

**Universidad Miguel Hernández de Elche**

**MÁSTER UNIVERSITARIO PREVENCIÓN DE  
RIESGOS LABORALES**



*“BOREOUT. CONCEPTO Y SU EVALUACIÓN PSICOSOCIAL  
EN UN CENTRO COMERCIAL DE LA COMUNIDAD  
VALENCIANA”*

**Trabajo de Fin de Máster**

Curso académico: 2022/2023

Autora: Cristina Martínez Esclapez

Tutor: Francisco Hernández Rodríguez



*A mis hijos, Celia e Ismael,  
le ruego al cielo que os deje llegar lejos, mucho más que yo.*

*Que nadie os frene. Os quiero infinito.*

*Y a ti, amigo, por ser la otra mitad de este proyecto.*

*La palabra gracias se queda corta.*



Biblioteca  
UNIVERSITAS Miguel Alemán





## INFORME DEL DIRECTOR DEL TRABAJO FIN MASTER DEL MASTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

D. Antonio Francisco Javier Cardona Llorens, tutor del Trabajo Fin de Máster, titulado 'BOREOUT. CONCEPTO Y SU EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN UN CENTRO COMERCIAL DE LA PROVINCIA DE ALICANTE' y realizado por la estudiante CRISTINA MARTÍNEZ ESCLAPEZ.

Hace constar que el TFM ha sido realizado bajo mi supervisión y reúne los requisitos para ser evaluado.

Fecha de la autorización: 24 de julio de 2023

ANTONIO  
FRANCISCO  
JAVIER|CARDONA|  
LLORENS

Firmado digitalmente por  
ANTONIO FRANCISCO  
JAVIER|CARDONA|LLORENS  
Fecha: 2023.07.25 10:52:57  
+02'00'

Fdo.: Antonio Francisco Javier Cardona Llorens  
Tutor TFM



# ÍNDICE

<u>INTRODUCCIÓN</u>	8
<u>Riesgo psicosocial</u>	8
<u>Factores desencadenantes</u>	10
<u>Enfermedades secundarias a riesgos psicosociales</u>	10
<u>Síndrome de Boreout</u>	11
<u>Causas del Boreout</u>	17
<u>Síntomas del Boreout</u>	17
<u>Tipologías del Boreout</u>	20
<u>Prevención contra el Boreout</u>	21
<u>Instrumentos para medir Boreout</u>	23
<u>JUSTIFICACIÓN</u>	25
<u>Objetivo principal</u>	26
<u>Objetivos secundarios</u>	26
<u>MATERIAL Y MÉTODOS</u>	27
<u>RESULTADOS Y DISCUSIÓN</u>	28
<u>CONCLUSIONES</u>	70
<u>BIBLIOGRAFIA</u>	75
<u>ANEXOS</u>	77
<u>Anexo 1. Escala de Síndrome de Boreout</u>	77
<u>Anexo 2. Coeficiente Alfa de Cronbach</u>	79





# INTRODUCCIÓN

La prevención de riesgos laborales es un tema de vital importancia para todas las empresas, sin importar su tamaño o sector de actividad. La seguridad y salud en el trabajo deben ser una prioridad en cualquier organización, ya que no solo protege a los empleados, sino que también contribuye al éxito y la sostenibilidad del negocio a largo plazo.

La salud y seguridad de los empleados son fundamentales para su bienestar y calidad de vida, y es responsabilidad de las empresas proporcionar un entorno de trabajo seguro. Al implementar medidas preventivas, se reducen las posibilidades de accidentes y enfermedades laborales, lo que a su vez disminuye el número de bajas laborales, el absentismo y los costes asociados (1).

Además de proteger a los empleados, la prevención de riesgos laborales también tiene un impacto positivo en la productividad y eficiencia de la empresa (2). Cuando los trabajadores se sienten seguros y confiados en su entorno laboral, su rendimiento mejora. Por el contrario, la falta de medidas preventivas puede generar miedo, estrés y baja moral, lo que afecta negativamente el desempeño y la motivación de los empleados. Una empresa que invierte en seguridad laboral está invirtiendo en su capital humano, lo que se traduce en una mayor satisfacción y compromiso de los trabajadores, y en última instancia, en mejores resultados para la organización (3).

Asimismo, una correcta prevención de riesgos laborales puede ayudar a la empresa a construir una imagen positiva y sólida tanto interna como externamente. Las organizaciones que demuestran su compromiso con la seguridad y salud de sus empleados se ganan la confianza y el respeto de su personal, lo que fortalece el clima laboral y fomenta la retención del talento. Además, los clientes, proveedores y socios comerciales también valoran el compromiso de una empresa con la prevención de riesgos laborales, ya que esto refleja su responsabilidad social y ética (4).

## Riesgo psicosocial

La prevención de riesgos laborales no se limita únicamente a los aspectos físicos y materiales del entorno de trabajo, sino que también abarca los riesgos de tipo psicosocial. Estos riesgos están relacionados con los factores emocionales y sociales que pueden afectar la salud mental, el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores. Es crucial que las empresas presten atención a estos riesgos y tomen medidas preventivas adecuadas, ya que su impacto puede ser igual de perjudicial que los riesgos físicos (5).

Por una parte, la prevención de riesgos laborales de tipo psicosocial contribuye a mantener un entorno laboral saludable y equilibrado. Factores como la carga de trabajo excesiva, la falta de control sobre las tareas, el acoso laboral, la falta de apoyo social o la falta de conciliación entre el trabajo y la vida personal pueden generar estrés, ansiedad y otros trastornos mentales en los empleados. Estas condiciones no solo afectan negativamente el bienestar individual, sino que

también pueden dar lugar a un ambiente laboral tóxico y disminuir la productividad y el rendimiento de los empleados (6).

Asimismo, la prevención de riesgos psicosociales está estrechamente relacionada con la responsabilidad social corporativa. Las empresas que se preocupan por el bienestar de sus empleados demuestran su compromiso con la responsabilidad social y ética. Además, al proporcionar un entorno laboral saludable y respetuoso, contribuyen a la construcción de una sociedad más equitativa y sostenible. Esto no solo beneficia a los empleados, sino que también mejora la imagen y la reputación de la empresa ante sus clientes, proveedores y otras partes interesadas (7).

En los entornos laborales, existen varios riesgos psicosociales que son comunes y pueden afectar la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Algunos de los riesgos psicosociales más habituales son los siguientes (8):

-Sobrecarga de trabajo: La carga de trabajo excesiva puede generar estrés, agotamiento y dificultades para conciliar la vida laboral y personal. Los empleados pueden enfrentarse a plazos ajustados, demandas excesivas o una gran cantidad de responsabilidades, lo que puede afectar su equilibrio emocional y su capacidad para manejar las tareas de manera efectiva.

-Falta de control y autonomía: La falta de control sobre las tareas y la toma de decisiones en el trabajo puede generar sentimientos de frustración e insatisfacción. Cuando los empleados no tienen la capacidad de influir en su entorno laboral y en cómo realizan su trabajo, pueden experimentar una pérdida de motivación y un aumento del estrés.

-Ambiente laboral tóxico: El acoso laboral, la discriminación, el mobbing y otras formas de comportamiento negativo en el entorno laboral pueden tener un impacto significativo en la salud mental de los empleados. Un ambiente laboral hostil y poco saludable puede generar ansiedad, depresión y disminución de la autoestima.

-Falta de apoyo social: La falta de apoyo por parte de los superiores, compañeros de trabajo o la organización en general puede aumentar el estrés y la sensación de aislamiento en los empleados. La ausencia de un sistema de apoyo social adecuado puede dificultar la gestión de situaciones difíciles y contribuir a la insatisfacción laboral.

-Desequilibrio entre trabajo y vida personal: La falta de equilibrio entre las demandas laborales y las responsabilidades personales puede generar estrés y afectar la salud mental de los empleados. Cuando no se les permite tener tiempo suficiente para descansar, relajarse y cuidar de sí mismos, es más probable que experimenten agotamiento y problemas de salud.

-Falta de reconocimiento y recompensa: La falta de reconocimiento y recompensa por el trabajo bien hecho puede afectar la motivación y el compromiso de los empleados. Sentirse infravalorado o no ser recompensado por los logros puede generar descontento y disminución de la satisfacción laboral.

## Factores desencadenantes

Los riesgos psicosociales en el entorno laboral pueden ser desencadenados por una variedad de factores y situaciones. A continuación, se presentan algunos desencadenantes comunes de estos riesgos (9):

- Exceso de trabajo y presión: Un alto volumen de trabajo, plazos ajustados y demandas excesivas pueden generar estrés y presión en los trabajadores. La sensación de estar constantemente abrumado y no poder cumplir con las expectativas laborales puede afectar negativamente la salud mental.
- Falta de control y autonomía: La falta de control sobre las tareas, la toma de decisiones y la falta de autonomía en el trabajo pueden generar sentimientos de frustración y desmotivación. Cuando los empleados sienten que no tienen la capacidad de influir en su entorno laboral y en cómo realizan su trabajo, pueden experimentar una pérdida de control que contribuye a los riesgos psicosociales.
- Relaciones laborales conflictivas: Las relaciones laborales negativas, el acoso, la falta de apoyo social y el conflicto entre compañeros de trabajo o superiores pueden generar un ambiente laboral tóxico. La presencia de estas dinámicas negativas puede aumentar el estrés y la ansiedad, y desencadenar problemas de salud mental.
- Falta de reconocimiento y recompensa: La falta de reconocimiento y recompensa por el trabajo realizado puede generar sentimientos de infravaloración y frustración en los empleados. La ausencia de incentivos y el no sentirse valorado por los logros laborales pueden afectar la motivación y el compromiso de los trabajadores.
- Desequilibrio entre trabajo y vida personal: Cuando los empleados enfrentan una carga de trabajo excesiva y no se les permite tener un equilibrio adecuado entre su vida laboral y personal, pueden experimentar altos niveles de estrés y agotamiento. La falta de tiempo para descansar, relajarse y atender las responsabilidades personales puede contribuir a los riesgos psicosociales.
- Cambios organizacionales: Los cambios en la estructura organizativa, la reorganización del trabajo, las fusiones o adquisiciones, y la inseguridad laboral pueden desencadenar incertidumbre y estrés en los empleados. La falta de claridad y estabilidad en el entorno laboral puede afectar la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

## Enfermedades secundarias a riesgos psicosociales

La presencia de riesgos psicosociales en el entorno laboral puede desencadenar la aparición de diversos tipos de enfermedades, tanto físicas como mentales como, por ejemplo (10):

- Trastornos mentales: El estrés crónico, la ansiedad y la depresión son trastornos mentales comunes que pueden estar relacionados con los riesgos psicosociales en el trabajo. La carga

excesiva de trabajo, el acoso laboral, la falta de apoyo social y el desequilibrio entre trabajo y vida personal pueden contribuir al desarrollo de estos trastornos.

-Síndrome de burnout: También conocido como el síndrome del trabajador quemado, el burnout es una respuesta al estrés laboral crónico. Se caracteriza por un agotamiento emocional, despersonalización y una disminución de la realización personal. Los factores psicosociales, como la sobrecarga de trabajo, la falta de control y la falta de reconocimiento, pueden ser desencadenantes del burnout.

-Enfermedades cardiovasculares: El estrés crónico puede tener un impacto negativo en el sistema cardiovascular. La presión arterial elevada, los problemas del ritmo cardíaco y otras enfermedades cardiovasculares pueden estar relacionadas con los riesgos psicosociales en el trabajo.

-Trastornos musculoesqueléticos: La tensión y el estrés pueden contribuir al desarrollo de trastornos musculoesqueléticos, como el síndrome del túnel carpiano, dolor de espalda y lesiones relacionadas con la postura y los movimientos repetitivos. Las situaciones laborales que implican una carga física excesiva o una mala ergonomía pueden ser factores desencadenantes de estos trastornos.

-Trastornos del sueño: El estrés laboral y los riesgos psicosociales pueden afectar negativamente la calidad del sueño y desencadenar insomnio, trastornos del sueño y fatiga crónica. La falta de descanso adecuado puede tener un impacto significativo en la salud física y mental de los trabajadores.



## Síndrome de Boreout

Los trastornos y síndromes mencionados y su relación con los factores de riesgo psicosocial han sido ampliamente estudiados en la literatura internacional, dichas patologías conviven con otras que han sido escasamente estudiadas, si bien se encuentra presentes en buena parte de ámbitos laborales, este es el caso del **Síndrome de Boreout**.

El término "síndrome de boreout" fue acuñado por los psicólogos suizos Philippe Rothlin y Peter R. Werder en su libro *Boreout! Overcoming Workplace Demotivation*<sup>1</sup>. Aunque no se le atribuye a una sola persona, Rothlin y Werder son considerados los principales impulsores del concepto y han realizado investigaciones y estudios extensos sobre el tema.

En su obra, Rothlin y Werder describen el síndrome de boreout como un fenómeno en el cual los empleados se sienten desmotivados y aburridos debido a la falta de desafíos y tareas interesantes en el entorno laboral. Ellos argumentan que el boreout puede tener un impacto significativo en la salud y el bienestar de los empleados, así como en la productividad y el rendimiento laboral.

El síndrome de Boreout, también conocido como el síndrome del aburrimiento laboral, es un fenómeno que se produce cuando los empleados experimentan un nivel crónico de aburrimiento y

---

<sup>1</sup> Rothlin Philippe and Peter R Werder. Boreout! : Overcoming Workplace Demotivation. Kogan Page 2008.

falta de estimulación en el trabajo. A diferencia del síndrome de burnout, que se caracteriza por el agotamiento emocional y la sobrecarga laboral, el síndrome de boreout se manifiesta por una falta de desafíos y tareas significativas. A continuación, se detallan algunas características y consecuencias del síndrome de boreout (11):

- Falta de estimulación: Los empleados que sufren de boreout suelen encontrarse en trabajos monótonos y repetitivos, con pocas oportunidades de aprendizaje o desarrollo profesional. La falta de retos y de tareas interesantes puede generar una sensación de estancamiento y aburrimiento crónico.
- Desmotivación y desinterés: La falta de estímulos y la realización de tareas tediosas pueden llevar a la desmotivación y la pérdida de interés en el trabajo. Los empleados pueden sentir que su potencial no está siendo aprovechado y que no están utilizando sus habilidades y capacidades al máximo.
- Baja autoestima y autoconfianza: La falta de desafíos y la ausencia de reconocimiento por el trabajo realizado pueden afectar la autoestima y la autoconfianza de los empleados. La sensación de no ser valorados o de no tener un propósito en el trabajo puede generar sentimientos de inutilidad y disminuir la satisfacción personal.
- Efectos en la salud mental: El aburrimiento y la falta de satisfacción en el trabajo pueden tener un impacto negativo en la salud mental de los empleados. La desmotivación prolongada y la falta de sentido pueden desencadenar síntomas de ansiedad, depresión y estrés crónico.
- Deterioro del desempeño laboral: El aburrimiento crónico puede afectar el rendimiento y la productividad en el trabajo. Los empleados pueden experimentar dificultades para concentrarse, falta de iniciativa y un menor compromiso con las tareas asignadas.
- Efectos en la organización: El síndrome de boreout puede tener consecuencias negativas para la organización en términos de disminución de la productividad, aumento del ausentismo laboral y un clima laboral menos positivo. Además, puede haber una pérdida de talento, ya que los empleados desmotivados y aburridos son más propensos a buscar nuevas oportunidades laborales.

El **síndrome de boreout** es un trastorno relacionado con el estrés laboral que se caracteriza por la sensación de aburrimiento y falta de significado en el trabajo. Es un cuadro de desmotivación laboral profunda y continuada vivida en forma de aburrimiento entendido como un patrón de aburrimiento crónico en el trabajo (12).

Los síntomas del síndrome de boreout incluyen falta de motivación y de interés en el trabajo, baja productividad, falta de desafío y sensación de vacío en el trabajo. Estos síntomas pueden tener un impacto negativo en la salud mental y física de las personas que lo padecen, así como en su vida personal y profesional (1).

El síndrome de boreout puede ser causado por varios factores, como tareas repetitivas o sin sentido, falta de oportunidades de crecimiento o de desarrollo profesional, falta de reconocimiento o de apoyo por parte del empleador, o un ambiente de trabajo tóxico o poco agradable. Para tratar el

síndrome de boreout, es importante trabajar en la identificación y solución de las causas subyacentes del aburrimiento y la falta de motivación en el trabajo. Esto puede incluir la realización de una evaluación de las tareas y responsabilidades del trabajo, la búsqueda de nuevas oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional, y la mejora de la comunicación y el ambiente de trabajo. También puede ser útil buscar apoyo profesional, como terapia o asesoramiento, para tratar los síntomas del síndrome de boreout y aprender a manejar el estrés y el aburrimiento en el trabajo de manera efectiva (1).

Paneque señala que, en el contexto laboral, alcanzar las expectativas de los empleados y brindarles oportunidades de lograr metas depende de múltiples factores, como el puesto de trabajo, las funciones desempeñadas, el reconocimiento, el clima laboral, la cultura organizacional, los beneficios socioeconómicos, la compensación salarial, la seguridad laboral, el crecimiento profesional y el bienestar social (13). Por esta razón, las organizaciones consideran que los recursos humanos son su mejor activo y deben garantizar la armonía en la empresa para que los empleados puedan desempeñarse de manera óptima y cómoda. De esta manera, se busca combatir el síndrome de Boreout. Esto implica la creación de un buen clima laboral, el aumento de la autonomía, la definición clara de roles y funciones, el acceso a recursos y la implementación de redes de comunicación efectivas.

Aunque las personas son consideradas el mejor recurso en una organización, también son difíciles de controlar debido a que su satisfacción laboral no depende únicamente de la remuneración y los beneficios percibidos, sino del bienestar general de los empleados (14).

En un estudio llevado a cabo por Malachowski en 2005, se examinó la pérdida de tiempo experimentada por los trabajadores durante su jornada laboral (15). Esta investigación, que se basó en una muestra de 100,000 trabajadores, reveló que aproximadamente el 33% de ellos no se sentía lo suficientemente ocupado en su trabajo y percibía una falta de reconocimiento por parte de la organización. Como hemos señalado, en 2007, Rothlin y Weder introdujeron el concepto de Boreout o aburrimiento laboral (1), basándose en los hallazgos previos de Malachowski. Este concepto representa un nuevo riesgo psicosocial en el entorno laboral. Existe una relación entre el Boreout y el Burnout en el sentido de que aquellos afectados por el Boreout son aquellos que trabajan para una empresa. Generalmente, estas empresas se estructuran de manera jerárquica, con la mayoría de los empleados sin responsabilidades especiales y solo una minoría de jefes que desempeñan roles de dirección en la organización. Por lo tanto, una posición jerárquica elevada no necesariamente protege contra el Boreout, ya que incluso aquellos que asumen responsabilidades pueden verse afectados por él, en lugar de sufrir únicamente Burnout (1).

Según Cabrera el fenómeno conocido como Boreout se caracteriza por la presencia de tres elementos interdependientes y significativamente relacionados: aburrimiento, desinterés e infraexigencia (16). Este síndrome encuentra sus raíces en los cambios organizativos y en las dinámicas interpersonales presentes en los entornos laborales. Además, se atribuye a diversos factores, como la falta de reconocimiento hacia el trabajo realizado, la ejecución de tareas repetitivas y monótonas, la falta de perspectivas de crecimiento dentro de la empresa y la no concreción de ascensos previamente prometidos, entre otros (16).

El Boreout provoca una crisis existencial en la que el individuo se encuentra físicamente presente, pero mentalmente ausente. Es importante destacar que este síndrome no debe confundirse con un trastorno depresivo y que afecta a personas que, a diferencia de lo que se podría suponer, son exigentes y poseen habilidades destacadas. El Boreout se manifiesta a través de niveles bajos de exigencia laboral, aburrimiento y desinterés (17).

En primer lugar, el aburrimiento se caracteriza por una sensación de desgano, duda y desorientación, en la cual el trabajador se encuentra sin saber qué hacer durante gran parte de su jornada laboral. Dicho aburrimiento puede ser generado por la naturaleza tediosa, monótona o carente de sentido de las tareas asignadas, así como por las acciones realizadas por el propio trabajador durante su jornada. Esta situación hace que el tiempo parezca transcurrir lentamente y que el individuo se pregunte qué debe hacer en cada momento, esperando únicamente la hora de finalización de la jornada laboral. En general, el aburrimiento se caracteriza por la falta de estímulos y la apatía, donde el trabajador no experimenta ningún impulso interno que lo motive a realizar alguna actividad (17).

En segundo lugar, el desinterés se evidencia por una falta de identificación con el trabajo. El trabajador puede manifestar desinterés hacia la empresa en su conjunto, hacia las tareas que realiza y hacia su propia posición dentro de la organización. Este desinterés se refleja en la falta de sentido que el individuo encuentra en su actividad laboral y en su conciencia de lo poco que le importan las tareas que debe llevar a cabo. Como resultado, el cumplimiento de estas actividades se convierte en un esfuerzo considerable para el trabajador (17).

Por último, la infraexigencia o bajo nivel de exigencia laboral describe la percepción del trabajador de que es capaz de rendir más de lo que le exige la empresa o su superior. Esta sensación puede deberse a que las tareas asignadas son insuficientes en cantidad o demasiado simples en su naturaleza. Asimismo, la falta de responsabilidad real para estructurar o modificar las tareas asignadas también contribuye a esta percepción de infraexigencia. Este componente del Boreout

se compone de dos elementos: el cuantitativo, donde el trabajador realiza un número reducido de actividades en su trabajo, y el cualitativo, donde las tareas que realiza son demasiado sencillas o carecen de relevancia para su desarrollo profesional (17).

Estos tres componentes del Boreout se desarrollan gradualmente a lo largo del tiempo y conllevan consecuencias negativas significativas. El impacto de este síndrome se hace evidente cuando los síntomas ya han causado estragos en el trabajador o los trabajadores afectados.

Otros autores definen el Boreout como un estado crónico de aburrimiento y falta de motivación en el trabajo, resultado de la realización de tareas repetitivas, monótonas y escasamente reconocidas, que llevan a una actitud de cumplimiento mínimo o falta de compromiso, incluso en apariencia, hacia la organización (18).

En este sentido, el empleado es consciente de sus obligaciones laborales, pero experimenta una resistencia interna que le impide llevarlas a cabo, lo que provoca que cada actividad requiera un esfuerzo adicional. Como consecuencia, su atención se desvía hacia otras cosas que resultan emocionantes en ese momento.

El Boreout plantea un desafío significativo, ya que el trabajador afectado no puede expresar abiertamente su insatisfacción por temor a perder su empleo. Como resultado, comienza a emplear diversas estrategias para simular que está trabajando, con el fin de mantener su empleo a distancia y obtener tiempo libre durante su jornada laboral.

De acuerdo con Rothlin y Weder (2007), algunas de las estrategias que el trabajador emplea son las siguientes (1):

- Estrategia de los documentos: El trabajador se sienta aparentando estar planeando actividades laborales, pero en realidad está revisando sitios web o realizando tareas no relacionadas con el trabajo. Su objetivo es dar la impresión de estar abrumado por sus responsabilidades laborales, por lo que puede tener papeles o una presentación de un proyecto a la mano para dar la apariencia de estar ocupado.

- Estrategia de la pseudoentrega: El trabajador prolonga innecesariamente su tiempo de presencia en el trabajo. Es el primero en llegar y casi el último en irse, creando la sensación de que tiene mucho por hacer.
- Estrategia de compresión: El objetivo de esta estrategia es finalizar una tarea lo más rápido posible sin comunicar que el trabajo está terminado, de modo que pueda obtener tiempo libre y dedicarse a sus asuntos personales.
- Estrategia de laminamiento: Consiste en distribuir el trabajo en un período de tiempo más largo del necesario para realizarlo. El trabajador mueve documentos de un lado a otro y añade contenido a intervalos regulares. Durante las pausas, puede descansar y realizar actividades no laborales.
- Obstaculización estratégica: El trabajador evita que se tomen medidas que lo obliguen a actuar de inmediato. Manipula el momento en que se completará el trabajo, causando retrasos y trasladando la responsabilidad a otros.
- Estrategia del maletín y el HOL (Home office link): El trabajo pendiente que queda después de una "jornada estresante" se lleva a casa. El trabajador utiliza el HOL para expresar que está disponible para la empresa incluso después de la jornada laboral.
- Estrategia seudoburnout: El trabajador comunica que está sobrecargado de trabajo y no puede hacerse cargo de una tarea adicional, generando una reacción de compasión hacia él.
- Estrategia del ruido: Cuando el trabajador se distrae con sus propios sueños y objetivos personales, debe actuar rápidamente para evitar ser descubierto. En este caso, puede realizar actividades ruidosas de manera exagerada para aparentar estar concentrado en su tarea.

## Causas del Boreout

Según Rothlin y Weder el Boreout no se manifiesta de manera repentina. Por lo general, sus tres elementos actúan de forma gradual y constante a lo largo de un período prolongado antes de manifestarse con toda su intensidad. El Boreout se presenta cuando estos elementos individuales se presentan de manera exagerada y casi diaria en las actividades del empleado. Ante esta

situación, el trabajador comienza a adoptar estrategias de comportamiento para distanciarse del trabajo, ya que gradualmente va perdiendo su motivación (1).

Un factor que influye en la aparición del Boreout es la elección del empleo. Para algunas personas, es importante encontrar un trabajo que les resulte divertido y significativo, mientras que para otras, lo importante es tener un trabajo que les permita llevar una buena vida, aunque no les satisfaga plenamente. Las razones que guían la elección de una profesión pueden ser determinantes para comprender las causas del Boreout.

Los factores que contribuyen al Boreout pueden surgir tanto de una elección equivocada de profesión por parte del trabajador como de la falta de desarrollo profesional en un entorno laboral adecuado (1). Con el tiempo, el trabajador cae en una zona de confort en la que ya no le importa sentirse infraexigido. Carece de la energía y la confianza necesarias para realizar un cambio en su rutina laboral. Las actividades a las que el trabajador encuentra tiempo gracias a las estrategias del Boreout se convierten en la causa misma del Boreout y contribuyen a que permanezca en un entorno laboral que no le corresponde.

En la actualidad, las empresas han aprovechado los avances tecnológicos en beneficio propio. Estas herramientas han permitido a los empleados volverse más eficientes, pero también han proporcionado una amplia oferta de entretenimiento alternativo. La combinación de todos estos elementos, sumada a la consecución de un estado insatisfactorio en sí mismo, da lugar al surgimiento del Boreout (13).

## Síntomas del Boreout

Cuando una persona sufre del síndrome de Boreout, los síntomas revelan su condición afectada por esta problemática. Al tomar conciencia de la existencia del Boreout, las estrategias adoptadas y el comportamiento peculiar en el lugar de trabajo adquieren un carácter distinto.

Estas estrategias le permiten al individuo ocultar el hecho de que no está trabajando, sino que se dedica a una variedad de actividades alternativas. De esta manera, puede seguir funcionando aparentemente sin problemas, sin que nadie se percate de ello. Lo peor es que, al principio, ni siquiera se nota esta situación. Las estrategias de conducta se dominan de tal manera que nadie percibe el desinterés, el aburrimiento y la falta de exigencia, y naturalmente, no se presentan síntomas evidentes del Boreout (11).

Según Rothlin y Weder (2007), los síntomas internos experimentados por el trabajador afectado son los siguientes (11):

Cansancio: La persona se siente apática, cansada y sin energía, entregándose a la pereza, la cual es una consecuencia del Boreout.

- Irritabilidad: El individuo experimenta irritación, ya que lleva consigo la sensación de insatisfacción proveniente del trabajo. Está de mal humor y reacciona exageradamente ante cualquier incidente sin importancia.

- Apatía: No siente deseos de hacer nada, aunque tampoco haya realizado mucho durante el día. En teoría, tendría tiempo para dedicarse a una afición interesante, lo cual inicialmente le ayuda a olvidar la frustración acumulada a lo largo del día.

- Introversión: Si el afectado es una persona introvertida, se encierra cada vez más en su propio mundo interior. Se convierte en prisionero de su insatisfacción y rumia las experiencias negativas del día.

El Boreout se manifiesta tanto durante las horas de trabajo como en el tiempo libre. Lo que se puede observar desde el exterior son indicios del Boreout, pero solo se detectan cuando uno ya está familiarizado con el fenómeno. Por lo general, los síntomas que se perciben internamente se reprimen al principio, hasta que con el tiempo uno mismo se da cuenta de que algo no funciona correctamente.

Este síndrome no solo afecta personalmente al trabajador, sino que también puede afectar a terceros, manifestándose en forma de un mal servicio, falta de interés hacia los deseos o problemas del cliente (11). A su vez, el curso temporal de un caso típico de Boreout varía de una persona a otra. Cada individuo afectado experimenta este síndrome de manera única, así como la forma en que lo vive diariamente.

El Boreout es principalmente un fenómeno de nuestra sociedad de servicios y de las profesiones que se desarrollan en ella. Son profesiones en las que uno trabaja para sí mismo y los resultados pueden ser vagos hasta cierto punto. También se presenta en profesiones en las que, en momentos

de alta demanda, el trabajador experimenta estrés, pero luego, durante largas horas, no sabe qué hacer y se enfrenta al dilema de no poder mostrar abiertamente su situación (11).

A pesar de que las personas afectadas por el síndrome de Boreout no experimentan estrés, este síndrome resulta tan perjudicial como el estrés mismo y tiene consecuencias significativas para la salud psicosocial de los trabajadores, como la falta de autoestima, la apatía, la introversión, la sensación de inutilidad, el vacío emocional, la falta de pasión, la insatisfacción, la ansiedad y la depresión.

Las personas que padecen el síndrome de Boreout pueden experimentar depresión al sentir que sus superiores no confían en ellas para realizar tareas importantes, o pueden reprocharse a sí mismas por seguir desempeñando ese trabajo. La paradoja del Boreout radica en que, a pesar de detestar la situación, se experimenta una sensación de incapacidad para solicitar tareas más desafiantes o incluso buscar un nuevo empleo.

El Boreout puede manifestarse inicialmente de manera leve y luego desarrollarse de forma más peligrosa. El diagnóstico del Boreout es algo individual, pero también puede generalizarse. Existen cinco tipologías que describen de manera general cómo puede manifestarse el Boreout. Estas tipologías tienen como objetivo analizar en detalle la situación personal y reconocer los primeros signos del Boreout, brindando así una representación tangible de este síndrome (11).

Mael y Jex mencionan que el aburrimiento es un fenómeno en aumento, pero debido a que se considera una emoción socialmente devaluada en la que la persona misma es responsable de su aparición, se le otorga menos importancia que a otros fenómenos emocionales en el trabajo. Mael y Jex proponen una teoría integral para definir el aburrimiento en el entorno laboral, considerando dos dimensiones: episódico versus crónico y situacional versus global. En el primer caso, si es episódico, se refiere a estímulos o contextos específicos, como llevar a cabo un proyecto, asistir a reuniones o cambios en el estado de ánimo, entre otros. Si es crónico, el trabajador encuentra aburridos todos los aspectos de su trabajo. En cuanto a la segunda dimensión, el aburrimiento es situacional cuando se limita a una sola faceta de la vida de la persona, mientras que el polo opuesto implica considerar aburridos todos los aspectos de la vida en general. Por lo tanto, un colaborador con Boreout se encontraría en la categoría situacional y crónica, lo que significa que considera aburrido únicamente el ámbito laboral en su totalidad (19).

## Tipologías del Boreout

De acuerdo con Rothlin y Weder es posible identificar de manera general el síndrome de boreout a través de las siguientes tipologías, las cuales ayudan a reconocer los primeros signos que genera este síndrome, permitiendo una intervención temprana. Estas tipologías no solo facilitan la detección de las personas afectadas, sino también la clasificación de aquellos que lo padecen (11).

- El samaritano: Este individuo brinda ayuda en todas las áreas posibles y su ocupación está estrechamente relacionada con su vida personal. Tiene un equilibrio saludable entre su vida personal y laboral, y su trabajo se integra sin problemas en ella. No percibe su trabajo como una fuente de estrés y dispone de capacidad adicional para atender a su familia y mantener amistades. A nivel financiero, se las arregla bastante bien, pero es el propio trabajo el que le motiva. Es autocrítico y se siente satisfecho con su ocupación, no experimentando boreout.
- El aprendiz: Se encuentra en el comienzo de su carrera profesional, la cual puede tomar diferentes direcciones. Ya se vislumbra una ligera sombra en su vida cotidiana. No todo le resulta fascinante ni gratificante. Aunque está motivado y espera alcanzar grandes tareas en el futuro, de vez en cuando experimenta señales de aburrimiento o subexigencia. Acepta estas señales como parte del camino hacia su objetivo. Experimenta un leve grado de boreout.
- El pasajero del Titanic: Este individuo suele trabajar en proyectos aburridos, muestra cierto desinterés hacia las noticias relacionadas con la empresa y, en realidad, podría contribuir mucho más al éxito de su departamento. Sin embargo, en lugar de hacerlo, disimula hábilmente su falta de productividad. Se encuentra en un nivel medio de boreout.
- El camaleón: Este individuo es capaz de adaptarse a su entorno y es un maestro de las estrategias. No hay situación en su trabajo a la que no pueda ajustarse para evitar hacer nada o para transferir su carga de trabajo a otros. Controla meticulosamente la percepción que su entorno, especialmente su jefe, tiene de él. El camaleón experimenta subexigencia, aburrimiento y desinterés, por lo que durante el día se dedica a asuntos personales interminables y necesita mucho tiempo para todo. Nadie se da cuenta de esto, ya que sus estrategias funcionan perfectamente. Sufre de boreout intenso.
- El gusano: Este es el ejemplo por excelencia del trabajador que realmente no realiza ninguna contribución significativa para el buen funcionamiento del negocio, sino que más bien lo obstaculiza. Sin embargo, logra mantener su puesto de trabajo y de alguna manera se envuelve en un aura de

importancia. Esta tipología representa un grado máximo de boreout, donde la persona está completamente inactiva.

## Prevención contra el Boreout

En la obra de Rothlin y Weder se plantean diversas soluciones y prevenciones para hacer frente al síndrome de boreout, como la responsabilidad personal del trabajador y el concepto de sueldo cualitativo. Estos enfoques, cuando se aplican adecuadamente y se toman en consideración, pueden generar el cambio necesario tanto para las empresas como para los trabajadores, evitando caer en este síndrome (11).

La responsabilidad personal se basa en la idea de que cada individuo puede tomar las riendas de su propio destino y asumir responsabilidades, tomando decisiones pertinentes. En el ámbito laboral, a pesar de las limitaciones existentes, se cuenta con tanto responsabilidades como libertades, y es a través de la iniciativa propia que se ejerce dicha responsabilidad. En los últimos años, la evolución de los puestos de trabajo se ha orientado hacia la comunicación abierta, la movilidad, la participación en procesos y la toma de decisiones. Se espera que los trabajadores aborden sus tareas, desarrollen ideas y establezcan su carga de trabajo en beneficio de la empresa. Se ha dejado atrás la concepción de empleados de oficina relegados a tareas simples y repetitivas. Sin embargo, la existencia del boreout puede comprometer el adecuado manejo de la libertad adquirida y, en consecuencia, la responsabilidad personal. No obstante, la responsabilidad personal no ha fracasado en realidad, ya que no existe una alternativa razonable. Los afectados deben tomar acción, ya sea temprano o tarde. La responsabilidad personal se presenta como un camino que ayuda al individuo a escapar del boreout.

Por otro lado, el concepto de sueldo cualitativo propone una solución multidimensional para tratar el trabajo como una enfermedad leve que requiere diversas medidas para su pronta recuperación. El sueldo cualitativo se compone de sentido, tiempo y dinero, elementos centrales para la satisfacción laboral. No se limita únicamente al aspecto monetario, sino que refleja la satisfacción general con respecto al puesto de trabajo.

Buscar sentido en el trabajo es fundamental al cuestionarnos por qué trabajamos. Aunque asegurar nuestra existencia y cubrir nuestras necesidades básicas es primordial, a menudo se le otorga demasiada importancia al dinero, llevándonos a realizar actividades que carecen de sentido y que no nos gustan. Si no tuviéramos la necesidad de trabajar para cubrir nuestras necesidades materiales, seguiríamos trabajando de todos modos, pero basaríamos nuestra elección en nuestro

propio sentido del trabajo, buscando satisfacción y reconocimiento al realizar lo que realmente queremos hacer. Es importante destacar que existen empleos que carecen de sentido para la mayoría de las personas, pero eso no significa que la persona que ocupa esos puestos deba ser mediocre. En cambio, esa persona debe adoptar una actitud personal hacia el trabajo, buscando agregar valor a su posición y descubrir el sentido en su actividad. Puede superar el desinterés en el trabajo con el apoyo de la empresa y sus superiores (11).

Además, es necesario valorar el tiempo. Por un lado, se refiere al tiempo que el trabajador dedica al trabajo, incluyendo el transporte y la jornada laboral. El tiempo restante se considera tiempo libre, donde se debe poder desconectar y dedicarlo a las personas y actividades que son verdaderamente importantes en la vida del individuo. El concepto de tiempo también abarca cómo se emplean las horas durante la jornada laboral. El tiempo cualitativo se refiere a aquellos momentos en los que no se tiene nada que hacer, se está infraexigido y se comienza a aburrir. En este sentido, no es útil que el jefe encargue más trabajo si este resulta aburrido e insignificante para el trabajador.

El aspecto cuantitativo del tiempo se relaciona con el tiempo libre, y es fundamental encontrar un equilibrio entre el tiempo dedicado al trabajo y el tiempo destinado al descanso y disfrute personal. El sueldo cualitativo aumenta cuando se dispone de suficiente tiempo para disfrutar del dinero obtenido, ya que se trabaja para satisfacer necesidades fuera del entorno laboral.

Además, es necesario considerar el reclamo de dinero como una forma de compensación por soportar la "enfermedad leve" del trabajo y vender el tiempo al servicio de la empresa. El dinero puede facilitar una vida más cómoda, agradable y placentera, pero no debe ser el único objetivo del trabajo, dejando de lado la satisfacción laboral. Si el dinero se convierte en el único factor a tener en cuenta al buscar un empleo, es posible que se termine trabajando en un lugar carente de sentido para el individuo. Es importante maximizar los ingresos económicos obtenidos a través del trabajo, pero sin perder de vista el valor del tiempo y la importancia de encontrar sentido en lo que se hace (11).

En conclusión, para combatir el síndrome de burnout, Rothlin y Weder proponen soluciones como la responsabilidad personal del trabajador y el enfoque del sueldo cualitativo. La responsabilidad personal implica asumir iniciativa y tomar decisiones, mientras que el sueldo cualitativo considera el sentido, el tiempo y el dinero como componentes esenciales de la satisfacción laboral. Es fundamental buscar sentido en el trabajo, valorar el tiempo y reclamar una compensación económica justa, no dejando que el dinero sea el único objetivo, sino considerando la importancia de encontrar satisfacción y sentido en la actividad laboral.

## Instrumentos para medir Boreout

Cabrera llevó a cabo una investigación exploratoria en el campo con el objetivo de desarrollar una herramienta para evaluar el Fenómeno de Boreout<sup>Error! Marcador no definido.</sup>. Basándose en la revisión teórica, creó un instrumento compuesto por tres secciones: la primera recopilaba datos sociodemográficos, la segunda consistía en una escala de 18 ítems tipo Likert para medir la frecuencia (seis ítems por cada componente), y la tercera se refería a las estrategias a favor del Boreout. Este instrumento se aplicó a un total de 150 empleados de una empresa privada en Carabobo, Venezuela. La selección de los participantes no se realizó de manera probabilística, sino que se consideró una antigüedad en el trabajo de al menos un año y acceso a recursos informáticos. De los participantes, 42 eran hombres y 107 mujeres, con edades comprendidas entre los 22 y 63 años, y la mayoría tenía educación superior incompleta. Después del análisis estadístico, se obtuvo un índice de confiabilidad para la escala general de 0,868, y por tanto, arrojando un grado de confiabilidad muy bueno. Los datos se agruparon en tres factores: aburrimiento, desinterés e infraexigencia en el trabajo. En conclusión, se determinó que la prueba es útil para su propósito. Sin embargo, es importante destacar que fue diseñada para un contexto extranjero específico y puede no ser directamente aplicable a otras realidades laborales o países. Además, la muestra de estudio estuvo compuesta en su mayoría por mujeres, y los niveles de confiabilidad por subescalas son aceptables mínimamente, lo que indica la necesidad de realizar estudios psicométricos adicionales para garantizar la idoneidad de sus propiedades (16).

Brolati y Hernández llevaron a cabo un estudio titulado "Inteligencia Emocional y el Fenómeno de Boreout en profesores de enseñanza secundaria diversificada". Su objetivo fue determinar la Inteligencia Emocional y el Fenómeno de Boreout en profesores de educación secundaria en Venezuela. La investigación se realizó como un estudio descriptivo correlacional de campo, sin experimentación directa, de carácter transversal y correlacional. Las investigadoras desarrollaron un instrumento para medir el Fenómeno de Boreout, en el cual crearon un cuestionario de tipo dicotómico con dos opciones de respuesta, Sí o No. El cuestionario constaba de 30 ítems que evaluaban las dimensiones correspondientes a dicho fenómeno: Aburrimiento con 11 ítems, Falta de desafíos con 8 ítems e Indiferencia con 11 ítems (20).

En 2016, Atencio realizó una investigación utilizando el Test de Síndrome Laboral de Boreout (TSLB) de Brolati y Hernández para valorar la existencia de este síndrome en un hipermercado venezolano. Los resultados obtenidos afirman que los trabajadores de este comercio no padecían niveles significativos de Síndrome de Boreout (21).

En el año 2016, Azabache desarrolló la Escala del Síndrome de Boreout (ESB) (22), como parte de la presente investigación realizada en la ciudad de Trujillo, Perú. Esta escala se basó en la teoría propuesta por Rothlin y Werder (2007) y tiene como objetivo evaluar el Síndrome de Boreout o aburrimiento en el trabajo. La aplicación de la escala se realiza tanto de manera individual como colectiva, a sujetos que se encuentren activos en un empleo dependiente, con edades comprendidas entre los 18 y 69 años. El instrumento consta de 53 enunciados de respuesta múltiple, con 6 opciones para marcar. Esto se hace para evitar la tendencia a seleccionar la opción del medio. La escala se divide en dos áreas principales: Manifestaciones del Estado Emocional, y Estrategias Conductuales Evitativas. Para evaluar la confiabilidad, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach como método de consistencia interna que obtuvo una puntuación total de confiabilidad de 0.90 (elevada confiabilidad). Las opciones de respuesta para cada ítem son: 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 y 5 = Todos los días. Una vez que se han respondido todos los reactivos, se realiza la calificación sumando las puntuaciones de cada reactivo en su respectiva dimensión, correspondiendo al valor marcado en la respuesta. Es necesario tener en cuenta que el cuestionario posee unos ítems negativos (creados para prevenir la aquiescencia), donde se invierte la puntuación.



# JUSTIFICACIÓN

Como hemos visto la aparición del Síndrome de Boreout es relativamente reciente en nuestro entorno, si bien como argumentan los expertos supone la aparición de un emergente riesgo psicosocial (23)(24)(25). Es necesario evaluar este riesgo en los diferentes entornos laborales para lograr medir cuál es su magnitud y alcance. En la presente investigación vamos a profundizar en la existencia de este riesgo emergente en los trabajadores de un centro comercial de la provincia de Alicante.

La investigación planteada en este trabajo profundizará en la existencia de Síndrome de Boreout en los trabajadores de un centro comercial de la provincia de Alicante, para ello se empleará la Escala del Síndrome de Boreout dado que es aquella que posee el grado de confiabilidad más elevado de toda la evidencia científica consultada.



# OBJETIVOS

## Objetivo principal

- Evaluar la presencia de Síndrome del Boreout en los trabajadores de un centro comercial de la provincia de Alicante.

## Objetivos secundarios

- Evaluar la validez de contenido de la Escala del Síndrome de Boreout en nuestro entorno.
- Establecer qué constructos teóricos emergen tras el análisis de los resultados.



# MATERIAL Y MÉTODOS

## Diseño de la investigación

El presente estudio se basó en un enfoque cuantitativo y utilizó un diseño transversal. El objetivo principal fue investigar la presencia y los niveles de síndrome de Boreout en trabajadores y trabajadoras de un centro comercial ubicado en la provincia de Alicante.

Con carácter previo a la realización del estudio cuantitativo/transversal se llevó a cabo una revisión de la literatura para conocer el estado de la cuestión a estudio.

## Población y muestra

La población objetivo de este estudio estuvo compuesta por todos los trabajadores y trabajadoras empleados en el centro comercial mencionado. Debido a las limitaciones de tiempo y acceso, se utilizó un muestreo por conveniencia para seleccionar una muestra representativa. En total, se invitó a participar en el estudio a 42 trabajadores y trabajadoras que cumplieran con los criterios de inclusión, como ser mayores de 18 años y tener una antigüedad mínima de 6 meses en el empleo.

Es importante mencionar que se mantuvo la confidencialidad y el anonimato de los participantes, y se obtuvo su consentimiento informado antes de su participación en el estudio.

## Instrumento de recolección de datos

Para la recopilación de datos, se utilizó el cuestionario llamado Escala del Síndrome de Boreout de Azabache (22) ([anexo 1](#)). Este cuestionario estructurado se encuentra específicamente desarrollado para evaluar la presencia y los niveles de síndrome de Boreout en los trabajadores y trabajadoras. La escala ha sido desarrollada por Azabache siguiendo la teoría de Rothlin y Werder (2007) con el propósito de evaluar el Síndrome de Boreout o aburrimiento en el entorno laboral. Para nuestra investigación se ha aplicado de manera individual, si bien puede aplicarse tanto de forma individual como colectiva a individuos que se encuentran empleados en trabajos dependientes, con edades comprendidas entre los 18 y 69 años. Su duración aproximada es de 15 a 25 minutos, y consta de 53 enunciados de respuesta múltiple con 6 opciones para seleccionar, con el fin de evitar la tendencia a escoger la opción central.

Las respuestas a los cuestionarios fueron introducidas en el programa Microsoft Excel para realizar tareas relacionadas con el manejo y análisis de los datos numéricos.

# RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En primer lugar, vamos a analizar los resultados para cada uno de los ítems estudiados y a continuación se realizará una agrupación de los ítems mediante unos constructos teóricos que nos ayudarán a vertebrar la discusión sobre estos resultados.

## ***Análisis de la validez de contenido de nuestro cuestionario***

Para evaluar la validez del contenido de nuestro cuestionario utilizaremos el denominado Coeficiente Alfa de Cronbach. El coeficiente Alfa de Cronbach es una medida de confiabilidad y consistencia interna utilizada en la psicometría y en la investigación en ciencias sociales para evaluar la homogeneidad de un conjunto de ítems o preguntas en una escala o instrumento de medición. Cuando se desarrolla una escala o cuestionario para medir una variable, como actitudes, percepciones o rasgos psicológicos, es esencial asegurarse de que las preguntas o ítems relacionados con esa variable se midan de manera coherente y consistente. El coeficiente Alfa de Cronbach proporciona una medida numérica de la consistencia interna de estos ítems, lo que implica la correlación entre ellos. Este coeficiente puede variar entre 0 y 1. Un valor de 1 indica una consistencia perfecta entre los ítems, lo que significa que todos los ítems miden lo mismo. En la práctica, se considera que un coeficiente Alfa de Cronbach mayor a 0.7 o 0.8 indica una consistencia aceptable, aunque el valor objetivo puede variar según el contexto de la investigación. El coeficiente Alfa de Cronbach se basa en la idea de que una buena escala debe mostrar alta correlación entre sus ítems, lo que indica que están midiendo una característica similar o relacionada. Si los ítems no están correlacionados entre sí, es probable que la escala no esté midiendo de manera precisa la variable de interés (26).

El Coeficiente Alfa de Cronbach obtenido en nuestra investigación es de 0.84, por tanto, podemos afirmar que nuestros resultados están dotados de una excelente confiabilidad ([anexo 2](#)).

## ***Análisis de cada pregunta.***

### **Pregunta 1: "Mantengo un clima de camaradería con mis compañeros(as) de trabajo."**

Respuestas:

4: 24 (57.1%)

5: 14 (33.3%)

3: 4 (9.5%)

Análisis:

El 57.1% de los participantes respondieron con un 4, indicando que mantienen un clima de camaradería con sus compañeros de trabajo con bastante frecuencia.

El 33.3% de los participantes respondieron con un 5, lo que indica que mantienen un clima de camaradería con sus compañeros de trabajo todos los días.

El 9.5% de los participantes respondieron con un 3, lo que sugiere que hay una minoría que experimenta dificultades para mantener un clima de camaradería con sus compañeros de trabajo.

**Pregunta 2: "Soy de las personas que acepta la ayuda de sus compañeros(as) para sacar adelante el trabajo."**

Respuestas:

4: 22 (52.4%)

5: 17 (40.5%)

3: 2 (4.8%)

2: 1 (2.4%)

Análisis:

El 52.4% de los participantes respondieron con un 4, lo que indica que son personas que aceptan la ayuda de sus compañeros(as) para sacar adelante el trabajo con bastante frecuencia.

El 40.5% de los participantes respondieron con un 5, lo que indica que son personas que aceptan la ayuda de sus compañeros(as) para sacar adelante el trabajo todos los días.

El 4.8% de los participantes respondieron con un 3, lo que sugiere que hay una minoría que muestra cierta resistencia a aceptar la ayuda de sus compañeros(as) en el trabajo.

Solo un 2.4% de los participantes respondieron con un 2, lo que indica que son personas que rara vez aceptan la ayuda de sus compañeros(as) para sacar adelante el trabajo.

**Pregunta 3: "Organizo mi tiempo en el trabajo para evitar tener documentos pendientes por tramitar."**

Respuestas:

4: 26 (61.9%)

5: 13 (31.0%)

3: 3 (7.1%)

Análisis:

El 61.9% de los participantes respondieron con un 4, indicando que organizan su tiempo en el trabajo para evitar tener documentos pendientes por tramitar con bastante frecuencia.

El 31.0% de los participantes respondieron con un 5, lo que indica que organizan su tiempo en el trabajo para evitar tener documentos pendientes por tramitar todos los días.

El 7.1% de los participantes respondieron con un 3, lo que sugiere que hay una minoría que experimenta dificultades para organizar su tiempo y evitar tener documentos pendientes por tramitar.

#### **Pregunta 4: "Mis habilidades (trayectoria y experiencia) son desaprovechadas en el trabajo."**

Respuestas:

2: 23 (54.8%)

1: 17 (40.5%)

3: 4 (9.5%)

0: 4 (9.5%)

5: 2 (4.8%)



Análisis:

El 54.8% de los participantes respondieron con un 2, indicando que sienten que sus habilidades, trayectoria y experiencia son desaprovechadas en el trabajo.

El 40.5% de los participantes respondieron con un 1, lo que indica que perciben que sus habilidades no están siendo aprovechadas en absoluto.

El 9.5% de los participantes respondieron con un 3, lo que sugiere que algunos participantes ven cierto grado de desaprovechamiento en sus habilidades, pero no de manera significativa.

Otro 9.5% de los participantes respondieron con un 0, lo que indica que hay una minoría que siente que sus habilidades no están siendo utilizadas en absoluto.

Solo un 4.8% de los participantes respondieron con un 5, lo que sugiere que algunos participantes sienten que sus habilidades son completamente aprovechadas en el trabajo.

**Pregunta 5: "Tengo poco interés por cumplir mis obligaciones laborales."**

Respuestas:

2: 3 (7.1%)

1: 16 (38.1%)

0: 21 (50.0%)

5: 1 (2.4%)

4: 1 (2.4%)

Análisis:

El 38.1% de los participantes respondieron con un 1, indicando que tienen poco interés en cumplir sus obligaciones laborales.

El 50.0% de los participantes respondieron con un 0, lo que sugiere que hay una cantidad significativa de participantes que muestran poco o ningún interés en cumplir sus obligaciones laborales.

El 7.1% de los participantes respondieron con un 2, lo que indica que algunos participantes tienen un nivel moderado de desinterés en cumplir sus obligaciones laborales.

Un pequeño porcentaje de los participantes respondieron con un 5 o un 4, lo que sugiere que hay una minoría que muestra un mayor interés en cumplir sus obligaciones laborales.

**Pregunta 6: "Las tareas que mi jefe(a) me encomienda son demasiado fáciles para mí."**

Respuestas:

2: 10 (23.8%)

1: 20 (47.6%)

3: 11 (26.2%)

5: 1 (2.4%)

0: 2 (4.8%)

Análisis:

El 47.6% de los participantes respondieron con un 1, indicando que sienten que las tareas que su jefe(a) les encomienda son demasiado fáciles para ellos.

El 26.2% de los participantes respondieron con un 3, lo que sugiere que algunos participantes ven las tareas como moderadamente fáciles, pero no demasiado.

El 23.8% de los participantes respondieron con un 2, lo que indica que algunos participantes ven las tareas como fáciles pero no excesivamente.

Un pequeño porcentaje de los participantes respondieron con un 5 o un 0, lo que sugiere que hay una minoría que considera que las tareas son extremadamente fáciles o totalmente inadecuadas para ellos, respectivamente.

### **Pregunta 7: "Me la paso conversando con mis compañeros(as) de trabajo."**

Respuestas:

3: 13 (31.0%)

1: 18 (42.9%)

2: 11 (26.2%)

4: 1 (2.4%)

0: 2 (4.8%)

Análisis:



El 42.9% de los participantes respondieron con un 1, indicando que no pasan mucho tiempo conversando con sus compañeros(as) de trabajo.

El 31.0% de los participantes respondieron con un 3, lo que sugiere que hay una cantidad significativa de participantes que dedican cierto tiempo a conversar con sus compañeros(as) de trabajo.

El 26.2% de los participantes respondieron con un 2, indicando que pasan un tiempo moderado conversando con sus compañeros(as) de trabajo.

Un pequeño porcentaje de los participantes respondieron con un 4 o un 0, lo que sugiere que hay una minoría que pasa mucho tiempo o casi no conversa con sus compañeros(as) de trabajo, respectivamente.

### **Pregunta 8: "Abro archivos que no utilizo en la computadora para hacer ver que estoy trabajando."**

Respuestas:

2: 4 (9.5%)

1: 14 (33.3%)

0: 21 (50.0%)

0: 5 (11.9%)

Análisis:

El 33.3% de los participantes respondieron con un 1, indicando que abren archivos que no utilizan en la computadora para aparentar que están trabajando.

El 50.0% de los participantes respondieron con un 0, lo que sugiere que hay una cantidad significativa de participantes que no utilizan esta estrategia para aparentar estar trabajando.

El 9.5% de los participantes respondieron con un 2, indicando que a veces abren archivos que no utilizan para aparentar estar trabajando.

El 11.9% de los participantes respondieron con un 0, lo que sugiere que hay una minoría que nunca utiliza esta estrategia.

**Pregunta 9: "Evito aceptar ayuda de mis compañeros(as) de trabajo por temor a que descubran el poco o ningún trabajo que tengo pendiente."**

Respuestas:

2: 1 (2.4%)

1: 9 (21.4%)

0: 21 (50.0%)

4: 1 (2.4%)

0: 9 (21.4%)

Análisis:

El 21.4% de los participantes respondieron con un 1, indicando que evitan aceptar ayuda de sus compañeros(as) de trabajo por temor a que descubran el poco o ningún trabajo que tienen pendiente.

El 50.0% de los participantes respondieron con un 0, lo que sugiere que hay una cantidad significativa de participantes que no tienen miedo de aceptar ayuda de sus compañeros(as) de trabajo.

El 2.4% de los participantes respondieron con un 2 o un 4, lo que indica que hay una minoría que experimenta cierto temor en aceptar ayuda de sus compañeros(as) de trabajo debido a su carga de trabajo.

Otro 21.4% de los participantes respondieron con un 0, lo que sugiere que hay una minoría que no tiene ningún temor en aceptar ayuda de sus compañeros(as) de trabajo.

**Pregunta 10: "Los resultados de mi trabajo cumplen con mis expectativas."**

Respuestas:

4: 36 (85.7%)

5: 6 (14.3%)

2: 1 (2.4%)

1: 0

3: 1 (2.4%)

Análisis:

El 85.7% de los participantes respondieron con un 4, indicando que los resultados de su trabajo cumplen con sus expectativas.

El 14.3% de los participantes respondieron con un 5, lo que sugiere que hay una minoría que siente que los resultados de su trabajo superan sus expectativas.

El 2.4% de los participantes respondieron con un 2 o un 3, lo que indica que hay una minoría que considera que los resultados de su trabajo no cumplen totalmente con sus expectativas.

**Pregunta 11: "Me han dicho que parezco distraído(a) en el trabajo."**

Respuestas:

2: 10 (23.8%)

1: 20 (47.6%)

0: 10 (23.8%)

3: 1 (2.4%)

Análisis:

El 47.6% de los participantes respondieron con un 1, indicando que les han dicho que parecen distraídos en el trabajo.

El 23.8% de los participantes respondieron con un 2, lo que sugiere que hay una cantidad significativa de participantes que han recibido comentarios sobre su aparente distracción en el trabajo.

El 23.8% de los participantes respondieron con un 0, indicando que no les han dicho que parecen distraídos en el trabajo.

Solo un 2.4% de los participantes respondieron con un 3, lo que indica que una minoría ha recibido comentarios más frecuentes sobre su aparente distracción en el trabajo.

### **Pregunta 12: "Me desagrada tener que ir al trabajo."**

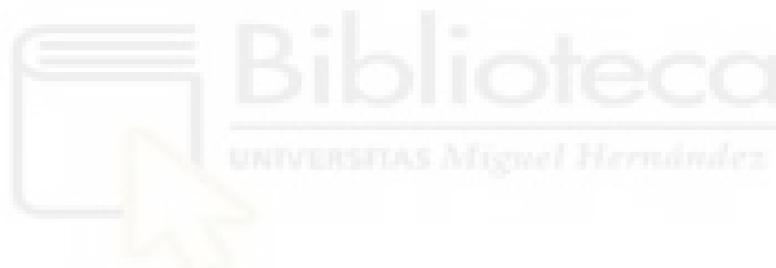
Respuestas:

2: 4 (9.5%)

1: 23 (54.8%)

3: 4 (9.5%)

0: 13 (31.0%)



Análisis:

El 54.8% de los participantes respondieron con un 1, indicando que les desagrada tener que ir al trabajo.

El 31.0% de los participantes respondieron con un 0, lo que sugiere que hay una cantidad significativa de participantes que no sienten desagrado al tener que ir al trabajo.

El 9.5% de los participantes respondieron con un 2 o un 3, indicando que algunos participantes tienen un nivel moderado de desagrado al tener que ir al trabajo.

### **Pregunta 13: "Me esfuerzo por cumplir con mis labores en el tiempo establecido."**

Respuestas:

4: 36 (85.7%)

5: 10 (23.8%)

3: 1 (2.4%)

2: 1 (2.4%)

Análisis:

El 85.7% de los participantes respondieron con un 4, indicando que se esfuerzan por cumplir con sus labores en el tiempo establecido.

El 23.8% de los participantes respondieron con un 5, lo que sugiere que hay una minoría que se esfuerza aún más para cumplir con sus labores en el tiempo establecido.

Solo un pequeño porcentaje de los participantes respondieron con un 3 o un 2, lo que indica que hay una minoría que experimenta cierto grado de dificultad para cumplir con sus labores en el tiempo establecido.

**Pregunta 14: "Soy el(la) último(a) en salir de la oficina y así aparentar que mi trabajo es difícil."**

Respuestas:

2: 9 (21.4%)

1: 15 (35.7%)

0: 14 (33.3%)

3: 2 (4.8%)



Análisis:

El 35.7% de los participantes respondieron con un 1, indicando que no son los últimos en salir de la oficina para aparentar que su trabajo es difícil.

El 33.3% de los participantes respondieron con un 0, lo que sugiere que hay una cantidad significativa de participantes que no adoptan esta estrategia para aparentar que su trabajo es difícil.

El 21.4% de los participantes respondieron con un 2, lo que indica que algunos participantes son los últimos en salir de la oficina con el propósito de aparentar que su trabajo es difícil.

El 4.8% de los participantes respondieron con un 3, lo que sugiere que una minoría utiliza esta estrategia con mayor frecuencia.

**Pregunta 15: "Acostumbro ver vídeos u otro entretenimiento cuando estoy en horario de trabajo."**

Respuestas:

2: 12 (28.6%)

1: 16 (38.1%)

3: 5 (11.9%)

0: 11 (26.2%)

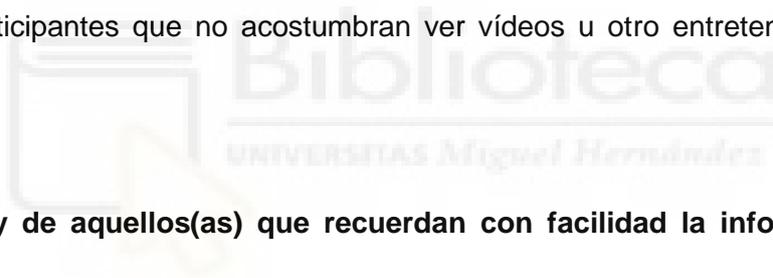
Análisis:

El 38.1% de los participantes respondieron con un 1, indicando que acostumbran ver vídeos u otro entretenimiento durante su horario de trabajo.

El 28.6% de los participantes respondieron con un 2, lo que sugiere que algunos participantes tienen cierta tendencia a ver vídeos u otro entretenimiento mientras están en horario de trabajo.

El 11.9% de los participantes respondieron con un 3, indicando que hay una minoría que ve vídeos u otro entretenimiento con frecuencia durante su horario de trabajo.

El 26.2% de los participantes respondieron con un 0, lo que sugiere que hay una cantidad significativa de participantes que no acostumbran ver vídeos u otro entretenimiento durante su horario de trabajo.



**Pregunta 16: "Soy de aquellos(as) que recuerdan con facilidad la información sobre mi trabajo."**

Respuestas:

3: 11 (26.2%)

5: 14 (33.3%)

4: 17 (40.5%)

2: 1 (2.4%)

1: 1 (2.4%)

Análisis:

El 40.5% de los participantes respondieron con un 4, indicando que son capaces de recordar con facilidad la información sobre su trabajo.

El 33.3% de los participantes respondieron con un 5, lo que sugiere que hay una minoría que tiene una gran facilidad para recordar la información relacionada con su trabajo.

El 26.2% de los participantes respondieron con un 3, indicando que tienen cierta facilidad para recordar la información sobre su trabajo.

Un pequeño porcentaje de los participantes respondieron con un 2 o un 1, lo que indica que hay una minoría que tiene dificultad para recordar la información sobre su trabajo.

**Pregunta 17: "Llego a trabajar antes que mis compañeros(as), así aparento que mi trabajo es muy difícil de cumplirse."**

Respuestas:

2: 8 (19.0%)

1: 12 (28.6%)

0: 13 (31.0%)

3: 4 (9.5%)

4: 2 (4.8%)

Análisis:

El 28.6% de los participantes respondieron con un 1, indicando que llegan antes que sus compañeros(as) para aparentar que su trabajo es muy difícil de cumplir.

El 31.0% de los participantes respondieron con un 0, lo que sugiere que hay una cantidad significativa de participantes que no llegan antes que sus compañeros(as) para aparentar dificultad en su trabajo.

El 19.0% de los participantes respondieron con un 2, lo que indica que algunos participantes llegan antes que sus compañeros(as) pero no necesariamente para aparentar dificultad en su trabajo.

Un pequeño porcentaje de los participantes respondieron con un 3 o un 4, lo que sugiere que hay una minoría que llega antes que sus compañeros(as) con la intención específica de aparentar que su trabajo es muy difícil de cumplir.

**Pregunta 18: "Ni bien empiezo a trabajar, mis asuntos personales quedan de lado."**

Respuestas:

2: 11 (26.2%)

1: 11 (26.2%)

3: 9 (21.4%)

4: 6 (14.3%)

0: 7 (16.7%)

5: 1 (2.4%)

Análisis:

El 26.2% de los participantes respondieron con un 2, indicando que, aunque se concentran en su trabajo, algunos asuntos personales pueden afectarlos en menor medida.

El 26.2% de los participantes respondieron con un 1, lo que sugiere que intentan dejar sus asuntos personales de lado al comenzar a trabajar.

El 21.4% de los participantes respondieron con un 3, lo que indica que algunos asuntos personales pueden afectarlos moderadamente al comenzar a trabajar.

El 14.3% de los participantes respondieron con un 4, indicando que luchan por dejar a un lado sus asuntos personales cuando empiezan a trabajar.

El 16.7% de los participantes respondieron con un 0, lo que sugiere que sus asuntos personales pueden tener un impacto considerable en su trabajo.

Solo un 2.4% de los participantes respondieron con un 5, lo que indica que un participante puede dejar completamente sus asuntos personales de lado al comenzar a trabajar.

### **Pregunta 19: "Me siento inconforme con mi trabajo."**

Respuestas:

2: 13 (31.0%)

1: 15 (35.7%)

4: 2 (4.8%)

0: 10 (23.8%)

3: 3 (7.1%)

Análisis:

El 35.7% de los participantes respondieron con un 1, indicando que se sienten inconformes con su trabajo.

El 31.0% de los participantes respondieron con un 2, lo que sugiere que hay una cantidad significativa de participantes que experimentan cierta inconformidad con su trabajo.

El 23.8% de los participantes respondieron con un 0, indicando que no sienten inconformidad con su trabajo.

El 7.1% de los participantes respondieron con un 3, lo que indica que hay una minoría que experimenta cierto grado de inconformidad con su trabajo.

Un pequeño porcentaje de los participantes respondieron con un 4, lo que sugiere que hay una minoría que siente una fuerte inconformidad con su trabajo.

### **Pregunta 20: "Me interesa realizar bien mi trabajo."**

Respuestas:

4: 20 (47.6%)

5: 24 (57.1%)

3: 1 (2.4%)

Análisis:

El 57.1% de los participantes respondieron con un 5, indicando que les interesa mucho realizar bien su trabajo.

El 47.6% de los participantes respondieron con un 4, lo que sugiere que hay una cantidad significativa de participantes que muestran interés en realizar bien su trabajo.

Solo un 2.4% de los participantes respondieron con un 3, lo que indica que hay una minoría que tiene un nivel moderado de interés en realizar bien su trabajo.

### **Pregunta 21: "Digo a los demás que me siento estresado(a) por mi trabajo aunque es mentira."**

Respuestas:

2: 8 (19.0%)

1: 12 (28.6%)

0: 11 (26.2%)

3: 4 (9.5%)

4: 1 (2.4%)

Análisis:

El 28.6% de los participantes respondieron con un 1, indicando que dicen a los demás que se sienten estresados por su trabajo aunque no sea cierto.

El 26.2% de los participantes respondieron con un 0, lo que sugiere que hay una cantidad significativa de participantes que no mienten sobre sentirse estresados por su trabajo.

El 19.0% de los participantes respondieron con un 2, lo que indica que algunos participantes pueden mentir ocasionalmente sobre sentirse estresados por su trabajo.

El 9.5% de los participantes respondieron con un 3, indicando que hay una minoría que miente de forma más frecuente sobre su nivel de estrés laboral.

Solo un 2.4% de los participantes respondieron con un 4, lo que sugiere que hay una minoría que miente con mucha frecuencia sobre sentirse estresados por su trabajo.

**Pregunta 22: "Me preocupa muy poco mi desempeño dentro de la empresa."**

Respuestas:

2: 10 (23.8%)

1: 15 (35.7%)

0: 11 (26.2%)

3: 3 (7.1%)

4: 1 (2.4%)

Análisis:

El 35.7% de los participantes respondieron con un 1, indicando que les preocupa poco su desempeño dentro de la empresa.

El 26.2% de los participantes respondieron con un 0, lo que sugiere que hay una cantidad significativa de participantes que muestran poco interés en su desempeño dentro de la empresa.

El 23.8% de los participantes respondieron con un 2, lo que indica que algunos participantes tienen una preocupación moderada por su desempeño.

El 7.1% de los participantes respondieron con un 3, indicando que hay una minoría que muestra cierta preocupación por su desempeño en la empresa.

Solo un 2.4% de los participantes respondieron con un 4, lo que sugiere que hay una minoría que tiene una alta preocupación por su desempeño dentro de la empresa.

**Pregunta 23: "Mientras estoy en la oficina pienso en lo que haría si no estuviera trabajando."**

Respuestas:

3: 11 (26.2%)

1: 9 (21.4%)

2: 16 (38.1%)

0: 1 (2.4%)

5: 1 (2.4%)

4: 3 (7.1%)

Análisis:

El 38.1% de los participantes respondieron con un 2, indicando que a veces piensan en lo que harían si no estuvieran trabajando mientras están en la oficina.

El 26.2% de los participantes respondieron con un 3, lo que sugiere que algunos participantes tienen pensamientos frecuentes sobre lo que harían si no estuvieran trabajando mientras están en la oficina.

El 21.4% de los participantes respondieron con un 1, indicando que rara vez piensan en lo que harían si no estuvieran trabajando mientras están en la oficina.

Un pequeño porcentaje de los participantes respondieron con un 0, 4 o 5, lo que sugiere que hay una minoría que tiene pensamientos muy infrecuentes o frecuentes sobre lo que harían si no estuvieran trabajando mientras están en la oficina.

**Pregunta 24: "Tengo pocas obligaciones que cumplir en mi puesto de trabajo."**

Respuestas:

2: 11 (26.2%)

1: 13 (31.0%)

0: 10 (23.8%)

5: 1 (2.4%)

3: 5 (11.9%)

4: 2 (4.8%)

Análisis:

El 31.0% de los participantes respondieron con un 1, indicando que sienten que tienen pocas obligaciones que cumplir en su puesto de trabajo.

El 26.2% de los participantes respondieron con un 2, lo que sugiere que algunos participantes perciben tener un nivel moderado de obligaciones en su trabajo.

El 23.8% de los participantes respondieron con un 0, lo que indica que hay una cantidad significativa de participantes que consideran tener muy pocas obligaciones en su puesto de trabajo.

El 11.9% de los participantes respondieron con un 3, lo que sugiere que hay una minoría que percibe tener algunas obligaciones en su trabajo.

Un pequeño porcentaje de los participantes respondieron con un 4 o un 5, lo que indica que hay una minoría que siente tener un nivel más alto de obligaciones en su puesto de trabajo.

#### **Pregunta 25: "Siento que no pertenezco a la empresa."**

Respuestas:

1: 10 (23.8%)

5: 1 (2.4%)

3: 2 (4.8%)

0: 13 (31.0%)

2: 5 (11.9%)

4: 1 (2.4%)

Análisis:

El 31.0% de los participantes respondieron con un 0, indicando que sienten que no pertenecen a la empresa.

El 23.8% de los participantes respondieron con un 1, lo que sugiere que algunos participantes tienen un sentimiento de no pertenencia a la empresa.

El 11.9% de los participantes respondieron con un 2, indicando que tienen cierta sensación de no pertenencia a la empresa.

El 4.8% de los participantes respondieron con un 3, lo que sugiere que hay una minoría que experimenta un sentimiento moderado de no pertenencia a la empresa.

Un pequeño porcentaje de los participantes respondieron con un 4 o un 5, lo que indica que hay una minoría que siente un nivel más alto de no pertenencia a la empresa.

**Pregunta 26: "Noto que me distraigo más de lo que debo cuando estoy en el trabajo."**

Respuestas:

3: 10 (23.8%)

1: 9 (21.4%)

2: 14 (33.3%)

4: 5 (11.9%)

0: 3 (7.1%)

Análisis:

El 33.3% de los participantes respondieron con un 2, indicando que notan cierto nivel de distracción excesiva en su trabajo.

El 23.8% de los participantes respondieron con un 3, lo que sugiere que algunos participantes experimentan una distracción más pronunciada de lo que consideran adecuado en su trabajo.

El 21.4% de los participantes respondieron con un 1, indicando que sienten que se distraen menos de lo que deberían en su trabajo.

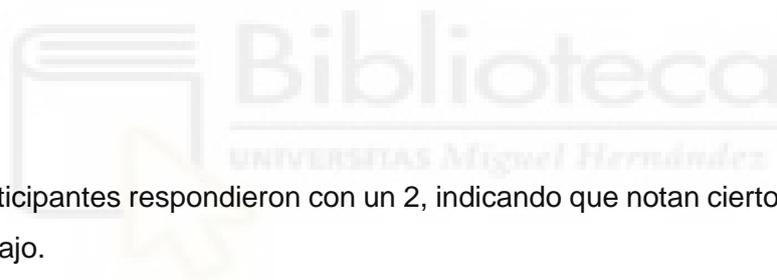
El 11.9% de los participantes respondieron con un 4, lo que sugiere que hay una minoría que experimenta una alta distracción en su trabajo.

Solo un 7.1% de los participantes respondieron con un 0, lo que indica que hay una minoría que se siente muy poco distraída en su trabajo.

**Pregunta 27: "Si termino pronto una tarea evito decirlo, así aprovecho el tiempo libre."**

Respuestas:

2: 13 (31.0%)



1: 11 (26.2%)

3: 6 (14.3%)

0: 6 (14.3%)

4: 1 (2.4%)

5: 2 (4.8%)

Análisis:

El 31.0% de los participantes respondieron con un 2, indicando que a veces evitan decir que han terminado pronto una tarea para aprovechar el tiempo libre.

El 26.2% de los participantes respondieron con un 1, lo que sugiere que algunos participantes no evitan decir que han terminado pronto una tarea.

El 14.3% de los participantes respondieron tanto con un 3 como con un 0, indicando que hay una cantidad similar de participantes que a veces evitan o no evitan decir que han terminado pronto una tarea.

El 4.8% de los participantes respondieron con un 5, indicando que siempre evitan decir que han terminado pronto una tarea para aprovechar el tiempo libre.

Solo un pequeño porcentaje de los participantes respondieron con un 4, lo que sugiere que hay una minoría que evita decir que han terminado pronto una tarea para aprovechar el tiempo libre.

### **Pregunta 28: "Mis obligaciones en el trabajo no reflejan todo lo que puedo ofrecer."**

Respuestas:

3: 13 (31.0%)

1: 13 (31.0%)

4: 4 (9.5%)

2: 7 (16.7%)

0: 3 (7.1%)

5: 2 (4.8%)

Análisis:

El 31.0% de los participantes respondieron con un 3, indicando que sienten que sus obligaciones en el trabajo no reflejan todo su potencial y lo que pueden ofrecer.

El 31.0% de los participantes respondieron con un 1, lo que sugiere que algunos participantes sienten que sus obligaciones laborales sí reflejan todo lo que pueden ofrecer.

El 16.7% de los participantes respondieron con un 2, indicando que tienen cierta discrepancia entre sus obligaciones laborales y lo que pueden ofrecer.

El 9.5% de los participantes respondieron con un 4, lo que sugiere que hay una minoría que siente que sus obligaciones laborales no abarcan completamente su potencial.

Solo un pequeño porcentaje de los participantes respondieron con un 0 o un 5, indicando que hay una minoría que siente una falta total o completa de correspondencia entre sus obligaciones laborales y lo que pueden ofrecer.

### **Pregunta 29: "Las actividades de trabajo que realizo me resultan agradables."**

Respuestas:

4: 23 (54.8%)

5: 14 (33.3%)

1: 1 (2.4%)

3: 3 (7.1%)

2: 1 (2.4%)



Análisis:

El 54.8% de los participantes respondieron con un 4, indicando que encuentran agradables las actividades de trabajo que realizan.

El 33.3% de los participantes respondieron con un 5, lo que sugiere que hay una cantidad significativa de participantes que experimentan un alto grado de agrado en sus actividades laborales.

Solo un pequeño porcentaje de los participantes respondieron con un 1, 2 o 3, lo que indica que hay una minoría que no encuentra agradables las actividades de trabajo que realizan.

### **Pregunta 30: "En el trabajo me encuentro revisando varias veces el reloj a la espera que sea la hora de salida."**

Respuestas:

3: 12 (28.6%)

2: 11 (26.2%)

1: 12 (28.6%)

0: 4 (9.5%)

4: 1 (2.4%)

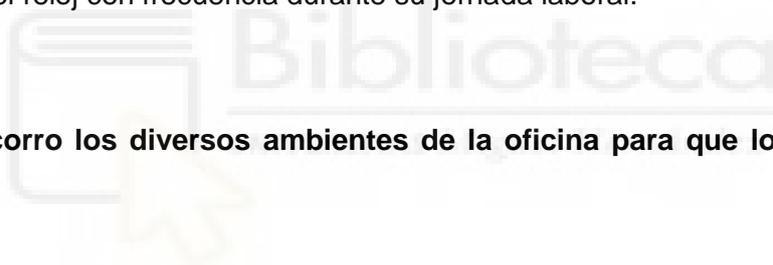
Análisis:

El 28.6% de los participantes respondieron con un 3, indicando que a veces se encuentran revisando el reloj a la espera de la hora de salida en su trabajo.

El 26.2% de los participantes respondieron tanto con un 2 como con un 1, lo que sugiere que hay una cantidad similar de participantes que experimentan la necesidad de revisar el reloj durante su jornada laboral.

El 9.5% de los participantes respondieron con un 0, lo que indica que hay una minoría que no siente la necesidad de revisar el reloj en su trabajo.

Un pequeño porcentaje de los participantes respondieron con un 4, lo que sugiere que hay una minoría que revisa el reloj con frecuencia durante su jornada laboral.



**Pregunta 31: "Recorro los diversos ambientes de la oficina para que los demás me vean ocupado(a)."**

Respuestas:

2: 8 (19.0%)

1: 14 (33.3%)

0: 14 (33.3%)

3: 3 (7.1%)

4: 1 (2.4%)

5: 1 (2.4%)

Análisis:

El 33.3% de los participantes respondieron tanto con un 1 como con un 0, lo que sugiere que hay una cantidad similar de participantes que a veces o no recorren los diversos ambientes de la oficina para aparentar ocupación.

El 19.0% de los participantes respondieron con un 2, indicando que a veces recorren los diversos ambientes de la oficina para que los demás los vean ocupados.

El 7.1% de los participantes respondieron con un 3, lo que indica que hay una minoría que recorre los ambientes de la oficina para aparentar ocupación.

Solo un pequeño porcentaje de los participantes respondieron con un 4 o un 5, lo que sugiere que hay una minoría que recorre los ambientes de la oficina con mayor frecuencia para aparentar ocupación.

### **Pregunta 32: "Me cuesta esfuerzo concentrarme en el trabajo."**

Respuestas:

2: 23 (54.8%)

3: 9 (21.4%)

1: 8 (19.0%)

0: 2 (4.8%)

4: 0

5: 0



Análisis:

El 54.8% de los participantes respondieron con un 2, indicando que les cuesta cierto esfuerzo concentrarse en el trabajo.

El 21.4% de los participantes respondieron con un 3, lo que sugiere que algunos participantes experimentan un mayor nivel de dificultad para concentrarse en el trabajo.

El 19.0% de los participantes respondieron con un 1, indicando que les cuesta poco esfuerzo concentrarse en el trabajo.

Solo un pequeño porcentaje de los participantes respondieron con un 0, lo que indica que hay una minoría que encuentra muy poco esfuerzo en concentrarse en el trabajo.

Espero que este análisis te sea útil. Si tienes más preguntas o necesitas más análisis, no dudes en hacerlo. Estoy aquí para ayudarte.

### **Pregunta 33: "Me siento orgulloso(a) del trabajo que realizo."**

Respuestas:

4: 24 (57.1%)

5: 16 (38.1%)

2: 1 (2.4%)

3: 2 (4.8%)

1: 0

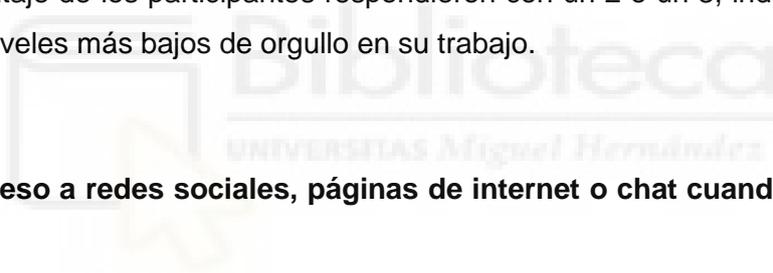
0: 0

Análisis:

El 57.1% de los participantes respondieron con un 4, indicando que se sienten orgullosos del trabajo que realizan.

El 38.1% de los participantes respondieron con un 5, lo que sugiere que hay una cantidad significativa de participantes que se sienten muy orgullosos de su trabajo.

Un pequeño porcentaje de los participantes respondieron con un 2 o un 3, indicando que hay una minoría que tiene niveles más bajos de orgullo en su trabajo.



**Pregunta 34: "Ingreso a redes sociales, páginas de internet o chat cuando estoy en horario de trabajo."**

Respuestas:

2: 17 (40.5%)

3: 10 (23.8%)

1: 11 (26.2%)

0: 4 (9.5%)

Análisis:

El 40.5% de los participantes respondieron con un 2, indicando que a veces ingresan a redes sociales, páginas de internet o chat durante su horario de trabajo.

El 26.2% de los participantes respondieron tanto con un 1 como con un 3, lo que sugiere que hay una cantidad similar de participantes que ingresan con frecuencia moderada a estas plataformas durante su horario de trabajo.

El 9.5% de los participantes respondieron con un 0, indicando que no ingresan a redes sociales, páginas de internet o chat durante su horario de trabajo.

**Pregunta 35: "Me aburre mi trabajo."**

Respuestas:

0: 21 (50.0%)

1: 10 (23.8%)

2: 4 (9.5%)

3: 3 (7.1%)

Análisis:

El 50.0% de los participantes respondieron con un 0, indicando que no sienten aburrimiento en su trabajo.

El 23.8% de los participantes respondieron con un 1, lo que sugiere que algunos participantes pueden sentir un leve nivel de aburrimiento en su trabajo.

El 9.5% de los participantes respondieron con un 2, indicando que hay una minoría que siente un nivel moderado de aburrimiento en su trabajo.

El 7.1% de los participantes respondieron con un 3, lo que indica que hay algunos participantes que experimentan un nivel más alto de aburrimiento en su trabajo.

**Pregunta 36: "Llego a trabajar y ya tengo varias tareas pendientes de resolver."**

Respuestas:

3: 10 (23.8%)

4: 17 (40.5%)

5: 12 (28.6%)

2: 1 (2.4%)

Análisis:

El 40.5% de los participantes respondieron con un 4, indicando que llegan al trabajo con varias tareas pendientes de resolver.

El 28.6% de los participantes respondieron con un 5, lo que sugiere que hay una cantidad significativa de participantes que llegan al trabajo con un alto número de tareas pendientes.

El 23.8% de los participantes respondieron con un 3, indicando que llegan al trabajo con algunas tareas pendientes de resolver.

Solo un pequeño porcentaje de los participantes respondieron con un 2, lo que indica que hay una minoría que llega al trabajo con pocas tareas pendientes de resolver.

**Pregunta 37: "Permanecer en mi trabajo me parece poco satisfactorio."**

Respuestas:

0: 7 (16.7%)

1: 10 (23.8%)

2: 15 (35.7%)

3: 4 (9.5%)

4: 1 (2.4%)

5: 3 (7.1%)

Análisis:

El 35.7% de los participantes respondieron con un 2, indicando que consideran poco satisfactorio permanecer en su trabajo.

El 23.8% de los participantes respondieron con un 1, lo que sugiere que algunos participantes tienen un nivel bajo de satisfacción al permanecer en su trabajo.

El 16.7% de los participantes respondieron con un 0, indicando que no encuentran satisfacción en permanecer en su trabajo.

Se registraron respuestas con un 3, 4 y 5 en menor proporción, lo que indica que hay una minoría que encuentra un nivel moderado de satisfacción en permanecer en su trabajo.

**Pregunta 38: "Si dejara de cumplir con mi trabajo, poco me importaría."**

Respuestas:

0: 18 (42.9%)

1: 9 (21.4%)



2: 5 (11.9%)

3: 3 (7.1%)

4: 2 (4.8%)

5: 4 (9.5%)

Análisis:

El 42.9% de los participantes respondieron con un 0, indicando que si dejaran de cumplir con su trabajo, les importaría poco.

El 21.4% de los participantes respondieron con un 1, lo que sugiere que algunos participantes les importaría un poco si dejaran de cumplir con su trabajo.

Se registraron respuestas con un 2, 3, 4 y 5 en menor proporción, lo que indica que hay una minoría que les importaría más o mucho si dejaran de cumplir con su trabajo.

**Pregunta 39: "Acostumbro hacer siestas cuando estoy en el trabajo."**

Respuestas:

0: 42 (100%)

1: 0

2: 0

3: 0

4: 0

5: 0

Análisis:

El 100% de los participantes respondieron con un 0, indicando que no acostumbran hacer siestas cuando están en el trabajo.

**Pregunta 40: "Me alejo de los demás para contestar llamadas personales fingiendo que son sobre temas laborales."**

Respuestas:

1: 8 (19.0%)



2: 11 (26.2%)

3: 17 (40.5%)

Análisis:

El 40.5% de los participantes respondieron con un 3, indicando que a veces se alejan de los demás para contestar llamadas personales y fingir que son sobre temas laborales.

El 26.2% de los participantes respondieron con un 2, lo que sugiere que algunos participantes ocasionalmente utilizan esta estrategia.

El 19.0% de los participantes respondieron con un 1, indicando que a veces se alejan de los demás para contestar llamadas personales fingiendo que son sobre temas laborales, pero en menor medida.

**Pregunta 41: "Me aseguro que mi jefe(a) me vea ocupado(a) aunque en realidad no lo esté."**

Respuestas:

0: 13 (31.0%)

1: 10 (23.8%)

2: 18 (42.9%)



Análisis:

El 42.9% de los participantes respondieron con un 2, indicando que a veces se aseguran de que su jefe(a) los vea ocupados aunque en realidad no lo estén.

El 31.0% de los participantes respondieron con un 0, indicando que no se preocupan por que su jefe(a) los vea ocupados cuando no lo están.

El 23.8% de los participantes respondieron con un 1, lo que sugiere que algunos participantes se aseguran ocasionalmente de que su jefe(a) los vea ocupados, aunque en menor medida.

**Pregunta 42: "Mi trabajo constituye un reto para mí."**

Respuestas:

2: 1 (2.4%)

3: 6 (14.3%)

4: 19 (45.2%)

5: 16 (38.1%)

0: 0

1: 0

Análisis:

El 45.2% de los participantes respondieron con un 4, indicando que consideran que su trabajo constituye un reto para ellos.

El 38.1% de los participantes respondieron con un 5, lo que sugiere que una proporción significativa de participantes encuentra que su trabajo es un desafío.

El 14.3% de los participantes respondieron con un 3, indicando que algunos participantes sienten un nivel moderado de desafío en su trabajo.

Solo un participante (2.4%) respondió con un 2, indicando que hay una minoría que encuentra que su trabajo presenta un nivel bajo de desafío.

**Pregunta 43: "Suelo pedir más tiempo del que en realidad necesito para cumplir con mi trabajo."**

Respuestas:

0: 10 (23.8%)

1: 9 (21.4%)

2: 16 (38.1%)

3: 0

4: 0

5: 7 (16.7%)

Análisis:

El 38.1% de los participantes respondieron con un 2, indicando que suelen pedir más tiempo del necesario para cumplir con su trabajo.

El 23.8% de los participantes respondieron con un 0, indicando que no suelen pedir más tiempo del necesario para cumplir con su trabajo.

El 21.4% de los participantes respondieron con un 1, lo que sugiere que algunos participantes ocasionalmente piden más tiempo del necesario.

El 16.7% de los participantes respondieron con un 5, indicando que hay una minoría que suele pedir mucho más tiempo del necesario para cumplir con su trabajo.

**Pregunta 44: "Estoy a la búsqueda de nuevas tareas cuando estoy en el trabajo."**

Respuestas:

1: 1 (2.4%)

2: 11 (26.2%)

3: 23 (54.8%)

4: 6 (14.3%)

5: 0

0: 0

Análisis:

El 54.8% de los participantes respondieron con un 3, indicando que buscan nuevas tareas cuando están en el trabajo.

El 26.2% de los participantes respondieron con un 2, lo que sugiere que algunos participantes ocasionalmente buscan nuevas tareas durante su jornada laboral.

El 14.3% de los participantes respondieron con un 4, indicando que hay una minoría que busca activamente nuevas tareas mientras están en el trabajo.

Solo un participante (2.4%) respondió con un 1, indicando que una minoría busca muy poco o no busca nuevas tareas durante su jornada laboral.

**Pregunta 45: "Teniendo en cuenta mi capacidad, es poco el trabajo que me asignan."**

Respuestas:

0: 9 (21.4%)

1: 9 (21.4%)

2: 17 (40.5%)

3: 7 (16.7%)

4: 0

5: 0

Análisis:

El 40.5% de los participantes respondieron con un 2, indicando que consideran que el trabajo que se les asigna es poco en relación con su capacidad.

El 21.4% de los participantes respondieron tanto con un 0 como con un 1, lo que sugiere que hay una proporción similar de participantes que sienten que el trabajo asignado es poco o muy poco en relación con su capacidad.

El 16.7% de los participantes respondieron con un 3, indicando que algunos participantes sienten que el trabajo asignado es adecuado en relación con su capacidad.

**Pregunta 46: "Prefiero avanzar con mi trabajo que descansar."**

Respuestas:

1: 0

2: 0

3: 9 (21.4%)

4: 21 (50.0%)

5: 15 (35.7%)

0: 0



Análisis:

El 50.0% de los participantes respondieron con un 4, indicando que prefieren avanzar con su trabajo en lugar de descansar.

El 35.7% de los participantes respondieron con un 5, lo que sugiere que una proporción significativa de participantes muestra una preferencia clara por avanzar con su trabajo en lugar de tomar descansos.

El 21.4% de los participantes respondieron con un 3, indicando que algunos participantes tienen una preferencia moderada por avanzar con su trabajo en lugar de descansar.

**Pregunta 47: "Tengo energía para seguir trabajando durante varias horas."**

Respuestas:

1: 0

2: 0

3: 13 (31.0%)

4: 26 (61.9%)

5: 4 (9.5%)

0: 0

Análisis:

El 61.9% de los participantes respondieron con un 4, indicando que tienen energía para seguir trabajando durante varias horas.

El 31.0% de los participantes respondieron con un 3, lo que sugiere que algunos participantes tienen una cantidad moderada de energía para seguir trabajando durante varias horas.

El 9.5% de los participantes respondieron con un 5, indicando que una minoría muestra una alta energía y capacidad para trabajar durante largos períodos de tiempo.

#### **Pregunta 48: "Me siento emocionalmente vinculado(a) con mi trabajo."**

Respuestas:

1: 0

2: 0

3: 9 (21.4%)

4: 22 (52.4%)

5: 11 (26.2%)

0: 0

Análisis:

El 52.4% de los participantes respondieron con un 4, indicando que se sienten emocionalmente vinculados con su trabajo.

El 26.2% de los participantes respondieron con un 5, lo que sugiere que una proporción significativa de participantes muestra un fuerte vínculo emocional con su trabajo.

El 21.4% de los participantes respondieron con un 3, indicando que algunos participantes tienen un vínculo emocional moderado con su trabajo.

**Pregunta 49: "Me siento incomodo(a) cuando tengo poco trabajo que realizar."**

Respuestas:

1: 0

2: 17 (40.5%)

3: 15 (35.7%)

4: 10 (23.8%)

5: 0

0: 0

Análisis:

El 40.5% de los participantes respondieron con un 2, indicando que se sienten incómodos cuando tienen poco trabajo que realizar.

El 35.7% de los participantes respondieron con un 3, lo que sugiere que hay una proporción similar de participantes que se sienten incómodos con la falta de trabajo.

El 23.8% de los participantes respondieron con un 4, indicando que algunos participantes sienten más incomodidad cuando tienen poco trabajo.

**Pregunta 50: "Aun cuando me sienta cansado(a), procuro ocultarlo."**

Respuestas:

1: 0

2: 0

3: 4 (9.5%)

4: 22 (52.4%)

5: 18 (42.9%)

0: 0

Análisis:

El 52.4% de los participantes respondieron con un 4, indicando que procuran ocultar su cansancio incluso cuando se sienten cansados.

El 42.9% de los participantes respondieron con un 5, lo que sugiere que una proporción significativa de participantes hace un esfuerzo por ocultar su cansancio.

El 9.5% de los participantes respondieron con un 3, lo que indica que algunos participantes también procuran ocultar su cansancio.

**Pregunta 51: "Tengo pocas ganas de trabajar."**

Respuestas:

1: 8 (19%)

2: 19 (45.2%)

3: 11 (26.2%)

4: 5 (11.9%)

5: 0

0: 0

Análisis:

El 45.2% de los participantes respondieron con un 2, indicando que tienen pocas ganas de trabajar.

El 26.2% de los participantes respondieron con un 3, lo que sugiere que hay una proporción significativa de participantes que no sienten muchas ganas de trabajar.

El 19% de los participantes respondieron con un 1, indicando que tienen pocas ganas de trabajar.

El 11.9% de los participantes respondieron con un 4, lo que indica que algunos participantes tienen más ganas de trabajar.

**Pregunta 52: "Mis compañeros(as) de trabajo están más ocupados que yo."**

Respuestas:

1: 0

2: 18 (42.9%)

3: 15 (35.7%)

4: 8 (19%)

5: 0

0: 0

Análisis:

El 42.9% de los participantes respondieron con un 2, indicando que sienten que sus compañeros de trabajo están más ocupados que ellos.

El 35.7% de los participantes respondieron con un 3, lo que sugiere que hay una proporción similar de participantes que perciben a sus compañeros de trabajo como más ocupados.

El 19% de los participantes respondieron con un 4, indicando que algunos participantes sienten que están igual o más ocupados que sus compañeros.

### **Pregunta 53: "Me siento a gusto en mi puesto de trabajo."**

Respuestas:

1: 0

2: 0

3: 8 (19%)

4: 23 (54.8%)

5: 14 (33.3%)

0: 0



Análisis:

El 54.8% de los participantes respondieron con un 4, indicando que se sienten a gusto en su puesto de trabajo.

El 33.3% de los participantes respondieron con un 5, lo que sugiere que hay una proporción significativa de participantes que se sienten muy a gusto en su puesto de trabajo.

El 19% de los participantes respondieron con un 3, indicando que algunos participantes no se sienten completamente a gusto en su puesto de trabajo.

### ***Análisis agrupado por constructos teóricos.***

El análisis de los resultados obtenidos resulta más operativo y orientado si agrupamos los diferentes ítems en categorías. Si aglutinamos los indicadores en categorías podremos extraer conclusiones más sólidas. Los diferentes ítems se han articulado a partir de las conclusiones de Azabache (2016).

Las categorías que han emergido del análisis integral de los resultados han sido las siguientes: Aburrimiento, Compromiso - Motivación, Desinterés, Compañerismo y Aislamiento. De esta forma, la agrupación de resultados queda de la siguiente manera.

Tabla 1. Constructos teóricos e ítems asociados.

CATEGORÍA (constructo)	ÍTEMS ADSCRITOS
Aburrimiento	4, 6, 10, 12, 24, 26, 28, 32, 35, 36, 39, 41, 45 y 51.
Compromiso- Motivación	3, 13, 16, 18, 20, 29, 33, 42, 44, 46, 47, 48, 49, 50, 53
Desinterés	5, 7, 8, 11, 14, 15, 17, 19, 21, 22, 23, 27, 30, 31, 34, 37, 38, 43.
Compañerismo	1 y 2
Aislamiento	9, 25, 40 y 52

#### *Análisis de resultados para el constructo "Aburrimiento"*

El constructo "Aburrimiento" se refiere a la percepción de los trabajadores respecto a la falta de desafíos y estimulación en sus tareas laborales. A continuación, se presentan las inferencias basadas en los resultados del análisis descriptivo para cada ítem del cuestionario:

- Las tareas que mi jefe(a) me encomienda son demasiado fáciles para mí: La mayoría de los trabajadores (media = 1.48) indican que las tareas asignadas por sus jefes son fáciles y no suponen un reto significativo. La baja desviación estándar (0.91) sugiere que las respuestas están relativamente cercanas a la media, lo que implica cierto consenso en esta percepción.
- Mis obligaciones en el trabajo no reflejan todo lo que puedo ofrecer: Los trabajadores también expresan sentirse subutilizados en sus capacidades (media = 1.26). La baja variabilidad en las respuestas (desviación estándar = 0.90) sugiere una tendencia hacia la percepción de que sus habilidades no se aprovechan al máximo en el entorno laboral.
- Me aseguro que mi jefe(a) me vea ocupado(a) aunque en realidad no lo esté: Algunos trabajadores indican que tienden a simular ocupación aunque no estén realmente ocupados (media = 1.05). Sin embargo, la dispersión en las respuestas (desviación estándar = 0.91) sugiere una variabilidad de opiniones entre los encuestados.
- Teniendo en cuenta mi capacidad, es poco el trabajo que me asignan: La mayoría de los trabajadores (media = 1.14) sienten que se les asigna poco trabajo en comparación con su capacidad. La desviación estándar (0.88) indica una cierta consistencia en esta percepción.
- Me desagrada tener que ir al trabajo: La mayoría de los trabajadores (media = 1.19) experimentan cierto grado de desagrado hacia su trabajo, pero la dispersión en las respuestas (desviación estándar = 0.90) sugiere que las opiniones varían entre los encuestados.

- Tengo pocas obligaciones que cumplir en mi puesto de trabajo: La mayoría de los trabajadores (media = 1.14) perciben que tienen pocas obligaciones laborales. La baja desviación estándar (0.92) indica cierto acuerdo general en esta percepción.
- Noto que me distraigo más de lo que debo cuando estoy en el trabajo: Algunos trabajadores indican sentirse distraídos en el trabajo (media = 1.26). Sin embargo, la dispersión de las respuestas (desviación estándar = 0.95) sugiere una variabilidad en las experiencias de distracción.
- Me cuesta esfuerzo concentrarme en el trabajo: La mayoría de los trabajadores (media = 1.19) informan que les cuesta concentrarse en sus tareas. La desviación estándar (0.91) indica cierta consistencia en esta percepción.
- Me aburre mi trabajo: La mayoría de los trabajadores (media = 1.00) expresan que su trabajo les resulta aburrido. La baja desviación estándar (0.92) sugiere que la percepción de aburrimiento es consistente entre los encuestados.
- Acostumbro hacer siestas cuando estoy en el trabajo: En general, los trabajadores no informan acostumbrarse a hacer siestas en el trabajo (media = 0.19). Además, la baja desviación estándar (0.63) indica que esta práctica es poco común y no se encuentra ampliamente presente en el grupo encuestado.

**Los resultados indican que la mayoría de los trabajadores en el centro comercial de Alicante experimentan algún grado de aburrimiento en sus tareas laborales. Las percepciones de aburrimiento se manifiestan en la falta de desafíos, la subutilización de habilidades y la dificultad para concentrarse en el trabajo. Sin embargo, hay cierta variabilidad en las respuestas, lo que sugiere que el grado de aburrimiento puede diferir entre los individuos.**

#### *Análisis narrativo de los resultados: Constructo "Compromiso"*

El constructo "Compromiso" se refiere al grado de conexión emocional y motivación que los trabajadores experimentan con respecto a su trabajo y su organización. A continuación, presentamos las inferencias basadas en los resultados del análisis descriptivo para cada ítem del cuestionario:

- Los resultados de mi trabajo cumplen con mis expectativas: Los trabajadores expresan que los resultados de su trabajo cumplen con sus expectativas en general (media = 4.24). La baja desviación estándar (0.84) sugiere que existe cierto acuerdo en que el trabajo realizado está en línea con las expectativas de los empleados.

- Llego a trabajar y ya tengo varias tareas pendientes de resolver: Los trabajadores indican que al llegar al trabajo, ya tienen varias tareas pendientes de resolver (media = 3.90). La baja desviación estándar (0.81) indica que hay un consenso general en que hay una carga de trabajo pendiente al inicio de la jornada laboral.
- Organizo mi tiempo en el trabajo para evitar tener documentos pendientes por tramitar: Los empleados expresan que organizan su tiempo en el trabajo para evitar tener documentos pendientes por tramitar (media = 4.24). La baja desviación estándar (0.71) sugiere que existe un acuerdo general en que se gestionan las tareas para evitar atrasos.
- Me esfuerzo por cumplir con mis labores en el tiempo establecido: Los trabajadores indican que se esfuerzan por cumplir con sus labores dentro del tiempo establecido (media = 4.41). La baja desviación estándar (0.62) sugiere que hay un acuerdo general en que se realiza un esfuerzo por cumplir con las tareas en el tiempo previsto.
- Soy de aquellos(as) que recuerdan con facilidad la información sobre mi trabajo: Los empleados expresan que recuerdan con facilidad la información sobre su trabajo (media = 3.88). La baja desviación estándar (1.07) indica cierto consenso en esta habilidad de recordar información relevante para el trabajo.
- Ni bien empiezo a trabajar, mis asuntos personales quedan de lado: Los trabajadores indican que, al empezar a trabajar, dejan de lado sus asuntos personales (media = 3.27). La baja desviación estándar (1.50) sugiere cierta variabilidad en las respuestas. Algunos empleados pueden ser más propensos a separar sus asuntos personales del trabajo que otros.
- Me interesa realizar bien mi trabajo: Los resultados muestran que los trabajadores tienen un interés en realizar bien su trabajo (media = 4.44). La baja desviación estándar (0.75) indica que existe un acuerdo general en esta actitud de interés y dedicación hacia el trabajo.
- Las actividades de trabajo que realizo me resultan agradables: Los empleados expresan que las actividades de trabajo que realizan les resultan agradables (media = 4.22). La baja desviación estándar (0.65) sugiere que hay un consenso general en que las tareas laborales son agradables para la mayoría de los empleados.
- Me siento orgulloso(a) del trabajo que realizo: Los trabajadores indican que se sienten orgullosos de su trabajo (media = 4.34). La baja desviación estándar (0.72) sugiere que hay un acuerdo general en que los empleados experimentan un sentido de orgullo hacia sus logros laborales.
- Mi trabajo constituye un reto para mí: Los empleados expresan que su trabajo constituye un reto para ellos (media = 4.20). La baja desviación estándar (0.82) indica cierto consenso en que el trabajo presenta desafíos para la mayoría de los empleados.

- Estoy a la búsqueda de nuevas tareas cuando estoy en el trabajo: Los resultados muestran que los trabajadores están dispuestos a buscar nuevas tareas durante su jornada laboral (media = 3.76). La baja desviación estándar (1.06) sugiere cierta variabilidad en las respuestas. Algunos empleados pueden ser más proactivos en buscar nuevas tareas que otros.
- Prefiero avanzar con mi trabajo que descansar: Los empleados indican que prefieren avanzar con su trabajo en lugar de descansar (media = 4.00). La baja desviación estándar (0.94) indica cierto consenso en que hay una preferencia por mantenerse ocupado en el trabajo.
- Tengo energía para seguir trabajando durante varias horas: Los trabajadores expresan que tienen energía para seguir trabajando durante varias horas (media = 3.98). La baja desviación estándar (1.00) sugiere que hay cierta variabilidad en las respuestas, pero en general, los empleados se sienten energizados para continuar trabajando.
- Me siento emocionalmente vinculado(a) con mi trabajo: Los resultados muestran que los trabajadores se sienten emocionalmente vinculados con su trabajo (media = 4.24). La baja desviación estándar (0.72) indica cierto consenso en que los empleados tienen un fuerte vínculo emocional con su

**Los resultados del constructo "Compromiso" reflejan una actitud positiva y una motivación hacia el trabajo por parte de los empleados. Las medias de las respuestas indican que los trabajadores se sienten comprometidos con sus tareas laborales, experimentan un sentido de orgullo por su trabajo y tienen un interés genuino en realizarlo de manera adecuada y dentro del tiempo establecido. Además, muestran disposición para asumir nuevos retos y buscar oportunidades para seguir creciendo y avanzando en sus funciones.**

Es interesante notar que algunos ítems presentan una baja variabilidad en las respuestas, lo que sugiere un consenso generalizado en esas actitudes y comportamientos laborales. Sin embargo, en algunos casos, se observa cierta variabilidad, lo que puede indicar diferencias individuales en las percepciones y actitudes hacia el trabajo.

El constructo "Compromiso" es fundamental en el entorno laboral, ya que los empleados comprometidos suelen ser más productivos, proactivos y están más dispuestos a contribuir al éxito de la organización. Además, un alto nivel de compromiso se relaciona con una mayor satisfacción laboral y una menor probabilidad de abandonar el puesto de trabajo.

#### *Análisis de los resultados para el constructo "Desinterés"*

El constructo "Desinterés" refleja la falta de motivación, compromiso y entusiasmo por parte de los trabajadores hacia sus obligaciones laborales. A continuación, presentamos las inferencias basadas en los resultados del análisis descriptivo para cada ítem del cuestionario:

- Tengo poco interés por cumplir mis obligaciones laborales: Los trabajadores informan tener poco interés en cumplir con sus obligaciones laborales (media = 0.68). La baja desviación estándar (0.77) sugiere cierta homogeneidad en esta falta de interés.
- Me la paso conversando con mis compañeros(as) de trabajo: Los trabajadores indican que dedican tiempo a conversaciones con sus compañeros durante la jornada laboral (media = 1.39). La dispersión en las respuestas (desviación estándar = 0.93) sugiere cierta variabilidad en esta conducta.
- Abro archivos que no utilizo en la computadora para hacer ver que estoy trabajando: Los trabajadores informan recurrir a esta conducta para aparentar estar ocupados (media = 0.78). La baja desviación estándar (0.76) indica cierto acuerdo en esta forma de aparentar actividad.
- Me han dicho que parezco distraído(a) en el trabajo: Los trabajadores indican haber recibido comentarios sobre su apariencia distraída en el trabajo (media = 0.76). La dispersión en las respuestas (desviación estándar = 0.86) sugiere variabilidad en estas percepciones de distracción.
- Soy el(la) último(a) en salir de la oficina y así aparentar que mi trabajo es difícil: Los trabajadores informan recurrir a esta conducta para dar la impresión de un trabajo difícil (media = 0.76). La baja desviación estándar (0.99) indica cierta tendencia hacia esta estrategia de aparentar dificultad laboral.
- Acostumbro ver vídeos u otro entretenimiento cuando estoy en horario de trabajo: Los trabajadores indican dedicar tiempo a entretenimiento durante el horario laboral (media = 1.05). La baja desviación estándar (0.90) sugiere cierta uniformidad en esta práctica de entretenimiento.
- Llego a trabajar antes que mis compañeros(as), así aparento que mi trabajo es muy difícil de cumplirse: Los trabajadores indican recurrir a esta conducta para aparentar dificultad en su trabajo (media = 0.76). La baja desviación estándar (0.95) sugiere una cierta tendencia hacia esta estrategia de aparentar dificultad laboral.
- Me siento inconforme con mi trabajo: Los trabajadores informan sentirse inconformes con su trabajo (media = 1.13). La baja desviación estándar (0.96) indica cierta homogeneidad en esta sensación de insatisfacción.
- Digo a los demás que me siento estresado(a) por mi trabajo aunque es mentira: Los trabajadores informan recurrir a esta mentira de sentirse estresados por el trabajo (media = 0.71). La baja desviación estándar (0.78) sugiere cierta tendencia hacia esta conducta de mentir sobre el estrés laboral.

- Me preocupa muy poco mi desempeño dentro de la empresa: Los trabajadores indican tener poca preocupación por su desempeño dentro de la empresa (media = 0.71). La baja desviación estándar (0.78) indica cierta homogeneidad en esta falta de preocupación.
- Mientras estoy en la oficina pienso en lo que haría si no estuviera trabajando: Los trabajadores informan dedicar pensamientos a otras actividades mientras están en la oficina (media = 1.32). La baja desviación estándar (1.16) sugiere variabilidad en esta conducta de distracción mental.
- Si termino pronto una tarea evito decirlo, así aprovecho el tiempo libre: Los trabajadores informan recurrir a esta conducta para aprovechar el tiempo libre (media = 0.84). La baja desviación estándar (0.97) indica cierta tendencia hacia esta estrategia de aprovechamiento de tiempo.
- En el trabajo me encuentro revisando varias veces el reloj a la espera que sea la hora de salida: Los trabajadores indican tener la tendencia de revisar el reloj con frecuencia (media = 1.21). La baja desviación estándar (1.02) sugiere cierta tendencia hacia esta impaciencia por la hora de salida.
- Recorro los diversos ambientes de la oficina para que los demás me vean ocupado(a): Los trabajadores indican recurrir a esta conducta para aparentar ocupación (media = 0.79). La baja desviación estándar (0.94) sugiere cierta tendencia hacia esta forma de aparentar actividad.
- Ingreso a redes sociales, páginas de internet o chat cuando estoy en horario de trabajo: Los trabajadores indican dedicar tiempo a actividades en línea durante el horario laboral (media = 1.37). La baja desviación estándar (1.02) sugiere variabilidad en esta conducta de uso de internet.
- Permanecer en mi trabajo me parece poco satisfactorio: Los trabajadores informan sentir poco grado de satisfacción con su trabajo actual (media = 0.79). La baja desviación estándar (0.95) sugiere cierta homogeneidad en esta percepción de insatisfacción laboral.
- Si dejara de cumplir con mi trabajo, poco me importaría: Los trabajadores indican que no les importaría si dejaran de cumplir con su trabajo (media = 0.55). La baja desviación estándar (0.81) indica cierta tendencia hacia esta falta de importancia en el cumplimiento laboral.
- Suelo pedir más tiempo del que en realidad necesito para cumplir con mi trabajo. Presenta una puntuación media baja (0.95) y una desviación estándar inferior a 1 (0.93).

**El análisis del constructo "Desinterés" muestra que los trabajadores tienden a reportar valores bajos en las respuestas a los ítems relacionados con el desinterés en sus tareas laborales. Las medias de los ítems oscilan principalmente entre 0.51 y 1.29, lo que indica que, en general, los trabajadores están en desacuerdo o en poco desacuerdo con las afirmaciones que reflejan desinterés en el trabajo.** La desviación estándar para cada ítem es relativamente

baja, lo que sugiere que las respuestas tienden a agruparse cerca de la media y que hay una consistencia en las percepciones de los trabajadores en relación con el desinterés laboral.

#### *Análisis de los resultados para el constructo "Compañerismo"*

El constructo "Compañerismo" se refiere a la relación y cooperación entre los trabajadores en el entorno laboral. A continuación, presentamos las inferencias basadas en los resultados del análisis descriptivo para cada ítem del cuestionario:

- Mantengo un clima de camaradería con mis compañeros(as) de trabajo: La mayoría de los trabajadores (media = 4.44) expresan que mantienen un clima de camaradería con sus compañeros de trabajo. La baja desviación estándar (0.57) indica cierto consenso en la existencia de este clima de amistad y compañerismo.
- Soy de las personas que acepta la ayuda de sus compañeros(as) para sacar adelante el trabajo: Los trabajadores expresan que están dispuestos a aceptar la ayuda de sus compañeros para cumplir con las tareas laborales (media = 4.76). La baja desviación estándar (0.41) sugiere fuerte acuerdo en la disposición a recibir apoyo de los colegas.

**Estos resultados indican que los trabajadores perciben un buen nivel de compañerismo y cooperación dentro del entorno laboral. La mayoría de ellos mantienen un clima de camaradería con sus compañeros y están dispuestos a aceptar ayuda cuando la necesitan. Esta es una señal positiva para el ambiente de trabajo, ya que el compañerismo y la colaboración pueden contribuir a un entorno más positivo y productivo en la organización.**

#### *Análisis de los resultados para el constructo "Aislamiento"*

El constructo "Aislamiento" se refiere al grado en que los trabajadores se sienten separados o distanciados de sus compañeros y del entorno laboral. Veamos las inferencias basadas en los resultados del análisis descriptivo para cada ítem del cuestionario:

- Evito aceptar ayuda de mis compañeros(as) de trabajo por temor a que descubran el poco o ningún trabajo que tengo pendiente: Los resultados indican que algunos trabajadores (media = 0.68) evitan aceptar ayuda de sus compañeros por temor a que descubran que tienen poco o ningún trabajo pendiente. La baja desviación estándar (0.97) sugiere que hay una variabilidad significativa en las respuestas de los trabajadores. Algunos pueden sentirse más inseguros o preocupados acerca de la percepción que los demás tienen sobre su carga de trabajo.
- Siento que no pertenezco a la empresa: Algunos trabajadores (media = 1.05) expresan que sienten que no pertenecen a la empresa. La baja desviación estándar (1.41) indica una amplia

variabilidad en las respuestas. Es posible que algunos empleados se sientan más aislados o desconectados del entorno laboral, lo que puede tener un impacto negativo en su satisfacción y rendimiento laboral.

- Me alejo de los demás para contestar llamadas personales fingiendo que son sobre temas laborales: Los resultados muestran que algunos trabajadores (media = 1.98) tienden a alejarse de sus compañeros para contestar llamadas personales, aparentando que son sobre temas laborales. La baja desviación estándar (0.92) sugiere que la mayoría de los trabajadores no tienen esta actitud. Sin embargo, es importante destacar que esta conducta puede reflejar una actitud de evasión o falta de compromiso con el trabajo.

- Mis compañeros(as) de trabajo están más ocupados que yo: Algunos trabajadores (media = 1.61) perciben que sus compañeros están más ocupados que ellos. La baja desviación estándar (0.99) indica cierto consenso en esta percepción. Esta creencia podría influir en su comportamiento de aislamiento, ya que podrían sentirse menos conectados con sus compañeros si perciben una disparidad en la carga de trabajo.

**Los resultados sugieren que algunos trabajadores pueden experimentar cierto grado de aislamiento en el entorno laboral. Este sentimiento de aislamiento puede estar influenciado por factores como la percepción de una carga de trabajo desigual, la inseguridad en torno a su rendimiento o la sensación de no pertenecer completamente al equipo o la empresa. Es importante que la organización preste atención a estos aspectos y fomente un ambiente de trabajo inclusivo y colaborativo para promover el bienestar y la productividad de los empleados.**

### ***Ideas Fuerza***

Del análisis conjunto de los constructos "Aburrimiento", "Interés", "Compromiso", "Compañerismo" y "Aislamiento", se pueden extraer algunas ideas fuerza o conclusiones generales sobre la percepción y actitudes de los trabajadores del centro comercial en la provincia de Alicante. Estas ideas fuerza podrían ser:

- **Niveles significativos de Aburrimiento:** Los trabajadores muestran un patrón consistente de aburrimiento en su trabajo, indicado por las respuestas bajas en ítems relacionados con tareas poco retadoras, desagrado por el trabajo y distracción excesiva. Es importante abordar esta problemática para mejorar la motivación y satisfacción laboral.

- **Compromiso y Orgullo Laboral:** A pesar del aburrimiento, los trabajadores también expresan cierto grado de compromiso y orgullo hacia su trabajo, como se evidencia en las

respuestas positivas a ítems relacionados con cumplir expectativas, esforzarse por cumplir labores y sentirse a gusto en su puesto de trabajo.

- **Buen Compañerismo y Colaboración:** Los trabajadores muestran una tendencia positiva en cuanto al compañerismo y la colaboración en el ambiente laboral. Valoran el clima de camaradería y están dispuestos a aceptar ayuda de sus compañeros para sacar adelante el trabajo.
- **Aislamiento Relativo:** Si bien el compañerismo es valorado positivamente, algunos trabajadores expresan cierto aislamiento, evitando aceptar ayuda o sintiendo que no pertenecen completamente a la empresa. Es importante fomentar un ambiente inclusivo y de apoyo entre los empleados.
- **Desinterés y Baja Involucración:** Algunos trabajadores indican actitudes de desinterés hacia sus obligaciones laborales, expresando poca preocupación por su desempeño y manifestando comportamientos evasivos. Este desinterés puede afectar la productividad y la satisfacción en el trabajo.
- **Conductas Indicativas de Desmotivación:** Algunos empleados mencionan conductas como aparentar estar ocupados sin estarlo o prolongar tareas para aparentar dificultades. Estas acciones podrían ser señales de desmotivación o insatisfacción laboral.

El análisis conjunto de los constructos refleja una combinación de actitudes y percepciones de los trabajadores en el centro comercial. El aburrimiento y el desinterés son aspectos a abordar para mejorar la motivación y el compromiso laboral. El fomento del compañerismo y la colaboración puede ayudar a fortalecer el ambiente de trabajo, mientras que es importante estar atentos a cualquier indicio de aislamiento o desmotivación.

# CONCLUSIONES

La presente investigación evaluó el grado de Boreout percibido por los trabajadores y trabajadoras de un centro comercial en la provincia de Alicante, utilizando un cuestionario elaborado por Azabache (2014). Los resultados obtenidos indican un bajo índice de Boreout reconocido por los trabajadores, lo que sugiere que en general, los empleados no experimentan altos niveles de aburrimiento laboral o falta de desafío en sus tareas. Sí que hemos de destacar algunos interesantes hallazgos que hemos encontrado como son:

- Niveles significativos de Aburrimiento.
- Compromiso y Orgullo Laboral.
- Buen Compañerismo y Colaboración.
- Aislamiento Relativo.
- Desinterés y Baja Involucración.
- Conductas Indicativas de Desmotivación.

Este tipo de conclusiones extraídas nos hacen pensar que no existe Boreout entre los trabajadores del centro comercial. Si no que, por el contrario, pueden ser indicativo de Burnout. Por lo que resulta pertinente seguir investigando ambos conceptos.

Resulta conveniente indicar que el estudio del Boreout es importante en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales porque aborda los riesgos para la salud mental y emocional de los trabajadores, así como su impacto en el rendimiento y la productividad. Entender y abordar el Boreout puede contribuir a crear un entorno laboral más seguro, saludable y productivo para los empleados del centro comercial y, en última instancia, beneficiar a la organización en su conjunto.

Los resultados obtenidos en la investigación sobre el ambiente laboral y el bienestar de los trabajadores tienen una importante relación con la prevención de riesgos laborales. La prevención de riesgos laborales es una disciplina que se enfoca en identificar y mitigar los riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores en su entorno laboral. Los resultados de la investigación pueden ser útiles para identificar áreas de mejora en el ambiente laboral y para implementar estrategias de prevención de riesgos laborales. Un ambiente laboral positivo, con altos niveles de satisfacción, compromiso y apoyo social, puede contribuir a un entorno más seguro y saludable para los trabajadores, reduciendo la incidencia de accidentes y enfermedades laborales.

**Sesgo de deseabilidad social y miedo a ser sincero**

Ahora bien, es posible que algunos trabajadores hayan ocultado datos relevantes o no hayan proporcionado respuestas completamente honestas en el cuestionario, incluso si fue realizado de manera anónima. El miedo a consecuencias negativas o a represalias por parte de la empresa o la gerencia podría ser una razón por la que algunos empleados no se sintieran completamente seguros al compartir ciertas opiniones o experiencias.

El miedo a represalias o a la percepción de que sus respuestas podrían tener consecuencias negativas en sus empleos puede llevar a los trabajadores a ocultar datos o a presentar una visión más favorable de su experiencia laboral. Este fenómeno, conocido como "sesgo de deseabilidad social", puede llevar a los encuestados a responder de manera que se presenten de una manera más favorable o aceptable socialmente.

Además, algunos empleados pueden sentir aprensión sobre cómo se utilizarán los datos recopilados o tener preocupaciones sobre la confidencialidad real de sus respuestas, lo que también podría influir en su disposición a proporcionar información abierta y honesta.

Para abordar estas preocupaciones y fomentar respuestas más sinceras, los investigadores deben enfatizar la confidencialidad y el anonimato absoluto de las respuestas. Asegurar a los empleados que sus respuestas no se rastrearán a individuos específicos y que se utilizarán solo para fines de investigación puede ayudar a alentar una mayor participación y honestidad en el cuestionario.

También es importante que los empleados comprendan que la investigación no tiene la intención de identificar o señalar a individuos, sino que su objetivo es comprender las tendencias generales y mejorar las condiciones laborales para el beneficio de todos.

Además de cuestionarios anónimos, los investigadores pueden utilizar otros métodos para recopilar información sobre el bienestar y las experiencias laborales de los empleados. Las entrevistas individuales o grupales, realizadas por un tercero neutral y de confianza, pueden proporcionar un espacio seguro para que los trabajadores compartan sus pensamientos y sentimientos sin temor a represalias.

En última instancia, la creación de una cultura laboral que fomente la comunicación abierta y la retroalimentación constructiva puede ayudar a que los empleados se sientan más cómodos al expresar sus preocupaciones y necesidades. Esto requiere una gestión empática y receptiva, así como políticas y prácticas que valoren la opinión de los empleados y promuevan un ambiente donde la voz de todos los trabajadores sea escuchada y respetada.

## **Limitaciones del estudio**

Por otra parte, en unido a las limitaciones de nuestro estudio debemos tener en cuenta que, un estudio de investigación de estas características, por más cuidadoso que sea, puede enfrentar varias limitaciones que deben tenerse en cuenta al interpretar y generalizar los resultados. Algunas de las limitaciones potenciales que podrían aplicarse a tu investigación sobre el grado de Boreout percibido por los trabajadores de un centro comercial en la provincia de Alicante son las siguientes:

- **Tamaño de la muestra:** Si la muestra utilizada en la investigación es pequeña, los resultados pueden no ser representativos de toda la población de trabajadores del centro comercial. Una muestra pequeña puede reducir la confiabilidad y validez de los resultados.
- **Sesgo de selección:** Es posible que los trabajadores que eligieron participar en la investigación puedan tener características o experiencias diferentes de aquellos que optaron por no participar. Esto podría generar un sesgo de selección y afectar la representatividad de la muestra.
- **Autoselección:** Al ser un cuestionario anónimo, algunos trabajadores pueden haber decidido no participar en la investigación por temor a represalias, lo que puede llevar a una autoselección de los participantes y sesgar los resultados.
- **Sesgo de respuesta:** Los trabajadores podrían haber proporcionado respuestas sesgadas o socialmente deseables en el cuestionario, especialmente si temían consecuencias negativas o si querían mostrar una imagen favorable del lugar de trabajo.
- **Percepciones subjetivas:** El Boreout percibido es una percepción subjetiva de los trabajadores sobre su experiencia laboral. Las percepciones pueden estar influenciadas por factores individuales y subjetivos, lo que puede hacer que los resultados varíen de un individuo a otro.
- **Momento temporal:** El estudio captura la percepción del Boreout en un momento específico. Las percepciones y experiencias laborales pueden cambiar con el tiempo, por lo que los resultados pueden no ser válidos a largo plazo.
- **Generalización:** La investigación se centró en trabajadores de un centro comercial en la provincia de Alicante. Los resultados pueden no ser generalizables a otros entornos laborales o industrias.
- **Instrumento de medición:** Aunque se utilizó un cuestionario validado por Azabache (2014), ningún instrumento de medición es perfecto. Puede haber limitaciones en la exactitud y exhaustividad del cuestionario en capturar todos los aspectos del Boreout percibido.

- Variables no controladas: Pueden existir variables no controladas que influyan en la percepción del Boreout, como eventos externos o cambios en la gestión del centro comercial.
- Contexto cultural: La percepción del Boreout puede estar influenciada por el contexto cultural y social en el que se encuentra el centro comercial. Los resultados pueden diferir en otros países o culturas.

### **Líneas futuras de investigación**

Basándonos en los resultados de nuestra investigación y considerando las limitaciones mencionadas, se abren diversas líneas de investigación para el futuro en relación al Boreout y el bienestar laboral de los trabajadores en el centro comercial de la provincia de Alicante.

Algunas de las posibles líneas de investigación son las siguientes:

- Longitud del estudio: Realizar un seguimiento longitudinal del Boreout y la satisfacción laboral en el centro comercial a lo largo del tiempo. Esto permitirá comprender cómo cambian las percepciones de los trabajadores y si existen patrones estacionales o relacionados con eventos específicos.
- Análisis cualitativo: Complementar el estudio cuantitativo con investigaciones cualitativas, como entrevistas en profundidad o grupos focales. Estos métodos pueden proporcionar una comprensión más rica y detallada de las experiencias y percepciones de los trabajadores sobre el Boreout y los factores que lo influyen.
- Comparación con otros sectores: Realizar estudios comparativos con trabajadores de otros sectores y tipos de empleo para evaluar si la percepción de Boreout varía según el tipo de trabajo o industria. Esto puede proporcionar información valiosa sobre las dinámicas específicas del centro comercial en comparación con otros entornos laborales.
- Análisis de factores organizacionales: Investigar más a fondo los factores organizacionales, como el liderazgo, la cultura laboral y las políticas de recursos humanos, para comprender cómo influyen en la percepción del Boreout y el bienestar de los trabajadores.
- Evaluación de intervenciones: Implementar y evaluar intervenciones específicas para abordar el Boreout y mejorar el bienestar laboral en el centro comercial. Estas intervenciones podrían incluir programas de capacitación, cambios en la asignación de tareas, programas de desarrollo profesional y medidas para fomentar un ambiente laboral más positivo.

- Estudio de los efectos a largo plazo: Investigar los efectos a largo plazo del Boreout en la retención de empleados, el desempeño laboral y la satisfacción general en el centro comercial. Comprender las consecuencias a largo plazo puede ser crucial para la toma de decisiones estratégicas en la gestión del personal.
- Contexto sociocultural: Explorar cómo los factores socioculturales y el contexto laboral en la provincia de Alicante pueden influir en la percepción del Boreout. Esto puede incluir investigaciones sobre la cultura laboral, la tradición empresarial local y las normas sociales que afectan el bienestar en el trabajo.
- Estudio comparativo entre centros comerciales: Realizar un estudio comparativo entre varios centros comerciales de la provincia de Alicante para determinar si existen diferencias significativas en la percepción del Boreout entre ellos. Esto podría proporcionar información valiosa para identificar buenas prácticas y áreas de mejora en la gestión del personal.



# BIBLIOGRAFIA

- (1) León JA, Cantisano GT, Ael CG. Psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales. Editorial Sanz y torres SL; 2019 Nov 3.
- (2) García RF. La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. Editorial Club Universitario; 2013 Jun 12.
- (3) Silva JA. La gestión y el desarrollo organizacional: marco para mejorar el desempeño del capital humano. 3Ciencias; 2018 Oct 18.
- (4) García FN. Responsabilidad social corporativa: teoría y práctica. ESIC editorial; 2012.
- (5) Jiménez BM, León CB. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; 2010 Nov.
- (6) Zambrano Velásquez YM. Análisis de riesgos psicosociales a los transportistas de carga pesada aplicando el Método de Ista 21 (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil. Facultad de Ingeniería Industrial. Carrera de Ingeniería Industrial.).
- (7) Delgado Gonzalez S, ENA VENTURA BE. Recursos humanos y responsabilidad social corporativa. Ediciones Paraninfo, SA; 2012 Jun 1.
- (8) Benavides FG, Gimeno D, Benach J, Martínez JM, Jarque S, Berra A, Devesa J. Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. Gaceta sanitaria. 2002 May;16(3):222-9.
- (9) Herrera YC, Betancur J, Jiménez NL, Martínez AM. Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. Revista electrónica PSYCONEX. 2017 Aug 11;9(14):1-3.
- (10) Allande R, García JJ, Fagundo J, Navarro, Climent JA, Gómez J. Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo. Rev Esp Salud Pública. 2022;96(21):11.
- (11) Rothlin Philippe and Peter R Werder. Boreout! : Overcoming Workplace Demotivation. Kogan Page 2008.
- (12) Zambrano M. Síndrome de boreout y su incidencia en el desempeño laboral. INVESTUBA. 2022;5(2):96-109.
- (13) Paneque S. Síndrome del Boreout o sentirse aburrido en el puesto de trabajo. 2010. Recuperado de: <https://www.aepsal.com/wp-content/uploads/2016/05/SindromeBoreout-JuntaAndalucia.pdf>
- (14) Domínguez S, Villegas G. Estimación de la validez de contenido de una escala de calidad de vida para personas adultas con discapacidad intelectual. Revista de Psicología de Arequipa. 2012;2(1):207-19.
- (15) Malachowski D. Wasted time at work still costing companies billions in 2006 [Internet]. Salary.com. 2012 [citado el 25 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.salary.com/chronicles/wasted-time-at-work-still-costing-companies-billions-in-2006/>
- (16) Cabrera LE. Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud 46.3 (2014): 259-265.
- (17) Ribe J, Cleris M, Garcia J. Trastornos mentales del ámbito socio-laboral: ¿son las personas responsables de su malestar o depende también del contexto? Norte de salud mental. 2011;9(41):13-26.
- (18) Molina O, Álvarez A. Un catálogo abierto: ¿es el "bore-out" o "aburrimiento crónico en el trabajo" un emergente riesgo psicosocial?. Revista de prevención de riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo. 2010(1):203-8.
- (19) Mael F, Jex S. Workplace boredom: An integrative model of traditional and contemporary approaches. Group & Organization Management. 2015 Apr;40(2):131-59.

- (20) Brolati P, Hernández S. Inteligencia Emocional y Síndrome de Boreout en Docentes de Educación Media Diversificada. (2014). Maracaibo, Venezuela.
- (21) Atencio AA. Motivación al logro y síndrome de boreout en empleados de una cadena de hipermercado. TFG. Universidad Rafael Urdaneta. 2016
- (22) Azabache KA. Construcción y propiedades psicométricas de la Escala del Síndrome de Boreout–ESB en colaboradores adultos de Trujillo. 2016.
- (23) Daza D, Plaza MT, Hernandez HE. Factores de riesgo intralaboral asociados al clima organizacional y su efecto sobre el síndrome de boreout en el sector salud. Revista Espacios. 2017 Dec 10;38(58).
- (24) Garza BN, Garza IA. El síndrome Boreout y su incidencia en la gestión de capital humano. Vinculatégica EFAN. 2021 Dec 20;7(2):1129-41.
- (25) Zambrano M. Síndrome de boreout y su incidencia en el desempeño laboral. Investuba. 2022;5(2):96-109.
- (26) Oviedo HC, Campo-Arias A. Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. Revista colombiana de psiquiatría. 2005 Dec;34(4):572-80.



# ANEXOS

## Anexo 1. Escala de Síndrome de Boreout

Antes de iniciar se le pide completar los siguientes datos:

Sexo: ( ) Femenino ( ) Masculino      Edad: \_\_\_\_\_ Tipo de contrato ( ) Indefinido ( ) Temporal

### 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.

Enunciados	Opciones de respuesta					
	0	1	2	3	4	5
1. Mantengo un clima de compañerismo 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 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

# Anexo 2. Coeficiente Alfa de Cronbach

ENCUESTADOS	ITEMS																																																					SUMA			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53				
E1	4	4	3	2	2	2	3	2	2	4	2	2	4	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	1	3	2	3	4	3	2	2	4	2	0	3	0	0	0	1	1	4	2	3	2	4	4	3	3	4	2	2	4	130			
E2	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	1	3	5	3	1	5	1	1	0	3	2	3	0	4	1	5	3	3	5	3	1	4	124					
E3	4	5	4	3	2	2	2	2	1	4	2	1	4	1	2	4	2	2	2	4	2	1	2	2	1	3	2	3	4	3	2	2	4	3	0	4	2	0	0	2	0	5	1	3	3	4	4	2	4	2	2	5	134				
E4	4	5	5	2	1	2	4	2	1	2	2	1	4	2	2	4	2	3	2	5	2	1	3	1	1	2	3	2	4	2	1	2	4	2	0	4	2	0	0	3	2	5	0	2	3	3	4	3	3	5	1	3	4	132			
E5	4	5	5	1	1	2	1	1	1	4	2	2	5	2	2	5	1	2	4	5	2	2	2	2	1	4	2	4	4	3	1	2	5	3	1	4	1	0	0	1	1	4	2	2	2	5	4	4	4	4	2	1	5	135			
E6	4	4	4	2	1	2	1	1	1	5	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	5	1	1	2	2	1	2	2	3	4	2	1	3	4	2	0	4	2	0	0	2	0	3	2	2	3	4	3	5	1	1	4	120			
E7	5	5	5	1	1	1	1	1	1	4	1	1	5	1	2	5	1	4	1	5	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	5	3	1	2	5	1	0	5	0	0	0	3	2	4	1	3	1	4	5	4	3	4	2	2	3	124
E8	4	4	5	2	1	2	2	1	1	4	2	3	4	1	2	4	2	2	2	5	2	2	3	2	1	2	3	3	4	3	2	2	4	2	0	4	2	0	1	0	1	1	5	1	3	2	4	4	4	3	5	2	3	4	137		
E9	5	5	4	2	1	1	2	1	1	5	2	1	5	2	3	5	2	2	1	5	2	1	3	1	1	3	2	2	4	2	2	2	5	3	0	5	2	0	0	2	0	2	1	3	1	4	3	4	4	4	1	1	3	128			
E10	5	5	4	3	0	3	1	0	0	3	0	1	5	0	0	3	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	1	3	1	0	0	3	1	4	1	3	2	4	4	5	3	3	2	2	3	101		
E11	5	5	4	5	5	5	3	0	0	3	0	3	5	3	0	4	3	4	5	3	3	5	5	3	4	4	5	5	1	0	1	5	0	1	5	0	0	5	2	0	0	3	1	5	0	4	3	4	4	5	4	4	1	0	4	158	
E12	3	5	5	1	0	3	2	0	0	1	0	0	5	1	0	3	0	3	2	5	0	0	0	0	0	0	2	4	1	0	0	0	0	5	0	1	3	0	1	0	2	0	4	0	4	2	4	4	5	2	5	3	2	5	98		
E13	3	5	5	3	0	3	1	1	4	4	1	1	5	3	0	2	2	1	1	4	1	1	2	3	2	1	1	2	3	1	1	1	5	0	1	4	2	0	0	2	0	5	2	2	3	4	3	5	4	4	1	2	121				
E14	5	4	5	0	0	3	1	0	0	4	0	1	5	1	0	4	0	2	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	2	0	1	3	0	0	0	2	0	5	0	3	0	5	5	4	4	3	0	3	87			
E15	5	5	5	4	0	3	0	0	0	5	0	0	5	0	0	4	2	4	0	5	1	0	1	0	0	0	0	0	3	5	0	0	0	5	2	1	5	1	1	0	1	2	4	1	3	0	4	3	5	4	3	0	4	110			
E16	4	5	5	1	4	1	3	0	0	3	1	3	5	0	2	5	4	3	4	5	0	0	4	0	3	3	1	3	4	4	0	1	5	2	0	4	1	0	0	1	2	5	2	3	2	3	4	4	4	4	1	4	136				
E17	4	5	4	2	0	3	3	1	0	4	1	1	4	1	2	3	1	1	1	4	2	1	1	1	0	3	1	3	4	1	1	2	4	2	0	3	1	0	0	1	0	3	2	3	1	3	4	5	4	3	3	1	5	113			
E18	4	4	4	1	1	1	3	1	1	4	1	0	4	1	2	4	1	1	0	5	1	0	2	1	0	1	1	1	4	1	1	1	4	2	0	5	1	0	0	1	2	5	1	3	1	3	4	4	3	4	3	2	4	109			
E19	5	5	5	1	1	1	2	0	0	4	1	1	4	1	1	3	0	0	0	5	1	1	3	1	0	3	1	0	3	1	1	4	1	1	1	5	3	0	4	1	0	0	1	1	5	1	4	1	4	4	4	3	2	0	3	108	
E20	4	4	4	1	0	1	3	0	1	4	1	1	5	0	3	4	1	0	0	5	0	0	3	1	1	3	1	1	4	2	1	2	5	3	0	5	1	0	0	1	0	5	0	3	1	4	3	5	2	4	3	1	4	111			
E21	4	5	4	1	0	1	1	0	0	4	1	0	4	1	1	4	3	0	0	5	1	1	1	1	0	2	2	1	4	1	1	1	4	1	0	5	1	1	0	2	2	5	0	3	1	4	3	5	3	3	2	2	3	105			
E22	5	5	5	3	0	3	1	0	0	4	0	1	5	0	0	3	1	2	2	4	0	4	2	3	2	2	3	0	2	3	0	2	3	0	0	5	1	0	0	1	2	4	0	2	0	4	3	3	5	2	0	5	112				
E23	4	5	4	1	1	1	2	0	0	4	1	0	4	0	2	4	0	0	0	5	1	1	3	1	0	3	1	1	4	1	0	2	5	3	0	4	0	0	0	3	2	4	0	2	0	4	3	3	2	3	1	4	102				
E24	5	4	4	4	1	3	1	1	1	4	1	2	3	1	1	3	1	1	2	3	2	2	4	5	1	3	1	4	4	2	0	3	3	1	0	3	2	0	3	2	4	1	2	2	4	5	5	2	5	2	2	3	128				
E25	5	5	5	1	0	1	3	1	0	4	1	1	5	0	2	4	2	1	1	4	1	0	3	0	0	1	1	4	1	1	2	5	1	0	2	1	3	1	1	0	2	1	3	0	2	0	4	3	3	2	5	2	1	3	105		
E26	3	3	3	3	0	2	1	0	0	4	0	0	4	0	1	3	0	2	0	5	0	0	1	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	4	2	1	5	1	0	0	1	1	3	2	3	1	4	4	5	2	4	1	2	4	88		
E27	5	5	5	3	0	1	1	0	0	5	0	2	5	1	0	3	0	4	3	5	0	0	1	0	3	1	3	4	3	1	0	1	3	1	0	4	2	0	0	2	2	5	1	4	1	5	4	5	2	3	1	1	4	115			
E28	5	5	5	4	0	1	2	0	0	4	0	0	5	0	1	4	0	1	0	5	0	0	2	0	0	0	1	5	1	0	0	5	1	0	3	0	1	0	2	0	5	2	3	1	3	4	5	4	3	2	0	5	100				
E29	4	5	4	2	1	0	3	0	0	4	1	1	4	1	1	4	0	1	0	5	0	0	1	0	0	2	1	1	4	1	1	2	5	1	0	5	0	0	0	2	2	4	0	3	1	3	4	4	2	4	1	1	4	100			
E30	5	5	4	1	0	1	2	0	0	4	1	1	4	0	3	4	1	1	0	5	1	1	3	1	0	2	1	1	4	1	0	2	5	1	0	5	2	0	0	1	1	5	0	3	1	4	4	4	3	2	2	4	110				
E31	4	4	4	1	0	1	1	0	0	4	0	0	4	0	1	4	1	1	0	5	1	1	2	0	0	1	1	0	4	1	0	1	4	1	0	3	1	0	0	1	0	4	0	4	0	3	4	4	3	3	0	4	89				
E32	3	5	5	0	0	0	3	0	0	4	0	0	5	1	2	3	0	0	0	5	0	0	0	1	0	0	2	4	4	1	0	0	5	2	0	5	2	1	0	2	2	4	0	3	2	4	5	4	2	4	1	3	5	104			
E33	5	5	5	2	0	2	0	0	0	4	0	0	5	0	0	0	5	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	3	5	0	0	0	5	0	0	3	0	1	0	3	0	3	1	3	0	3	4	3	4	3	1	4	95				
E34	3	2	4	0	0	0	1	0	1	4	3	0	2	0	1	1	0	2	1	5	3	2	2	0	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	0	4	2	0	0	3	0	4	0	4	1	4	4	4	2	5	2	3	3	108			
E35	4	5	4	1	0	1	1	0	0	4	1	1	4	0	1	3	1	1	0	5	1	1	2	1	0	1	1	4	2	0	1	1	4	2	0	1	5	1	0	3	1	1	0	3	2	5	2	2	4	1	1	4	103				
E36	4	4	4	1	0	1	3	0	0																																																