensaciones económicas influyen en el interés que tiene la persona para ser recompensado de una manera justa. En tal sentido, si el colaborador siente que su esfuerzo no es reconocido por la organización, a largo plazo podría desarrollar una situación de riesgo para su salud. Generalmente, la recompensa laboral abarca el estatus o salario y; el control, incluye un trabajo seguro, pero con resistencia al cambio en diferentes situaciones. Por lo tanto, si existe un desequilibrio entre estos tres factores, provocará desajustes en la salud orgánica y mental, además de causar múltiples patologías y/o trastornos (Vieco & Abello, 2014).

Finalmente, después de haber analizado los conceptos teóricos de cada una de las variables en estudio, se deduce que los factores psicosociales extralaborales probablemente se encuentren relacionados con la aparición del síndrome de burnout en los docentes, ya que, según lo planteado por Dávila et al. (2018), en los últimos tiempos, el ámbito educativo es considerado como uno de los sectores potencialmente propensos a desarrollar enfermedades psicosociales. De la misma manera; Lemos et al. (2019) señalan que, las condiciones del trabajo a las que el colaborador se ve expuesto; tales como, la falta de control y poco apoyo social por parte de los superiores, tienen el poder de influir en el bienestar del individuo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue realizado siguiendo un tipo de investigación aplicada, ya que, permite el planteamiento de un determinado problema y la formulación de hipótesis, de tal manera que se resuelvan problemas relacionados al ámbito social (Ñaupas et.al, 2018).

Así mismo, resulta ser una investigación correlacional; debido a que, esta metodología comprende todos aquellos procedimientos que procuran analizar las variables y comprobar la relación que existe entre ellas (Ato, et al. 2013; Montero & León, 2007).

Además, se utilizó un diseño no experimental, ya que no se ha efectuado ninguna comparación o manipulación sobre las variables; es decir, los investigadores solo se limitaron a la observación de las manifestaciones naturales, sin realizar alguna intervención (Sousa, et al. 2007).

Por otro lado, es de enfoque transversal, ya que la evaluación solo fue realizada en una situación específica durante el proceso de investigación, donde la necesidad de llevar a cabo algún monitoreo no fue relevante (Manterola & Otzen, 2014).

3.2. Variables y operacionalización

Para definir de manera conceptual a la variable síndrome de boreout, se recurrió al sustento planteado por Rothlin y Werder (2011), quienes manifiestan que, es un conjunto de estados emocionales y conductas presentes en el contexto laboral, caracterizándose principalmente, por las manifestaciones de aburrimiento crónico y apatía en el desempeño de las funciones realizadas en el trabajo. Dicho constructo fue medido a través de Escala del Síndrome de Boreout – ESB, compuesta por 5 dimensiones, entre las cuales se encuentran: infraexigencia, aburrimiento, desinterés, alejamiento del trabajo y conseguir tiempo libre (Azabache, 2016). Por otro lado, fue utilizada la escala de medición intervalo.

Asimismo, con el propósito de definir a la variable factores extralaborales, se asumió la conceptualización brindada por el MPS (2010), postulando que son todas aquellas condiciones externas relacionadas con la historia y contexto personal del

colaborador que influyen en el bienestar del ser humano. La variable en mención fue medida haciendo uso del cuestionario de factores extralaborales de la Batería de Factores de Riesgo Psicosocial (MPS, 2010), el cual se encuentra conformado por 7 dimensiones, siendo la primera el “tiempo fuera del trabajo”, posteriormente, se encuentra las “relaciones familiares”, “comunicación y relaciones interpersonales”, así como también, la “situación económica del grupo familiar”, las “características de vivienda y entorno”, la “influencia del entorno laboral sobre el trabajo” y finalmente, la dimensión “desplazamiento de vivienda – trabajo – vivienda” (MPS, 2010). Dicho constructo fue medido a través de la escala intervalo.

3.3. Población, muestra y muestreo

López (2004) sostiene que la población es la agrupación total de elementos, de los cuales se necesita descubrir alguna información que se desee investigar. Es por ello que, para el presente trabajo de investigación, la población estuvo constituida por 1755 docentes de nivel secundario de los diversos centros educativos pertenecientes a la UGEL 4 de la ciudad de Trujillo, cuyas edades oscilan entre los 30 y 60 años de edad.

Por otro lado, se considera a la muestra, como una parte representativa de la población (López, 2004). Por su parte, Henríquez et. al (2012) sostiene que, para la elaboración de investigaciones correlacionales, el tamaño muestral mínimo debe ser de 200 sujetos. En ese sentido, en el presente estudio, la muestra estuvo constituida por 208 docentes de los distintos centros educativos pertenecientes a la UGEL 4 de la ciudad de Trujillo.

Se empleó el tipo de muestreo no probabilístico, ya que se eligieron a los sujetos teniendo en cuenta las características o criterios establecidos por los investigadores. En tal sentido, la muestra fue seleccionada por conveniencia, debido a que la elección estuvo sujeta a la disponibilidad de los individuos para ser parte de la investigación (Otzen & Manterola, 2017).

Como criterios de inclusión, se consideró a docentes de ambos sexos, del nivel secundario, con edades que oscilen entre los 30 a 60 años, pertenecientes a la Ugel 4 de la ciudad de Trujillo, con experiencia laboral mayor a 1 año, que se encontraban trabajando de manera remota. Además, como criterios de exclusión

se precisó a aquellos docentes que hayan sido diagnosticados con depresión y/o ansiedad, y para tal filtro, se realizó un cuestionario previo a la aplicación de los instrumentos utilizados, mediante el formulario de Google.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la encuesta, la cual se define como un procedimiento rápido y eficaz que permite al investigador, recoger información sobre los sujetos que se desea evaluar (Casas et al. 2003). Los datos son obtenidos a través de un cuestionario aplicado a la población objetivo que, para Jabar et al. (2009), consiste en una serie de reactivos relacionadas a las variables que se pretenden medir.

Instrumento 1: Escala de Síndrome de Boreout

Para evaluar la primera variable en estudio, se empleó la Escala del Síndrome de Boreout – ESB, construida por Azabache (2016) en la ciudad de Trujillo. Dicha escala fue elaborada teniendo como sustento la teoría propuesta por Rothlin y Werder (2007), la cual evalúa el aburrimiento en el trabajo. La escala en mención, puede ser aplicada de manera individual y colectiva a todas aquellas personas con edades que oscilen entre los 18 y 69 años, que se encuentren laborando en una organización. Para la administración del instrumento se requiere un tiempo aproximado de 15 a 25 minutos. Está compuesta por 53 ítems, cada uno de ellos con 6 opciones de respuesta (Azabache, 2016).

Asimismo, presenta 2 áreas, entre las cuales se encuentran: manifestaciones del estado emocional y mantener el trabajo alejado. La primera área, se encuentra constituida por 3 dimensiones: “infraexigencia”, “aburrimiento”, y “desinterés” (Azabache, 2016). Por otro lado, se encuentra el área de Estrategias Conductuales evitativas, cuyas dimensiones se denominan “mantener el trabajo alejado” y “conseguir tiempo libre” (Azabache, 2016).

Validez:

En primera instancia, se determinó la validez de contenido mediante el criterio de juicio de 10 expertos teniendo en cuenta la valoración de la V de Aiken, de tal manera que se pudo desechar a aquellos ítems con puntuaciones menores a .89 a excepción de 1 reactivo, el cual se consideró importante para la medición de un

indicador. Es así que se logra establecer el instrumento compuesto por 59 ítems. (Azabache, 2016).

Sin embargo, la versión final de la escala se determinó mediante el análisis factorial exploratorio, obteniendo un valor altamente significativo en la prueba de KMO (0.75) y esfericidad de Bartlett. Del mismo modo, la prueba de bondad de ajuste, también evidencia un puntaje altamente significativo. Estos resultados indicaron que, el instrumento puede ser sometido a un AFE, de tal manera que, mediante el método de extracción de máxima verosimilitud con rotación oblicua y normalización de Káiser, se obtuvieron puntuaciones que oscilan entre .31 a .91. Finalmente, es preciso mencionar que, se desecharon 6 reactivos, debido a que presentaron puntajes menores a .30, es por tal motivo que, la versión final del instrumento consta de 53 ítems (Azabache, 2016).

Confiabilidad:

Para obtener la confiabilidad, se hizo uso del método de consistencia interna, mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo una confiabilidad altamente significativa (.90) en relación a la escala general. Respecto a los factores distraimiento, desligamiento y parecer ocupado, se obtuvo valores que oscilan entre .80 y .89. Además, en los aspectos de poco trabajo, trabajo muy fácil, inconformidad, apatía, quejarse, falso uso del tiempo y actividades no laborales, se evidenció puntuaciones entre .70 y .79. Finalmente, en el factor indiferencia, se obtuvo una confiabilidad de .62 (Azabache, 2016).

Validez del Instrumento de Síndrome de Boreout adaptado a la población

Se determinó la validez de contenido a través de la evaluación de 5 expertos, teniendo en cuenta la V de Aiken. Los resultados evidencian un 100% de acuerdos en la totalidad de los ítems en relación a claridad y relevancia. Del mismo modo, en cuanto a la evaluación de la coherencia de los ítems, se reporta el valor de 1 en todos los reactivos.

Por otro lado, para establecer la validez de constructo, en primer lugar, se realizó la prueba de Kaiser – Meyer – Olkin; en donde se obtuvo un valor altamente significativo de .749. Además, en relación a la varianza total explicada, los

resultados arrojaron un 89,409%, indicando que el instrumento es altamente efectivo.

Posteriormente, en base a la medida de KMO, el instrumento fue sometido a un análisis factorial, alcanzando valores que oscilan entre .844 y .998.

Confiabilidad del Instrumento de Síndrome de Boreout adaptado a la población.

Fue determinada a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo una puntuación general de .959, evidenciando una confiabilidad altamente significativa.

Instrumento 2: Cuestionario de Factores Extralaborales de la Batería de Riesgo Psicosocial

Para la evaluación de la segunda variable, se utilizó La Batería de Riesgo Psicosocial construida por el Ministerio de Protección Social (2010), en la República de Colombia. Esta batería cuenta con 2 instrumentos de evaluación: La escala de factores psicosociales intralaborales y el cuestionario de factores psicosociales extralaborales. Para efectos de la presente investigación, se hizo uso del segundo instrumento. Puede ser aplicado de manera individual o colectiva a colaboradores activos de cualquier organización y ocupación. Para la administración de la escala se establece un tiempo aproximado de 7 a 10 minutos (MPS, 2010).

Por otro lado; cuenta con 31 ítems, cada uno de ellos, con cinco alternativas de respuesta de tipo Likert, de tal manera que el evaluado deberá seleccionar solo una de ellas, de lo contrario el cuestionario queda anulado. Se encuentra integrado por 7 dimensiones: la primera hace referencia al “tiempo fuera del trabajo”, seguidamente, se encuentra la dimensión “relaciones familiares”, la tercera es denominada “comunicación y relaciones interpersonales”, así como también, la “situación económica del grupo familiar”, del mismo modo, se hace mención a la dimensión “características de vivienda y entorno”, la “influencia del entorno laboral sobre el trabajo” y finalmente, la dimensión “desplazamiento de vivienda – trabajo – vivienda” (MPS, 2010).

Resulta necesario mencionar que, el presente cuestionario fue adaptado en Perú por Palmer (2018), quien obtuvo los siguientes resultados en cuanto a la validez y confiabilidad del instrumento:

Validez

La validez del cuestionario de factores extralaborales, fue establecida a través del análisis factorial confirmatorio, haciendo uso del método de mínimos cuadrados no ponderados, de tal manera que se pudo evidenciar entre los índices de ajuste absoluto un valor de X^2/df de 2.10, un RMR de .076 y un GFI de .906; además, en relación a los índices de ajuste comparativo se pudo obtener un NFI de .904, así como un RFI de .900; asimismo con respecto a los índices de ajuste parsimonioso encontró un PGFI de .754 y PNFI de .741 (Palmer, 2018). Por otro lado, en cuanto a las cargas factoriales obtenidas, se pudo encontrar, en la dimensión Tiempo fuera del Trabajo, valores que oscilan entre .52 a .84; además en el factor Relaciones Familiares se evidenció puntuaciones que varían de .53 a .77; por su parte, en el factor Comunicaciones y Relaciones Interpersonales, se establecieron cargas factoriales entre .38 a .79, asimismo en la dimensión Situación económica del grupo Familiar se obtuvo puntajes que oscilan entre .52 a .62. Por otro lado, en el aspecto denominado Características de la vivienda y de su entorno se identificó puntuaciones que varían de .34 a .64; de igual manera, en la sexta dimensión rotulada bajo el nombre Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo se encontraron valores entre .67 a .82 y, finalmente, el factor denominado Desplazamiento Vivienda – Trabajo – Vivienda se obtuvo una carga factorial entre .56 a .83 (Palmer, 2018).

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad del cuestionario de factores extralaborales, se hizo uso del método de consistencia interna mediante el coeficiente Omega de McDonald. En ese sentido, se obtuvo puntajes que se encuentran entre los valores de .61 a .81, lo que indica una adecuada confiabilidad (Palmer, 2018).

Validez del Instrumento de factores extralaborales adaptado a la población

La validez de contenido fue establecida considerando la participación de 5 profesionales en el área, a través de la evaluación de juicio de expertos.

En relación a relevancia y claridad, los resultados denotaron acuerdos del 100% en todos los ítems. Por otro lado, respecto a la evaluación de la coherencia, los resultados demuestran que el índice de Aiken reporta el valor de 1 en todos los reactivos, lo cual califica al instrumento como válido.

Para determinar la validez de constructo, el instrumento fue sometido a la medida de Kaiser – Meyer – Olkin sobre la adecuación de muestreo, obteniendo un valor de .487. Así mismo, se estableció el índice de varianza total, logrando un 89.109%, porcentaje que indica una alta efectividad y validez del instrumento y, finalmente se realizó el análisis factorial, arrojando valores que se encuentran entre .874 y .986.

Confiabilidad del Instrumento de factores extralaborales adaptado a la población.

El cuestionario de factores extralaborales fue sometido al método de Alfa de Cronbach con el propósito de determinar la confiabilidad. En ese sentido, se obtuvo un valor de .933, denotando que el instrumento resulta ser altamente confiable y consistente en el tiempo.

3.5. Procedimientos

El procedimiento que se utilizó para la administración de las pruebas psicológicas relacionadas con las variables en estudio, consistió; en primer lugar, obtener la aprobación de los docentes responsables de la evaluación del proyecto de investigación.

Posteriormente, se solicitó una carta de presentación y permiso a la escuela de psicología de la Universidad César Vallejo, para ser enviada a los centros educativos seleccionados para la ejecución del proyecto.

Seguidamente, se procedió a solicitar a los directores de las diversas instituciones pertenecientes a la Ugel 4 de Trujillo, mediante el envío de la carta de permiso al correo electrónico, la autorización respectiva para la aplicación de dichos instrumentos a los docentes del nivel secundario que laboran en los centros educativos.

Una vez obtenido el consentimiento por parte de los directores, se coordinó y estableció los horarios para la recolección de información; además, se elaboraron

y redactaron los cuestionarios en la plataforma digital “Google Forms”, resaltando los objetivos de estudio, así como aspectos éticos y metodológicos de la investigación.

Finalmente, a través del correo electrónico brindado en primera instancia, se concluyó con el envío de los cuestionarios de síndrome de burnout y factores extralaborales para la aplicación individual a cada uno de los docentes en la fecha y hora establecida.

3.6. Método de análisis de datos

Con la finalidad de analizar los datos recopilados, en primer lugar, se recolectó la información obtenida por el Formulario de Google, los cuales fueron descargados en el programa de Microsoft Excel y posteriormente, procesados al programa IBM SPSS 26, haciendo uso de las herramientas estadísticas que éste posee.

Es preciso señalar que, se realizó el análisis de normalidad mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, con la intención de establecer el grado de distribución de los datos recolectados. En ese sentido, los datos resultaron tener una distribución normal bivariada, por lo cual se procedió a trabajar con el estadístico paramétrico de Pearson (Camacho, 2008; Restrepo & González, 2007).

Finalmente, se determinó el tamaño del efecto y confiabilidad en la muestra.

3.7. Aspectos éticos

La ejecución del proyecto de investigación, estuvo presidida bajo los lineamientos establecidos por el código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2018), donde se alude que, para llevar a cabo un estudio resulta primordial que el investigador acepte toda responsabilidad de planificación coherente y cuidadosa, de tal manera que se evite cualquier error que pueda alterar la veracidad y objetividad de los resultados.

Así mismo, se consideró el Art. 24º, el cual refiere que los profesionales tienen el deber de salvaguardar los derechos humanos de los integrantes del estudio. En tal sentido, el investigador debe informar de manera detallada tanto a los directivos de las instituciones como a los participantes, las particularidades de la investigación para una adecuada toma de decisión relacionada con su participación mediante la

firma de un consentimiento informado. Además, en el Art. 59 del código de ética se menciona que, toda información recolectada durante el proceso evaluativo, resulta ser totalmente confidencial, a excepción de haber un acuerdo previo entre ambas partes (Colegio de Psicólogos del Perú, 2018).

Finalmente, es imprescindible señalar que, el presente estudio fue realizado siguiendo los fundamentos establecidos por la American Psychological Association (2016), el cual facilitó las pautas y orientaciones respectivas para una correcta redacción de citas y referencias bibliográficas utilizadas.

IV. RESULTADOS

En la tabla 1 se puede observar el análisis de normalidad, siendo así que el valor de significancia en ambas variables ($P_1=.672$ y $P_2=.365$) resultaron ser mayores a .05, indicando que los datos obtenidos siguen una distribución normal; por consiguiente, fue necesario utilizar la prueba paramétrica de Pearson en posteriores análisis, para determinar la relación de las variables y sus dimensiones.

Tabla 1

Prueba de normalidad de los datos

	Kolmogorov-Smirnov	Gl	P	α
Síndrome de Boreout	.970	208	.672	.959
Factores extralaborales	.956	208	.365	.933

Nota: gl: grados de libertad

P: valor de significancia estadística

α : confiabilidad

En la tabla 2 se aprecia que se pudo obtener un valor de significancia menor a .05 (P=.013), por lo cual existe relación significativa entre el síndrome de Boreout y los factores extralaborales en el trabajo remoto en docentes. Así mismo, se obtuvo como coeficiente de correlación .775, lo cual indica que la relación resulta ser positiva alta, alcanzando tamaño de efecto grande ($r > .50$; Cohen, 1988).

Tabla 2

Relación entre el síndrome de boreout y los factores extralaborales en el trabajo remoto en docentes.

		R	TE
Síndrome de Boreout	Factores extralaborales	.775*	Grande

Nota: r: Coeficiente de correlación de Pearson

TE: Interpretación de tamaño de efecto

p< .05*=relación significativa

p< .01**=relación muy significativa

En la tabla 3 se observa una relación altamente significativa entre la dimensión aburrimiento y factores extralaborales en el trabajo remoto en docentes ($P = .005$); a partir de un coeficiente de correlación un valor de .880, lo cual indica que es una correlación positiva de tamaño de efecto grande ($r > .50$; Cohen, 1988).

Tabla 3

Relación entre la dimensión Aburrimiento y factores extralaborales en el trabajo remoto en docentes

		R	TE
Aburrimiento	Factores extralaborales	.880**	Grande

Nota: r: Coeficiente de correlación de Pearson

TE: Interpretación de tamaño de efecto

$p < .05^*$ =relación significativa

$p < .01^{**}$ =relación muy significativa

En la tabla 4 se aprecia la existencia de una asociación altamente significativa entre la dimensión infraexigencia y la variable factores extralaborales en el trabajo remoto en docentes ($p = .003$); donde el coeficiente de correlación positiva alcanzó valor de .880, lo que indicaría un tamaño de efecto grande ($r > .50$; Cohen, 1988).

Tabla 4

Relación entre la dimensión Infraexigencia y factores extralaborales en el trabajo remoto en docentes

		R	TE
Infraexigencia	Factores extralaborales	.817**	Grande

Nota: r: Coeficiente de correlación de Pearson

TE: Interpretación de tamaño de efecto

$p < .05^*$ =relación significativa

$p < .01^{**}$ =relación muy significativa

En la tabla 5 se puede observar un valor significativo ($P=.030$), lo cual evidencia la existencia de una relación entre la dimensión desinterés y factores extralaborales en el trabajo remoto en docentes. Así mismo, se obtuvo un valor de .822 como coeficiente de correlación posita de tamaño de efecto grande ($r > .50$; Cohen, 1988).

Tabla 5

Relación entre la dimensión Desinterés y factores extralaborales en el trabajo remoto en docentes

		R	TE
Desinterés	Factores extralaborales	.822*	Grande

Nota: r: Coeficiente de correlación de Pearson

TE: Interpretación de tamaño de efecto

$p < .05^*$ =relación significativa

$p < .01^{**}$ =relación muy significativa

En la tabla 6 se aprecia una asociación significativa ($P = .011$) entre la dimensión alejamiento del trabajo y factores extralaborales en el trabajo remoto en docentes. Además, se obtuvo como coeficiente de correlación un valor de .799, lo cual demuestra un efecto de grande ($r > .50$; Cohen, 1988), en un sentido positivo.

Tabla 6

Relación entre la dimensión Alejamiento del trabajo y factores extralaborales en el trabajo remoto en docentes

		R	TE
Alejamiento del trabajo	Factores extralaborales	.799*	Grande

Nota: r: Coeficiente de correlación de Pearson

TE: Interpretación de tamaño de efecto

$p < .05^*$ =relación significativa

$p < .01^{**}$ =relación muy significativa

En la tabla 7 se puede observar la existencia de una relación muy significativa entre la dimensión conseguir tiempo libre y la variable factores extralaborales en el trabajo remoto en docentes ($P=.008$). El coeficiente de correlación obtenido fue de .736, demostrando correlación positiva de tamaño de efecto grande ($r > .50$; Cohen, 1988).

Tabla 7

Relación entre la dimensión Conseguir tiempo libre y factores extralaborales en el trabajo remoto en docentes

		R	TE
Conseguir tiempo libre	Factores extralaborales	.736**	Grande

Nota: r: Coeficiente de correlación de Pearson

TE: Interpretación de tamaño de efecto

$p < .05$ *=relación significativa

$p < .01$ **=relación muy significativa

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la variable Síndrome de Boreout y factores Extralaborales en el trabajo remoto en docentes, donde la muestra estuvo conformada por un total de 208 participantes, quienes respondieron a dos cuestionarios relacionados a nuestras variables en estudio. Cabe resaltar que, se utilizó un tipo de investigación aplicada de diseño no experimental. Los resultados obtenidos demostraron una relación positiva alta, con un tamaño de efecto grande entre las variables generales y en cada una de las dimensiones evaluadas.

Es por ello que, al determinar la relación entre el síndrome de Boreout y los factores extralaborales en el trabajo remoto en docentes de la ciudad de Trujillo, se pudo encontrar un valor de significancia menor a .05 ($P=.013$) y un coeficiente de .775, mediante el estadístico paramétrico de Pearson, lo cual nos indica la existencia de una relación entre ambas variables estudiadas. Frente a lo mencionado, se puede afirmar que la aparición del síndrome de Boreout en los docentes, tiende a relacionarse con las condiciones extralaborales a las que estos se ven expuestos; es decir, aquellos colaboradores que se encuentren ante escasas e inapropiadas condiciones extralaborales, evidenciarán bajo nivel de concentración, apatía (aburrimiento), alejamiento de trabajo y una deficiente capacidad para lograr sus objetivos personales y profesionales (desinterés). En ese sentido, se acepta la hipótesis planteada en la investigación, siendo así que, los resultados obtenidos, se corroboran con Daza, et al (2017), quienes, en su estudio realizado, concluyen que los factores laborales, se encuentran asociados con la aparición del síndrome de Boreout en los colaboradores obteniendo una significancia menor al .05 en dos de sus dimensiones ($P=.03$ y $P=.02$). Por otro lado, Bobadilla et al (2018) manifiesta que aquellas condiciones que se encuentran relacionadas con la historia y contexto de desarrollo del trabajador son capaces de influir significativamente en el bienestar de la persona y Gil-Monte (2009), reafirma que los factores de riesgo psicosociales tienen el gran poder de causar afectaciones psicológicas, físicas y sociales en el colaborador, especialmente en los docentes quienes están más propensos de sufrir estos daños (Dávila, et al 2018). Es por ello que, bajo lo señalado y al analizar los resultados, se puede confirmar que, a mejores condiciones extralaborales o a

menores riesgos psicolaborales, existirá menores probabilidades en los colaboradores de padecer el síndrome de Boreout.

Por otro lado, dando respuesta a nuestros objetivos específicos, en primer lugar, se puede afirmar que al identificar la relación entre el “aburrimiento” y los factores extralaborales, se encontró un valor de significancia de .05 y un coeficiente de correlación de .880 haciendo uso de la prueba de Pearson. Estos resultados nos dan a entender que, la aparición de la apatía o desgano que puede experimentar el colaborador dentro de su puesto de trabajo, se encuentra relacionada con las condiciones extralaborales, lo cual nos lleva a aceptar la primera hipótesis específica de la investigación, pudiendo contrastar los resultados con el aporte teórico de Sohail, et al (2012), quienes manifiestan que el aburrimiento surge como consecuencia de inadecuados factores externos a la persona relacionados con el contexto y el ambiente, así como aquellas condiciones asociadas a las actividades monótonas que el empleado debe ejecutar. Es por tal motivo que, a raíz de lo señalado, se puede afirmar que, frente a condiciones externas satisfactorias, existirá menos niveles de aburrimiento o desgano durante la jornada laboral de los trabajadores.

Así mismo, se quiso identificar la relación entre la dimensión Infraexigencia y la variable factores extralaborales, de tal manera que después de la evaluación realizada, se pudo obtener un valor $P=.003$ y un coeficiente de .817, a través del estadístico paramétrico de Pearson, lo cual nos confirma que los sentimientos de desgano o aburrimiento que puede experimentar el colaborador con la tarea, al pensar que ésta es mínima en relación a sus capacidades, se asocia directamente con la presencia de factores de riesgo externos al colaborador. En base a lo obtenido, se acepta la hipótesis planteada en el estudio; y, en consecuencia, respaldamos lo referido en líneas anteriores, con las investigaciones realizadas en los Estados Unidos, las cuales demostraron que los indicios de aburrimiento y el poco interés por realizar las tareas asignadas, se encontraban relacionadas con diversas condiciones o factores laborales, más no necesariamente con el salario recibido por los colaboradores (Scarpetta, 2019).

El cuarto objetivo específico, tiene el propósito de identificar la relación entre la dimensión “desinterés” y los factores extralaborales en el trabajo remoto, donde, se

logró obtener un valor de $P = .003$ y un coeficiente de correlación de $.880$, mediante el estadístico paramétrico de Pearson; por consiguiente podemos inferir que, dichas actitudes de desinterés e insatisfacción experimentadas por el colaborador, la falta de identificación con su puesto de trabajo y con las actividades asignadas (desinterés), se encuentran estrechamente vinculadas con las condiciones de riesgo extralaborales a las que el docente se ve expuesto, lo que, a su vez, nos lleva a confirmar y aceptar la hipótesis planteada en el presente estudio. En ese sentido, los datos obtenidos son contrastados por Guamán et al. (2017) y Gómez et al. (2014) quienes, en su investigación realizada lograron descubrir una asociación notable entre los sentimientos de satisfacción percibidas por los colaboradores en un puesto de trabajo, y factores laborales, tales como el apoyo social percibido entre los integrantes de una organización, las posibilidades de crecimiento personal o profesional y el gran poder de influencia que puede tener el trabajo retador y activo, en el desempeño eficiente. Todo ello, nos lleva a confirmar que mientras las condiciones laborales sean cada vez mejoradas y valoradas, mayor será el interés, motivación y satisfacción que experimente el colaborador durante su jornada laboral, lo cual repercutirá de manera significativa en su productividad y desempeño, sin embargo, como sabemos, la mayoría de docentes no tiene las posibilidades de crecimiento profesional por parte de la institución donde labora.

Por otro lado, al identificar la relación entre la dimensión alejamiento del trabajo y los factores extralaborales, se pudo encontrar que los datos recopilados, reflejaron una asociación significativa, obteniendo un valor $P = .011$ con un coeficiente de correlación de $.799$; de tal manera, que se acepta la hipótesis planteada en la investigación, la cual nos lleva a deducir que la aparición de conductas evitativas, tales como justificaciones o pretextos frente a la responsabilidad de asumir una determinada tarea (alejamiento del trabajo), se encuentra relacionada con la presencia de deficientes condiciones, lo cual podría convertirse en un riesgo para la salud psicológica del mismo, pues como manifiesta Cabrera (2014), todas estas estrategias Pro-Boreout, son acciones que el colaborador finge ejecutar con la finalidad de minimizar las consecuencias de los factores psicosociales que ponen en riesgo su bienestar.

Finalmente, al querer identificar la relación entre la dimensión conseguir tiempo libre y los factores extralaborales, se obtuvo como resultados una significancia $P=.008$ y un coeficiente de correlación de $.736$, demostrando la relación positiva de ambos constructos. En otras palabras, las actitudes constantes e insistentes de conseguir tiempo libre durante la jornada laboral que el colaborador puede manifestar para dedicar la mayor parte de su tiempo en otras actividades, guardan una estrecha relación con los factores externos vinculados con su contexto e historia personal. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada, la cual es respaldada por los aportes de De Frutos, et al (2007) quienes refieren que el bienestar del profesorado se encuentra estrechamente relacionado con los factores individuales, las responsabilidades asignadas y las condiciones laborales; pues en su estudio realizado, pudieron encontrar que la mayoría de docentes, si bien, no sentían temor por sus responsabilidades, el 36 % de sus familias reclamaban el hecho de dedicar la mayor parte de su tiempo a su trabajo, incluso cuando estos se encontraban en casa. Esto nos lleva a interpretar que, si el docente se llegara a encontrar recargado de responsabilidades, tratará de conseguir tiempo libre para dedicárselo a su familia o a otras actividades como consecuencia de la presión y las condiciones laborales que estos experimentan.

Finalmente, a nivel general, se puede concluir que los factores extralaborales relacionados con las condiciones externas percibidas por los docentes, podrían llegar a convertir al síndrome de Boreout como un nuevo riesgo laboral, lo cual nos llevaría a confirmar la teoría planteada por Rothlin y Werder (2007) quienes advierten la presencia de esta nueva enfermedad laboral en las organizaciones, pero que, a pesar de ello, la mayoría de investigaciones siempre han girado en torno al famoso Síndrome de Burnout, sin percatarse que en la actualidad, el Síndrome de Boreout está cobrando mayor relevancia, y en consecuencia, se le debería prestar mayor atención y ser objeto de futuras investigaciones.

VI. CONCLUSIONES

- Se determinó la relación entre el síndrome de Boreout y los factores extralaborales en el trabajo remoto a 208 docentes pertenecientes a la Ugel 4 del distrito de Trujillo, con edades que oscilan entre los 30 a 60 años. Los resultados indicaron una correlación positiva alta entre ambas variables, alcanzando un tamaño del efecto grande.
- Se identificó la relación entre la dimensión aburrimiento y la variable factores extralaborales en el trabajo remoto en docentes, de tal manera que se pudo evidenciar una correlación positiva alta con un tamaño de efecto grande.
- Se identificó la relación entre la dimensión infraexigencia y la variable factores extralaborales en el trabajo remoto en docentes. Los resultados evidenciaron la presencia de una asociación positiva obteniendo un tamaño del efecto grande.
- Se identificó la relación entre la dimensión desinterés y factores extralaborales en el trabajo remoto en docentes, de tal manera que se pudo encontrar una relación positiva alta con un tamaño del efecto grande.
- Se identificó la relación entre la dimensión alejamiento del trabajo y factores extralaborales en el trabajo remoto en docentes. Los resultados indicaron la presencia de una asociación positiva alta, alcanzando un tamaño del efecto grande.
- Se identificó la relación entre la dimensión conseguir tiempo libre y factores extralaborales en el trabajo remoto en docentes, de tal manera que se pudo obtener una relación positiva alta evidenciando un tamaño del efecto grande.

VII. RECOMENDACIONES

- Después de haber evidenciado, analizado y comprobado las correlaciones positivas altas obtenidas entre ambos constructos en estudio, se recomienda realizar investigaciones correlacionales causales, con la finalidad de identificar si alguna de las variables funciona como causa o efecto para la aparición de la otra.
- Para futuras estudios, se recomienda desarrollar y dirigir la investigación a distintas poblaciones, de tal manera que se puedan obtener nuevos datos que sirvan de respaldo para corroborar los resultados obtenidos.
- Por otro lado, es recomendable utilizar cualquiera de las dos variables del presente estudio con el fin de correlacionarla con la variable “cultura organizacional”; de tal forma que se pueda obtener e incrementar información dentro del campo de la psicología organizacional y, en consecuencia, que sirva como sustento teórico para futuras investigaciones.
- Finalmente, se sugiere que los instrumentos utilizados en el estudio, los cuales resultan ser altamente confiables y han sido correctamente validados, sean aplicados por psicólogos en las distintas instituciones educativas de la ciudad de Trujillo, con el propósito de identificar cualquier aspecto que se asocie con la aparición de las variables, lo cual permita lograr una intervención rápida y oportuna.

REFERENCIAS

- Aldrete, M., Navarro, C., Gonzáles, R., Contreras, M. & Pérez, J. (2015). Psychosocial factors and Burnout syndrome in nurses of a unit of tertiary health care. *Ciencia y Salud*. 17(52), 32-36. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000100007>
- Alvites, C. (2019). Teacher Stress and Psychosocial Factors in Teachers from Latin America, North America and Europe. *Propósitos y Representaciones*. 7(3), 141-178. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- American Psychological Association (7 de diciembre de 2016). *APA Style*. <http://www.apastyle.org>
- Ansoleaga, E.; Díaz, X.; & Mauro, A. (2016). Associação entre estresse, riscos psicossociais e qualidade do emprego de trabalhadores assalariados chilenos: uma perspectiva de gênero. *Cadernos de Saúde Pública*. 32(7). 13 <https://doi.org/10.1590/0102-311X00176814>
- Apaza, C; Seminario, R & Santa-Cruz, J. (2020). Factores psicosociales durante el confinamiento por el Covid-19 – Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*. 25(90), 402-413. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29063559022/29063559022.pdf>
- Ato, M; López, J; & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*. 23(3), 1038 – 1059. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Azabache, K. (2016). *Construcción y propiedades psicométricas de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en colaboradores adultos de Trujillo*. [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo, Trujillo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/186/azabache_ak.pdf?sequence=1

- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*. 84(1), 91 – 215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Baptista, P; Almazarán, A; Loeza, C; López, V; y Cárdenas, J. (2020). Encuesta Nacional a Docentes ante el COVID-19. Retos para la educación a distancia. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*. 50(Esp), 41-88. <https://doi.org/10.48102/rlee.2020.50.ESPECIAL.96>
- Bobadilla, C.; Garzón, L.; & Charria, V. (2018). Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad. *Psicología del Caribe*. 35(2), 131 – 144. <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.35.2.7650>
- 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. <http://www.scielo.org.co/pdf/suis/v46n3/v46n3a06.pdf>
- Camacho, J. (2008). Asociación entre variables: correlación no paramétrica. *Acta Médica Costarricense*. 50(3), 144 - 146. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/amc/v50n3/3783.pdf>
- Casas, J.; Repullo, J.; & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Aten Primaria*. 31(8), 527-538. [https://doi.org/10.1016/S0212-6567\(03\)70728-8](https://doi.org/10.1016/S0212-6567(03)70728-8)
- Cicek, I. (2013). Relationship between balance of job demands-control and shared mission/vision for blue-collar employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 99(1), 1093–1104. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.583>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. (2da. Ed.) NJ: LEA
- Colegio de Psicólogos del Perú (2018). *Código de ética y deontología del psicólogo peruano*. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

- Daza, D., Plaza, M., & Hernández, H. (2017). Factores de riesgo intralaboral asociados al clima organizacional y su efecto sobre el síndrome de boreout en el sector salud. *Revista Espacios*, 38(58), 3. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85037864284&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=boreout&st2=&sid=92733e24ced88482518f2bf2bb79cf23&sot=b&sdt=b&sl=22&s=TITLE-ABS-KEY%28boreout%29&relpos=4&citeCnt=2&searchTerm=>
- Dávila, H.; Lombana, L.; Matabanchoy, S.; & Zambrano, C. (2018). Psychosocial factors immersed in the context of educators in a state educational institution of San Juan de Pasto. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*. 19(2), 138 - 160. <http://dx.doi.org/10.22267/rtend.181902.101>
- De Frutos, J; Gonzales, P; Maíllo, A; Peña, J & Riesco, M. (2007). Condiciones del trabajo y Satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid. *Educación y Futuro*. 1(17), 9-42. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2392447>
- García, B., Villavicencio, E., & García, M. (2018). Síndrome de Boreout en trabajadores baby bomers, X y millennials de la ciudad de México. *Psicología Iberoamericana*, 26(2), 88-95. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133959841010>
- García, L. (2021). COVID-19 y educación a distancia digital: preconfinamiento, confinamiento y posconfinamiento. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*. 24(1), 9-32. <https://doi.org/10.5944/ried.24.1.28080>
- García, M.; Iglesias, S.; Saleta, M. & Romay, J. (2016). Psychosocial risks in university education teachers: Diagnosis and prevention. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 32(3), 173-182. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.07.001>
- Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Rev. Esp. Salud Pública*, 83(2), 169-173. <https://doi.org/10.1590/S1135-57272009000200003>

- 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. <https://doi.org/10.1521/jscp.2011.30.6.647>
- Gómez, P., Hernández, J., & Méndez, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la mainería. *Ciencia y Trabajo*, 16(49), 9 - 16. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100003>
- Gómez, V., Segura, S., Castrillón, D. & Perilla, L. (2016). Estandarización de una batería para la evaluación de factores de riesgo psicosociales laborales en trabajadores colombianos. *Acta Colombiana de Psicología*. 19(2), 221-238. <http://www.dx.doi.org/10.14718/ACP.2016.19.2.10>
- Guamán, M., Bejarano, B., & Gaibor, I. (2017). Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Educación Superior en la República del Ecuador. *Revista Publicando*. 4(12), 711-729. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7055548>
- Henríquez, C.; Navarro, C.; Otárola, A, & Barra, B. (2012). X Congreso latinoamericano de sociedades de estadística. Tamaño de muestra para correlación. [http://www.conferencias.unc.edu.ar/index.php/xclatse/clatse2012/paper/viewFile/713/112#:~:text=En%20el%20caso%20bivariado%20se,%E2%80%9331%20o%20%2B1\).](http://www.conferencias.unc.edu.ar/index.php/xclatse/clatse2012/paper/viewFile/713/112#:~:text=En%20el%20caso%20bivariado%20se,%E2%80%9331%20o%20%2B1).)
- Jabar, M., Sidi & Abdul, A. (2009). An investigation into methods and concepts of qualitative research in information system research. *Computer and information science*, 2(4), 47-54. <http://dx.doi.org/10.5539/cis.v2n4p47>
- Karatepe, O. & Terry, T. (2020). Investigating the selected consequences of boreout among cabin crew. *Journal of Air Transport Management*. 82 (1), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2019.101739>

- Lemos, M.; Calle, G.; Roldan, T.; Valencia, M.; Orejuela, J.; & Román, J. (2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Perspectivas en Psicología*. 15(1), 59-70. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2019.0015.05>
- López, P. (2004). Población muestra y muestreo. *Rev Punto Cero*. 9(8), 69-74. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Loukidou, L., & Daniels, K. (2006). Boredom in the Workplace: More than monotonous tasks. *International Journal of Management Reviews*, 11(4), 381–405. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00267.x>
- Mael, F, & Jex, S. (2015). Workplace Boredom: An integrative model of traditional and contemporary approaches. *Group & Organization Management*, 40(2) 131 – 159. <https://doi.org/10.1177%2F1059601115575148>
- Malachowski (2006). *Wasted time at work still costing companies billions in 2006*. <http://www.salary.com/wasted-time-at-work-still-costing-companies-billions-in2006/>
- Manterola, C & Otzen, T. (2014). Observational Studies. The Most Commonly Used Designs in Clinical Research. *Int. J. Morphol.* 32(2), 634-645. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022014000200042>
- Márquez, M. (2020). Ser docente en tiempos del Coronavirus. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*. 50(Esp), 271-278. <https://doi.org/10.48102/rlee.2020.50.ESPECIAL.112>
- Medina, L. (2015). Innovación y gestión de conocimiento; síndromes laborales necesarios de extinguir. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. 6(11), 654-674. <https://doi.org/10.23913/ride.v6i11.144>
- Ministerio de Protección Social (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Molano, J., & Arévalo, N. (2013). From occupational health to safety and health management in the workplace: more than just semantic, the transformation

- of the general occupational Hazards system. *Innovar Journal*, 23(48), 21-31.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81828690003>
- Monrroy, A. & Sáez, G. (2012). Las teorías sobre la motivación y su aplicación a la actividad física y el deporte. *Lecturas: Educación Física y Deportes*. 16(164), 8. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4213508>
- Montero, I. & León, O. (2007). A guide for naming research studies in psychology. *Revista Internacional de psicología clínica de la salud*. 7(3), 847-862.
<https://www.redalyc.org/pdf/337/33770318.pdf>
- Murcia, F. (15 de Mayo de 2020). La salud mental del maestro en tiempo de cuarentena. *El Cronista*. <https://www.elcronista.co/columnistas/la-salud-mental-del-maestro-en-tiempo-de-cuarentena>
- Ñaupas, H; Valdivia, M; Palacios, J; y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. 5a. Edición. Ediciones de la U.
- Organización Internacional de Trabajo (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *Int. J. Morphol.* 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Palmer, C. (2018). *Evidencias de validez de la batería de evaluación de factores de riesgo psicosocial laboral en trabajadores de una contratista minera de Pasco*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo, Trujillo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11325/palmer_1_c.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pereyra, C.; Ronchieri, C.; Rivas, A.; Truebas, D.; Mur, A. & Páez, N. (2018). Autoeficacia: una revisión aplicada a diversas áreas de la psicología. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*. 16(2), 299 - 325. http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n2/v16n2_a04.pdf

- Restrepo, L; & Gonzáles, J. (2007). From Pearson to Spearman. *Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias*. 20(2), 183-192. <http://www.scielo.org.co/pdf/rccp/v20n2/v20n2a10.pdf>
- Robinet, A & Pérez, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del Conocimiento*. 5(53), 637-653. <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v5i12.2111>
- Romero, C., Boleños, R. & Ucro, M. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Enfermería actual en Costa Rica*. 1(31), 1-15. <http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i31.22083>
- Rothlin, P., & Werder, P. (2011). *El nuevo Síndrome Laboral Boreout: Recupera la motivación*. Barcelona: Debolsillo.
- Scarpetta, K. (6 de Marzo de 2019). El síndrome del aburrimiento laboral. *La República*. <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/el-sindrome-del-aburrimiento-laboral-2835937>
- Sousa, V; Driessnack, M; & Costa, I. (2007). An overview of research designs relevant to nursing: Part 1: Quantitative research designs. *Rev Latino-am Enfermagem*. 15(3), 502-507. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000300022>
- Sohail, N., Ahmad, B., Tanveer, Y. & Tarik, H. (2012). Workplace boredom among university faculty members in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 3(10), 919-925. <https://journal-archives15.webs.com/919-925.pdf>
- Stock, M. (2015). Is boreout a threat to frontline employees' innovative work behavior? *Journal of Product Innovation Management*. 32(4), 574-592 <https://doi.org/10.1111/jpim.12239>
- Stock, M. (2016). Understanding the relationship between frontline employee boreout and customer orientation. *Journal of Business Research*. 69(10), 4259-4268. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.02.037>

- Unda, S.; Uribe, F.; Jurado, S.; García, M.; Tovalín, H.; & Juárez, A. (2016). Construction of a scale for assessing at work psychosocial risk factors in professors. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 32(1), 67–74. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.04.004>
- Vieco, G. & Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*. 31(2), 354-385. <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v31n2/v31n2a09.pdf>
- Ventura, U. (2020). Perspectiva del personal docente peruano sobre las razones y las limitaciones que imposibilitan una dedicación continua para con la investigación científica. *Revista Educación*, 44(2), 208 - 225. <https://doi.org/10.15517/revedu.v44i2.39544>
- Zevallos, P., Rolo, G., Hernández, E., Díaz, D., Paravic, T. & Burgos, M. (2015). Psychosocial factors and mental work load: a reality perceived by nurses in intensive care units. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 23(2), 315-322. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.0044.2557>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de Variables

Tabla 8

Operacionalización de Variables.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Síndrome de Boreout	Conjunto de estados emocionales y conductas presentes en el contexto laboral que se caracterizan principalmente, por las manifestaciones de aburrimiento crónico y apatía en el desempeño de sus funciones (Rotlin y Werder, 2011).	El síndrome de boreout será medido a través de Escala del Síndrome de Boreout – ESB propuesta por Azabache (2016).	Infraexigencia	“Poco trabajo”, conformando por los ítems 24,52, 49, 45, 36. “Trabajo muy fácil”, compuesto por los ítems 6, 4, 28, 42, 10.	Intervalo
			Aburrimiento	“Inconformidad”, establecido por los ítems 19, 12, 37, 29, 53. “Apatía”, constituido por los ítems 35, 51, 30, 46, 47, 44.	

	“Distraimiento”, formado por los ítems 26, 32, 11, 16.
Desinterés	“Indiferencia”, integrado por los ítems 5, 22, 38, 20.
	“Desligamiento”, compuesto por los ítems 25, 48, 33, 1.
Alejamiento del trabajo	“Parecer ocupado” constituido por los ítems 8, 40, 31, 41, 3.
	“Quejarse”, conformado por los ítems 21, 9, 2, 50.
Conseguir Tiempo Libre	“Falso uso de tiempo”, integrado por los ítems 27, 43, 17, 14, 13.
	“Actividades no laborales”, establecido por los ítems 15, 34, 23, 7, 39, 18.

Factores Extralaborales	Son todas aquellas condiciones externas relacionadas con la historia y contexto personal del colaborador que influyen en el bienestar físico y mental de la persona (MPS, 2010).	La variable en mención será medida haciendo uso del cuestionario extralaboral de la Batería de Factores de Riesgo Psicosocial (MPS, 2010)	“Tiempo fuera del trabajo”, conformado por los ítems 14, 15, 16 y 17	Intervalo
			“Relaciones familiares”, integrado por los ítems 22, 25 y 27	
			“Comunicación y relaciones interpersonales”, compuesto por los ítems 18, 19, 20, 21, 22 y 23	
			“Situación económica del grupo familiar”, constituido por los ítems 29, 30 y 31	
			“Características de vivienda y entorno” establecido por los ítems 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13	
			“Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo”, formado por los ítems 24,26 y 28.	
“Desplazamiento vivienda trabajo vivienda”, integrado por los ítems 1, 2, 3 y 4				

Anexo 2: Cartas de solicitud



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Trujillo, 30 de Mayo 2021

Sr. Dr. Luis Morales Urquiza

Director

I.E. G. U. E. José Faustino Sánchez Carrión.

PRESENTE

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarle a las alumnas del XI ciclo de la Escuela de Psicología:

- *Reyes Mendez, Jenny Elizabeth - 71281717*
- *Rojas Huatay, Yajaira Nicol - 71613092*

Quienes actualmente está desarrollando una investigación denominada "Síndrome de Boreout y factores extralaborales en el trabajo remoto en docentes", para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las alumnas en mención puedan realizar su investigación en la institución que Usted dirige.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con las estudiantes, estoy seguro del apoyo que se les brindará a nuestros alumnos, quienes al culminar el trabajo de investigación se comprometen a compartir los datos obtenidos.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente



Dra. Akemy Chang Pardo Figueroa
Coordinadora

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Trujillo, 30 de Mayo 2021

Rev. Hna. Soledad Ascoy Villanueva

Director

I.E. Santa Rosa.

PRESENTE

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarle a las alumnas del XI ciclo de la Escuela de Psicología:

- Reyes Mendez, Jenny Elizabeth - 71281717
- Rojas Huatay, Yajaira Nicol - 71613092

Quienes actualmente está desarrollando una investigación denominada “Síndrome de Boreout y factores extralaborales en el trabajo remoto en docentes”, para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las alumnas en mención puedan realizar su investigación en la institución que Usted dirige.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estoy seguro del apoyo que se les brindará a nuestros alumnos, quienes al culminar el trabajo de investigación se comprometen a compartir los datos obtenidos.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente



Dra. Akemy Chang Pardo Figueroa
Coordinadora
Escuela de Psicología - Trujillo

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Trujillo, 30 de Mayo 2021

Rev. Hna. Marilú Carranza Pinedo

Director

I.E.P. Santo Domingo de Guzmán.

PRESENTE

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarle a las alumnas del XI ciclo de la Escuela de Psicología:

- Reyes Mendez, Jenny Elizabeth - 71281717
- Rojas Huatay, Yajaira Nicol - 71613092

Quienes actualmente está desarrollando una investigación denominada "Síndrome de Boreout y factores extralaborales en el trabajo remoto en docentes", para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las alumnas en mención puedan realizar su investigación en la institución que Usted dirige.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con las estudiantes, estoy seguro del apoyo que se les brindará a nuestros alumnos, quienes al culminar el trabajo de investigación se comprometen a compartir los datos obtenidos.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente



Dra. Akemy Chang Pardo Figueroa
Coordinadora
Escuela de Psicología - Trujillo

Anexo 3: Escala de Síndrome de boreout

Instrucciones

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

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

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

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

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

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

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

Enunciados	Opciones de respuesta					
	0	1	2	3	4	5
1. Mantengo un clima de camaradería con mis compañeros(as) de trabajo.	0	1	2	3	4	5
2. Soy de las personas que acepta la ayuda de sus compañeros(as) para sacar adelante el trabajo.	0	1	2	3	4	5
3. Organizo mi tiempo en el trabajo para evitar tener documentos pendientes por tramitar.	0	1	2	3	4	5
4. Mis habilidades (trayectoria y experiencia) son desaprovechadas en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
5. Tengo poco interés por cumplir mis obligaciones laborales.	0	1	2	3	4	5
6. Las tareas que mi jefe(a) me encomienda son demasiado fáciles para mí.	0	1	2	3	4	5
7. Me la paso conversando con mis compañeros(as) de trabajo.	0	1	2	3	4	5
8. Abro archivos que no utilizo en la computadora para hacer ver que estoy trabajando.	0	1	2	3	4	5
9. Evito aceptar ayuda de mis compañeros(as) de trabajo por temor a que descubran el poco o ningún trabajo que tengo pendiente.	0	1	2	3	4	5
10. Los resultados de mi trabajo cumplen con mis expectativas.	0	1	2	3	4	5
11. Me han dicho que parezco distraído(a) en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
12. Me desagrada tener que ir al trabajo.	0	1	2	3	4	5
13. Me esfuerzo por cumplir con mis labores en el tiempo establecido.	0	1	2	3	4	5
14. Soy el(la) último(a) en salir de la oficina y así aparentar que mi trabajo es difícil.	0	1	2	3	4	5
15. Acostumbro ver videos u otro entretenimiento cuando estoy en horario de trabajo.	0	1	2	3	4	5
16. Soy de aquellos(as) que recuerdan con facilidad la información sobre mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
17. Llego a trabajar antes que mis compañeros(as), así aparento que mi trabajo es muy difícil de cumplirse.	0	1	2	3	4	5
18. Ni bien empiezo a trabajar, mis asuntos personales quedan de lado.	0	1	2	3	4	5
19. Me siento inconforme con mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
20. Me interesa realizar bien mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
21. Digo a los demás que me siento estresado(a) por mi trabajo aunque es mentira.	0	1	2	3	4	5
22. Me preocupa muy poco mi desempeño dentro de la empresa.	0	1	2	3	4	5
23. Mientras estoy en la oficina pienso en lo que haría si no estuviera trabajando.	0	1	2	3	4	5
24. Tengo pocas obligaciones que cumplir en mi puesto de trabajo.	0	1	2	3	4	5
25. Siento que no pertenezco a la empresa.	0	1	2	3	4	5
26. Noto que me distraigo más de lo que debo cuando estoy en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
27. Si termino pronto una tarea evito decirlo, así aprovecho el tiempo libre.	0	1	2	3	4	5
28. Mis obligaciones en el trabajo no reflejan todo lo que puedo ofrecer.	0	1	2	3	4	5
29. Las actividades de trabajo que realizo me resultan agradables.	0	1	2	3	4	5
30. En el trabajo me encuentro revisando varias veces el reloj a la espera que sea la hora de salida.	0	1	2	3	4	5
31. Recorro los diversos ambientes de la oficina para que los demás me ven ocupado(a).	0	1	2	3	4	5
32. Me cuesta esfuerzo concentrarme en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
33. Me siento orgulloso(a) del trabajo que realizo.	0	1	2	3	4	5
34. Ingreso a redes sociales, páginas de internet o chat cuando estoy en horario de trabajo.	0	1	2	3	4	5
35. Me aburre mi trabajo.	0	1	2	3	4	5

36. Llego a trabajar y ya tengo varias tareas pendientes por resolver.	0	1	2	3	4	5
37. Permanecer en mi trabajo me parece poco satisfactorio.	0	1	2	3	4	5
38. Si dejara de cumplir con mi trabajo, poco me importaría.	0	1	2	3	4	5
39. Acostumbro hacer siestas cuando estoy en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
40. Me alejo de los demás para contestar llamadas personales fingiendo que son sobre temas laborales.	0	1	2	3	4	5
41. Me aseguro que mi jefe(a) me vea ocupado(a) aunque en realidad no lo esté.	0	1	2	3	4	5
42. Mi trabajo constituye un reto para mí.	0	1	2	3	4	5
43. Suelo pedir más tiempo del que en realidad necesito para cumplir con mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
44. Estoy a la búsqueda de nuevas tareas cuando estoy en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
45. Teniendo en cuenta mi capacidad, es poco el trabajo que me asignan.	0	1	2	3	4	5
46. Prefiero avanzar con mi trabajo que descansar.	0	1	2	3	4	5
47. Tengo energía para seguir trabajando durante varias horas.	0	1	2	3	4	5
48. Me siento emocionalmente vinculado(a) con mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
49. Me incomoda tener poco trabajo que realizar.	0	1	2	3	4	5
50. Aun cuando me sienta cansado(a), procuro ocultarlo.	0	1	2	3	4	5
51. Tengo pocas ganas de trabajar.	0	1	2	3	4	5
52. Mis compañeros(as) de trabajo están más ocupados que yo.	0	1	2	3	4	5
53. Me siento a gusto en mi puesto de trabajo.	0	1	2	3	4	5

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

¡Muchas gracias por su participación!

Elaborado por Azabache (2016).

Anexo 4: Cuestionario de Factores Extralaborales

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su vida familiar y personal.

Le agradecemos que Usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que Usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre las condiciones de su vida familiar, familiar y personal.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Es muy importante que Usted responda a todas las preguntas y en cada una de ellas marque una sola respuesta. Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y conteste señalando con una "X" en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar.

Si se equivoca en una respuesta, táchela y escriba la correcta.

Ejemplo:

	Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		X		

↑ Respuesta definitiva ↑ Respuesta equivocada

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

¡Gracias por su colaboración!

N°	Preguntas relacionadas con varias condiciones de la zona donde Usted vive:	Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo.					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo.					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo.					
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo.					
5	La zona donde vivo es segura.					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia.					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden.					
8	Cerca de mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca de mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					
N°	Preguntas relacionadas con su vida fuera del trabajo:	Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

Adaptado por Palmer (2018).

Anexo 5: Validez de Contenido de la escala de Síndrome de Boreout

Tabla 9

Validez de contenido por criterio de expertos en base a claridad y relevancia.

N° ítems	Claridad			Relevancia		
	Total	% de acuerdos	Sig.(p)	Total	% de acuerdos	Sig.(p)
1	5	100	.032*	5	100	.032*
2	5	100	.032*	5	100	.032*
3	5	100	.032*	5	100	.032*
4	5	100	.032*	5	100	.032*
5	5	100	.032*	5	100	.032*
6	5	100	.032*	5	100	.032*
7	5	100	.032*	5	100	.032*
8	5	100	.032*	5	100	.032*
9	5	100	.032*	5	100	.032*
10	5	100	.032*	5	100	.032*
11	5	100	.032*	5	100	.032*
12	5	100	.032*	5	100	.032*
13	5	100	.032*	5	100	.032*
14	5	100	.032*	5	100	.032*
15	5	100	.032*	5	100	.032*
16	5	100	.032*	5	100	.032*
17	5	100	.032*	5	100	.032*
18	5	100	.032*	5	100	.032*
19	5	100	.032*	5	100	.032*
20	5	100	.032*	5	100	.032*

21	5	100	.032*	5	100	.032*
22	5	100	.032*	5	100	.032*
23	5	100	.032*	5	100	.032*
24	5	100	.032*	5	100	.032*
25	5	100	.032*	5	100	.032*
26	5	100	.032*	5	100	.032*
27	5	100	.032*	5	100	.032*
25	5	100	.032*	5	100	.032*
29	5	100	.032*	5	100	.032*
30	5	100	.032*	5	100	.032*
31	5	100	.032*	5	100	.032*
32	5	100	.032*	5	100	.032*
33	5	100	.032*	5	100	.032*
34	5	100	.032*	5	100	.032*
35	5	100	.032*	5	100	.032*
36	5	100	.032*	5	100	.032*
37	5	100	.032*	5	100	.032*
38	5	100	.032*	5	100	.032*
39	5	100	.032*	5	100	.032*
40	5	100	.032*	5	100	.032*
41	5	100	.032*	5	100	.032*
42	5	100	.032*	5	100	.032*
43	5	100	.032*	5	100	.032*
44	5	100	.032*	5	100	.032*
45	5	100	.032*	5	100	.032*
46	5	100	.032*	5	100	.032*
47	5	100	.032*	5	100	.032*

48	5	100	.032*	5	100	.032*
49	5	100	.032*	5	100	.032*
50	5	100	.032*	5	100	.032*
51	5	100	.032*	5	100	.032*
52	5	100	.032*	5	100	.032*
53	5	100	.032*	5	100	.032*
\bar{x}	5	100%	.032*	5	100%	.032*

Nota: **p<.01 *p<.05 / Fuente: Datos alcanzados en el estudio

Tabla 10

Validez de contenido por criterio de expertos.

N° ítems	Coherencia		
	Total	V Aiken	Sig.(p)
1	5	1	.032*
2	5	1	.032*
3	5	1	.032*
4	5	1	.032*
5	5	1	.032*
6	5	1	.032*
7	5	1	.032*
8	5	1	.032*
9	5	1	.032*
10	5	1	.032*
11	5	1	.032*
12	5	1	.032*
13	5	1	.032*

14	5	1	.032*
15	5	1	.032*
16	5	1	.032*
17	5	1	.032*
18	5	1	.032*
19	5	1	.032*
20	5	1	.032*
21	5	1	.032*
22	5	1	.032*
23	5	1	.032*
24	5	1	.032*
— 25	5	1	.032*
26	5	1	.032*
27	5	1	.032*
28	5	1	.032*
29	5	1	.032*
30	5	1	.032*
31	5	1	.032*
32	5	1	.032*
33	5	1	.032*
34	5	1	.032*
35	5	1	.032*
36	5	1	.032*
37	5	1	.032*
38	5	1	.032*
39	5	1	.032*
40	5	1	.032*

41	5	1	.032*
42	5	1	.032*
43	5	1	.032*
44	5	1	.032*
45	5	1	.032*
46	5	1	.032*
47	5	1	.032*
48	5	1	.032*
49	5	1	.032*
50	5	1	.032*
51	5	1	.032*
52	5	1	.032*
53	5	1	.032*
\bar{X}	5	100%	0.32*

Nota: **p<.01 *p<.05 / Fuente: Datos alcanzados en el estudio

Anexo 6: Validez de contenido del cuestionario de factores extralaborales

Tabla 11

Validez de contenido por criterio de expertos en base a claridad y relevancia.

N° ítems	Claridad			Relevancia		
	Total	% de acuerdos	Sig.(p)	Total	% de acuerdos	Sig.(p)
1	5	100	.032*	5	100	.032*
2	5	100	.032*	5	100	.032*
3	5	100	.032*	5	100	.032*
4	5	100	.032*	5	100	.032*
5	5	100	.032*	5	100	.032*
6	5	100	.032*	5	100	.032*
7	5	100	.032*	5	100	.032*
8	5	100	.032*	5	100	.032*
9	5	100	.032*	5	100	.032*
10	5	100	.032*	5	100	.032*
11	5	100	.032*	5	100	.032*
12	5	100	.032*	5	100	.032*
13	5	100	.032*	5	100	.032*
14	5	100	.032*	5	100	.032*
15	5	100	.032*	5	100	.032*
16	5	100	.032*	5	100	.032*
17	5	100	.032*	5	100	.032*
18	5	100	.032*	5	100	.032*
19	5	100	.032*	5	100	.032*
20	5	100	.032*	5	100	.032*

21	5	100	.032*	5	100	.032
22	5	100	.032*	5	100	.032*
23	5	100	.032*	5	100	.032*
24	5	100	.032*	5	100	.032*
25	5	100	.032*	5	100	.032*
26	5	100	.032*	5	100	.032*
27	5	100	.032*	5	100	.032*
25	5	100	.032*	5	100	.032*
29	5	100	.032*	5	100	.032*
30	5	100	.032*	5	100	.032*
31	5	100	.032*	5	100	.032*
-X	5	100%	.032*	5	100	.032*

Nota: **p<.01 *p<.05 / Fuente: Datos alcanzados en el estudio

Tabla 12

Validez de contenido por criterio de expertos.

N° ítems	Coherencia		
	Total	V Aiken	Sig.(p)
1	5	1	.032*
2	5	1	.032*
3	5	1	.032*
4	5	1	.032*
5	5	1	.032*
6	5	1	.032*
7	5	1	.032*
8	5	1	.032*

9	5	1	.032*
10	5	1	.032*
11	5	1	.032*
12	5	1	.032*
13	5	1	.032*
14	5	1	.032*
15	5	1	.032*
16	5	1	.032*
17	5	1	.032*
18	5	1	.032*
19	5	1	.032*
20	5	1	.032*
21	5	1	.032*
22	5	1	.032*
23	5	1	.032*
24	5	1	.032*
— 25	5	1	.032*
26	5	1	.032*
27	5	1	.032*
28	5	1	.032*
29	5	1	.032*
30	5	1	.032*
31	5	1	.032*
\bar{X}	5	1	0.32

Nota: **p<.01 *p<.05 / Fuente: Datos alcanzados en el estudio