

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**

**FACULTAD DE MEDICINA**

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA**



**SÍNDROME DE BOREOUT EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE  
UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA GUBERNAMENTAL DE LA CIUDAD DE  
CHICLAYO, AGOSTO-DICIEMBRE 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR**

**RONALD JESUS QUICIO PISCOYA**

**ASESOR**

**CORA ELIZABETH VALLE TEMOCHE**

**<https://orcid.org/0000-0002-6466-4194>**

**Chiclayo, 2020**

**SÍNDROME DE BOREOUT EN EL PERSONAL  
ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA  
GUBERNAMENTAL DE LA CIUDAD DE CHICLAYO,  
AGOSTO-DICIEMBRE 2017**

PRESENTADA POR:

**RONALD JESUS QUICIO PISCOYA**

A la Facultad de Medicina de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

APROBADA POR:

Rony Edinson Prada Chapoñan

PRESIDENTE

Fiorella Melissa Velasquez Tuesta

SECRETARIO

Cora Elizabeth Valle Temoche

VOCAL

## **Dedicatoria**

A mis padres por su amor, esfuerzo y apoyo constante.

A mis hermanas por su cariño y alegría.

## **Agradecimiento**

A Dios por acompañarme y brindarme sabiduría.

A mi asesor por su orientación y paciencia.

A mis tías por sus consejos y apoyo.

## Índice

Resumen.....	8
Abstract.....	9
Introducción.....	10
Marco Referencial.....	13
Antecedentes.....	13
Bases Teóricas.....	13
Síndrome de Boreout.....	13
Escala del Síndrome de Boreout.....	17
Definición operacional.....	19
Método.....	20
Diseño de investigación y tipo de estudio.....	20
Población.....	20
Criterios de selección.....	20
Procedimiento.....	20
Instrumento.....	21
Aspectos éticos.....	21
Procesamiento y análisis de datos.....	21
Resultados.....	23
Discusión.....	28
Conclusiones.....	32
Recomendaciones.....	35
Referencias.....	36
Apéndice.....	37

## Lista de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable Síndrome de Boreout por la Escala del Síndrome de Boreout.....	19
Tabla 2. Identificación de los niveles del Síndrome de Boreout por dimensiones en el personal administrativo de una institución pública gubernamental de la ciudad de Chiclayo, agosto-diciembre 2017.....	25
Tabla 3. Nivel de Síndrome de Boreout según edad y sexo en el personal administrativo de una institución pública gubernamental de la ciudad de Chiclayo, agosto-diciembre 2017.....	27

## **Lista de figuras**

Figura 1. Nivel del Síndrome de Boreout en las oficinas de una institución pública gubernamental de la ciudad de Chiclayo, agosto-diciembre 2017.....	26
---	----

## Resumen

El Síndrome de Boreout es el estado de aburrimiento en el que se encuentra un trabajador cuando no tiene actividades en las cuales pueda invertir el tiempo de su jornada laboral o se encuentra desempeñando funciones que no son las de su puesto. Esta problemática no es ajena a las instituciones gubernamentales de la ciudad de Chiclayo, ya que en este tipo de entidades públicas hay gran cantidad de trabajadores los cuales permanecen por largas horas en sus oficinas, lo que en algunos casos genera a nivel personal desmotivación, insatisfacción con respecto a la labor que desempeñan y un bajo nivel en su productividad. El objetivo de la presente investigación es determinar los niveles del Síndrome de Boreout por dimensiones y por oficinas de trabajo, así también describir las características sociodemográficas en el personal administrativo, como de la institución pública gubernamental de la ciudad de Chiclayo durante agosto a diciembre del 2017. La población es el personal administrativo, compuesta por 162 colaboradores de ambos sexos, entre las edades de 18 a 69 años de las diferentes oficinas de una institución pública gubernamental. El instrumento que se utilizará será la Escala de Síndrome de Boreout (ESB) de Azabache, el cual tiene un grado de validez de 0,60 y una confiabilidad de 0,90. Como resultado se ha obtenido que las dimensiones con mayor nivel del síndrome de boreout son inconformidad, indiferencia, desligamiento, falso uso del tiempo y actividades no laborales; por último, la mayor parte de las oficinas de trabajo obtienen un nivel alto de este síndrome.

Palabras clave: Síndrome de Boreout, personal administrativo.

## **Abstract**

The Boreout Syndrome is the state of boredom in which a worker finds himself when he has no activities in which he can invest the time of his working day or he is performing functions that are not those of his position. This problem is not alien to the government institutions of the city of Chiclayo, since in this type of public entities there are large numbers of workers who remain for long hours in their offices, which in some cases generates a personal level of motivation, dissatisfaction with respect to the work they perform and a low level of productivity. The objective of the present investigation is to determine the levels of the Boreout Syndrome by dimensions and by work offices, as well as to describe the sociodemographic characteristics in the administrative personnel, as of the public governmental institution of the city of Chiclayo during August to December of 2017. The population is the administrative staff, composed of 162 employees of both sexes, between the ages of 18 to 69 years of the different offices of a public governmental institution. The instrument that will be used will be the Boreout Syndrome Scale (ESB) of Azabache, which has a validity level of 0.60 and a reliability of 0.90. As a result, it has been obtained that the dimensions with the highest level of the boreout syndrome are non-conformity, indifference, disengagement, false use of time and non-work activities; finally, most of the work offices obtain a high level of this syndrome.

**Keywords:** Boreout Syndrome, administrative staff, Boreout Syndrome Scale.

## **Síndrome de Boreout en el personal administrativo de una institución pública gubernamental de la ciudad de Chiclayo, agosto-diciembre 2017**

En la actualidad las empresas a nivel nacional se encuentran en un constante cambio, considerando muy importante su crecimiento y reconocimiento institucional, lo cual conlleva muchas veces a descuidar la salud física y mental de cada uno de sus colaboradores.

En las organizaciones nacionales, los colaboradores en su mayoría, tienen que realizar jornadas de trabajo que exceden las ocho horas reglamentarias, sin embargo, también se presenta lo contrario, es el caso de colaboradores que se sienten aburridos en su centro de labores, no contando con actividades para realizar a lo largo del día, existiendo poca exigencia a nivel laboral o realizando funciones que no les corresponde, lo que genera un total desinterés por desempeñar sus actividades en la institución.

Así mismo Rothlin y Werder (2009) en cuanto a los colaboradores, refieren que: “Empiezan a aburrirse, están infraexigidos y desinteresados. Y utilizan el tiempo que les queda libre para asuntos privados, que al principio les proporciona más satisfacción: navegar por internet, jugar, hacer llamadas, y leer un libro, o incluso escribir” (p.27).

Un profesional en el campo de la psicología organizacional manifestó que: “El aburrimiento laboral es una etapa en la cual un colaborador pasa por diversas situaciones, como, por ejemplo: trabajo poco retador, clima inadecuado, y también que el colaborador este sobrecalificado para el puesto” (Comunicación personal, 3 de mayo del 2017).

El término, síndrome de Boreout se dio a conocer en el año 2009 en el libro El nuevo Síndrome Laboral Boreout de los autores Rothlin y Werder, en el cual recupera la motivación del trabajo, pero al ser un síndrome relativamente actual no es muy conocido y no se han realizado muchas investigaciones al respecto, si bien es cierto la información es limitada, no deja de ser un tema de mucho interés para explorar y obtener conocimiento al respecto, sobre aportes y posteriores investigaciones.

Las empresas e instituciones buscan resaltar el talento humano en sus colaboradores y las competencias con las que cuentan para el puesto a desempeñar; al ser parte de la empresa, este talento y sus características tienen que verse fortalecidas dentro de la organización, lo que generará de manera personal su crecimiento, así mismo en sus relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo. El mantener ocupados a los trabajadores en sus jornadas respectivas,

generaría bienestar al saber que están aportando en la organización, sintiendo que cada uno de ellos es pieza clave de la empresa para que se cumplan objetivos y metas. Por otro lado, el estar aburridos o desmotivados, sería perjudicial para el bienestar del trabajador y de la empresa ya que limitaría en el cumplimiento adecuado de sus funciones no contribuyendo al desarrollo institucional.

En la investigación de Azabache (2016) con un grupo de varones de 18 a 29 años, el 47% se sitúa en el nivel alto o avanzado; conforme al planteamiento de Rothlin y Werder (2007), es aquí en donde se manifiesta el Boreout y las personas muestran insatisfacción, malestar y aburrimiento ante la perspectiva de una jornada laboral; además han ingresado en el círculo vicioso de aplicar las estrategias conductuales para mantener esa situación.

Esta problemática no es ajena a las instituciones gubernamentales de la ciudad de Chiclayo, las cuales realizan funciones de gestión pública, proveyendo servicios públicos fomentando la inversión pública y privada para un desarrollo regional sostenible e inclusivo. En este tipo de entidades públicas hay gran cantidad de trabajadores los cuales permanecen por largas horas en sus oficinas y en ocasiones desempeñan actividades que no forman parte del puesto en el que se encuentran, llegando a generar una inadecuada comunicación con sus compañeros de trabajo y un posible estado de aburrimiento. A nivel personal se manifestaría desmotivación, insatisfacción con respecto a la labor que desempeñan y un bajo nivel en su productividad.

La secretaria del área de recursos humanos del Gobierno Regional de Lambayeque (Comunicación personal, 2 de mayo del 2017) manifiesta que:

Hay áreas dentro de la institución las cuales no avanzan con su trabajo, lo cual llega a perjudicar a otras áreas y en ocasiones no permitiéndome cumplir con mi trabajo, entonces hay momentos en los que llego a sentir aburrimiento y frustración al no poder continuar con mis labores.

Con lo expuesto, se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuáles son los niveles del síndrome de Boreout por dimensiones y por áreas de trabajo en la organización considerando características sociodemográficas en el personal administrativo, de una institución pública gubernamental de la ciudad de Chiclayo, durante agosto a diciembre de 2017?

En esta investigación se estableció como objetivo general determinar los niveles del Síndrome de Boreout por dimensiones y por oficinas de trabajo, así como describir los factores

sociodemográficos en el personal administrativo de una institución pública gubernamental de la ciudad de Chiclayo durante agosto a diciembre del 2017. Asimismo se plantearon los siguientes objetivos específicos, estimar los niveles del Síndrome de Boreout por dimensiones del personal administrativo de una institución pública gubernamental, de la ciudad de Chiclayo durante agosto a diciembre del 2017, valorar los niveles del Síndrome de Boreout según oficina de trabajo, del personal administrativo de una institución pública gubernamental, de la ciudad de Chiclayo durante agosto a diciembre del 2017 y describir los factores sociodemográficas en el personal administrativo de una institución pública gubernamental, de la ciudad de Chiclayo durante agosto a diciembre del 2017.

Debido a la escasez de investigaciones sobre el Síndrome de Boreout, surge la necesidad de indagar al respecto, ya que es un tema novedoso e innovador y poco conocido.

Además, esta investigación nos ayudó a conocer la realidad en cuanto a los niveles del síndrome de Boreout por parte de los colaboradores de una institución pública gubernamental.

Al realizarlo, la empresa se benefició con la información obtenida ya que fueron datos relevantes del estado de sus trabajadores y de la institución en general. De esta manera el área de Recursos Humanos de la institución, al tener conocimiento de estos resultados, podría considerar medidas o estrategias de control de actividades para cada colaborador, delimitando las tareas que ejecuta cada uno de ellos, con la finalidad de que realicen las actividades para la cual están destinados, logrando desempeñar las funciones de su puesto y no las de otros. Así mismo buscar mayor compromiso por parte de los trabajadores con la institución.

## Marco de Referencia

### Antecedentes

Azabache (2016) llevó a cabo una investigación en una muestra de 480 administrativos de 16 empresas privadas de la ciudad de Trujillo, de ambos sexos, entre las edades de 18 a 69 años, para determinar el nivel del Síndrome de Boreout. Utilizó la Escala del Síndrome de Boreout – ESB. Se halló una tendencia alta (47%) de presencia del Síndrome de Boreout en varones de 18 a 29 años y niveles medios en los demás sub grupos de varones y mujeres.

Por otro lado, Machado y Rosales (2016) realizaron una investigación en un número de población de 197 empleados de la organización “Farmacias Unidas S.A.”, filial de la Organización Comercial Belloso (COBECA), en las sucursales ubicadas en los municipios San Francisco, Maracaibo, Santa Rita, Cabimas y Ciudad Ojeda, de ambos sexos, para la variable Boreout se aplicó el Test de Síndrome Laboral Boreout (TSLB). Con respecto al Síndrome de Boreout se pudo observar que el 54,9% se encuentra en la categoría media, el 42,9% en la baja y el 2,2% en la alta. Mientras que el promedio para el femenino fue de 17,45 (medio) con desviación de 3,15 y para el masculino de 15,42(medio) con desviación de 2,18. Por último el promedio para el grupo de 18 a 33 años es de 16,67 (medio) con desviación de 3,00, de 34 a 49 años de 15,36 con desviación de 2,37 y para 50 o más 15,29 y desviación de 0,76.

### Bases Teóricas

#### *Síndrome de boreout.*

El síndrome de Boreout es el estado de aburrimiento en el que se encuentra un trabajador cuando no tiene actividades en las cuales pueda invertir el tiempo de su jornada laboral o se encuentra desempeñando funciones que no son las de su puesto (Rothlin & Werder, 2009).

Síndrome de Boreout, se produce por la ausencia de tareas significativas, lo cual es el principal problema de muchos de los colaboradores. Aun así, estos percances no son verbalizados, a riesgo de sufrir de la estigmatización social (ya que el estrés constituye actualmente una condición deseable e indicadora de status) y de efectos económicos adversos a consecuencia de ser considerado un “elemento prescindible” al interior de la empresa (Azabache, 2016, p.16).

El concepto “boreout” está compuesto por dos palabras inglesas *bore* – aburrido y *out* – fuera. De la combinación de ambas palabras resultaría, pues, algo parecido a un “encontrarse fuera del aburrimiento”. Así, el trabajador afectado de boreout sería alguien que se encuentra, en cierto modo, más allá del aburrimiento (Rothlin & Werder, 2009, p.23).

Bruhlman indica que, el tipo de empleados que se pueden ver afectados con mayor frecuencia por el Boreout son aquellos que son más dinámicos y que siempre están a la expectativa de cumplir con nuevos retos y adquirir mejores y mayores oportunidades. El boreout se caracteriza por presentarse en empleados que están ubicados en cargos que no cumplen con sus expectativas de desempeño, lo que puede llegar a generar que el empleado presente cuadros constantes de pérdida de concentración, falta de confianza, rechazo para iniciar las labores por cansancio y sobre todo falta de motivación para ejecutar las tareas asignadas (como se citó en Beltran, Contreras, Forero & García, s.f., p.37).

El boreout tiene que ver con las pocas ganas de trabajar a causa del trabajo desmotivante que la personas realiza. Hay que matizar, pero, que la desmotivación es un fenómeno subjetivo y, por tanto, tiene que ver con las expectativas de cada persona y de otra serie de factores que influyen a la hora de percibir el trabajo como estimulante o no (Regader, 2016).

#### ***Elementos del síndrome de boreout.***

El Boreout consiste en tres elementos: “Aburrimiento, Desinterés e Infraexigencia, que se entrelazan sensiblemente de manera interdependiente” (Cabrera, 2014, p.260).

*El aburrimiento en el trabajo.* Estado de desgano, duda y desorientación, porque el trabajador “no sabe qué hacer” durante todo el día o buena parte de la jornada laboral; el aburrimiento puede ser generado por el tipo de actividades a realizar (tediosas, monótonas, sin sentido), por el contenido de las tareas, y por las acciones que acomete el trabajador durante la jornada (Cabrera, 2014, p.260).

“En general se entiende por aburrimiento una sensación de falta de estímulos, de apatía: el trabajador no se siente ningún impulso interno que le mueva a hacer algo” (Rothlin & Werder, 2009, p.35).

*El desinterés en el trabajo.* Aquí se detecta una ausencia de identificación con el trabajo; el trabajador puede representar desinterés por todo lo que representa la empresa, desinterés por el trabajo propiamente dicho, y desinterés por su propia situación dentro de la empresa (no preocupándole ni siquiera promociones o ascensos dentro de la organización) (Cabrera, 2014, p.260).

Por desinterés entendemos un sentimiento de indiferencia hacia el trabajo y la empresa. Lo que el trabajador hace durante todo el día es irrelevante para él, no tiene ningún significado. Sus

auténticas tareas, los productos o el ramo en que trabajan, no le interesan, le son indiferentes y no le parecen importantes (Rothlin & Werder, 2009, pp. 31-32).

*La infraexigencia en el trabajo.* Describe el sentimiento ante la capacidad de poder rendir más en el trabajo de aquello que le exige la empresa o su superior; el trabajador se puede sentir infra exigido porque sus habilidades superan las tareas que le son asignadas, o también por la cantidad de tareas que se le asigna; siendo otra situación las características de la estructura de la organización, dentro de la cual se hace difícil precisar la necesidad o pertinencia de las actividades que cumple (Cabrera, 2014, p.260).

“Un trabajador está infraexigido cuando tiene la sensación de que en realidad podría rendir más en el trabajo de lo que efectivamente rinde” (Rothlin & Werder, 2009, p.28).

Dichos autores mencionaron que la infraexigencia está constituida por dos elementos:

*El elemento cuantitativo afecta cuanto trabajo.* En este caso el trabajador tiene demasiado poco que hacer, apenas si hay trabajo o el trabajo existente se distribuye siempre entre los mismos personajes, dentro de un círculo al que él no pertenece o del que forma parte de modo marginal.

*El elemento cualitativo afecta al que, al contenido del trabajo.* Para un trabajador infraexigido lo que debe ejecutar es demasiado sencillo, o no se le concede una responsabilidad real para estructurar o cambiar algo en su tarea. Sin embargo sus conocimientos y sus capacidades le permiten rendir más en la empresa.

#### ***Causas del Síndrome de Boreout.***

Según la teoría planteada por Rothlin y Werder (2009), el síndrome de Boreout cuenta con tres causas, los cuales son:

##### *La elección Profesional Equivocada*

Plantean que es muy distinta la realidad de un trabajador en diferentes etapas de su vida, ya que en un inicio se puede dejarse llevar por sus sentimientos al decir que carrera le gustaría seguir, cuando esta persona va creciendo y ya tiene que hacer una elección profesional de la cual dependerá su futuro, considera la realidad en la que vive, aspectos laborales como línea de carrera o una remuneración económica adecuada, para beneficio de su crecimiento profesional.

Resaltando el hecho de que previamente en una buena formación para la elección de una profesión a desempeñar sería bastante beneficioso con el fin de evitar que se presente este tipo de síndrome, así mismo generaría satisfacción en el trabajador al realizar sus labores, llegando a desempeñarse adecuadamente.

Si llega a elegir una profesión en donde no se siente totalmente conforme, puede desarrollarla o desempeñarla, pero puede dar origen al Síndrome de Boreout debido a que no despierta en él un total interés.

#### *Lugar Equivocado*

Aquí el trabajador percibe que las tareas que está desarrollando dentro de la empresa, son poco interesantes, ya que las funciones que le pueden ser delegadas por parte de sus superiores son de un nivel de esfuerzo muy bajo o inclusive puede darse el caso en el cual no le brinden actividades a desarrollar durante su jornada laboral, dando origen a la presencia del síndrome de Boreout. Todo ello involucra varios aspectos, empezando desde el proceso que se realiza para solicitar un trabajador en un puesto determinado, este puede realizarse de la mejor manera y generar muchas expectativas en el postulante, pero esta buena imagen tendría que mantenerse, ya que caso contrario al encontrar una realidad en el interior de la organización, en donde no le muestre ningún tipo de beneficio ni crecimiento, puede originar incomodidad al momento de desempeñarse dentro de la empresa.

#### *De nuevo las Estrategias*

El trabajador utiliza las estrategias para tratar de afrontar el síndrome de boreout el cual se puede llegar a presentarse, en donde por lo general evita el contacto con su jefe, debido a que no quiere manifestar su inconformidad con las actividades que le delegan y buscando sobrellevar por si solo esta situación.

Muchas veces el trabajador puede llegar motivado, con amplios conocimientos y capacidades, buscando ponerlos en práctica en su centro de labores; pesando ejecutar lo aprendido en diversas actividades que le sean delegadas por su superior; pero si por el contrario se presenta cierta limitación por parte de su jefe, el cual, se opone a que alguien intervenga en actividades las cuales conoce el manejo, negando al nuevo trabajador el involucramiento en ellas, señalando que implicaría mucha responsabilidad o tiempo para enseñarle y explicarle el proceso, por ende, no piensa hacerlo dado que dicho jefe se encuentra en el puesto mayor tiempo, logrando adquirir la experiencia para desarrollar determinada labor, por lo mismo, no se expondrá a que se realice de manera incorrecta; es entonces donde se le otorga al trabajador recientemente ingresado tareas de un nivel muy bajo, las cuales se mantienen al transcurrir los días; de tal forma que trabajador se sentirá infraexigido, llegando a parecerle aburrido lo que hace, provocando desinterés por su trabajo.

Cuando un trabajador viene desempeñándose en una organización en donde las actividades que realiza son de un nivel muy bajo para las capacidades con las que cuenta y ante la probabilidad de un cambio de puesto en donde ejerza mayor actividad implicando mayor esfuerzo, puede existir incomodidad en él, en donde se presentaría una negativa ante el cambio, debido a que se acostumbró a desempeñarse de una forma sencilla en el puesto en el que se encontraba y en las actividades que este abarcaba.

Es entonces que parecería la manera más adecuada ganar dinero sin tener que hacer mucho esfuerzo, al presentarse esto, el trabajador está sumergido plenamente en el síndrome de Boreout, es en este momento en donde si queremos cambiar esta situación, va a ser difícil porque se da un comportamiento ya establecido en su desempeño laboral con muy poca exigencia, el cual se ha desarrollado durante un amplio periodo de tiempo.

### **Escala del Síndrome de Boreout**

La Escala del Síndrome de Boreout fue construida por Karla Azabache en el año 2016 en la ciudad de Trujillo, Perú; la elaboración de la escala fue basada en la teoría de Rothlin y Werder (2009) con la finalidad de evaluar el Síndrome de Boreout o aburrimiento en el trabajo. La aplicación es de forma individual o colectiva a personas en situación laboral activa. Contando con un tiempo de duración de 15 a 25 minutos efectuándose a través de 53 ítems de respuesta múltiple con 6 opciones para marcar tipo Likert, las cuales son: “Nunca”, “Pocas veces en un año”, “Pocas veces al mes o menos”, “Una vez por semana”, “Algunos días por semana”, “Todos los días” con puntajes del 0 al 5, excepto los ítems, 1, 2, 3, 10, 14, 18, 20, 22, 31, 35, 38, 39, 45, 46, 47, 49, 51, 52, 53, en los cuales se invierte la puntuación.

Presenta once dimensiones los cuales son poco trabajo, trabajo muy fácil, inconformidad, apatía, distraimiento, indiferencia, desligamiento, parecer ocupado, quejarse, falso uso del tiempo, actividades no laborales, los cuales pertenecen a cinco sub grupos como son infraexigencia, aburrimiento, desinterés, mantener el trabajo alejado y conseguir tiempo libre; formando así dos grupos, manifestaciones del estado emocional y estrategias conductuales evitativas. Posee tres niveles descriptivos, alto, medio y bajo para establecer con mayor precisión el nivel de presencia del Síndrome o de alguno de sus indicadores. Validado por la misma autora, en 873 colaboradores empresas privadas de Trujillo de 18 a 69 años de edad, posee una confiabilidad de 0,90 obtenida a través del índice Alfa de Cronbach y una validez de 0,60 como resultado del método correlación ítem – test.

### ***Dimensiones***

La autora propone las siguientes dimensiones (Azabache, 2016, p.68 - 71):

*Poco Trabajo.* La sensación de malestar se genera porque la cantidad de trabajo asignada es escasa, ya sea porque la repartición del trabajo es desigual entre los colaboradores del área o porque son pocas las responsabilidades que le atañen.

*Trabajo muy Fácil.* La sensación de malestar se genera por la experiencia profesional, laboral y trayectoria de la persona que está sobre calificada para lo que el puesto demanda. El colaborador tiene altas expectativas sobre su propio desempeño y siente que no puede auto expresarse o poner a prueba sus capacidades mediante su trabajo.

*Inconformidad.* Es el estado de desagrado hacia el trabajo, acompañado de la falta de estrategias de motivación. La persona siente irritabilidad, enojo y antagonismo hacia su situación y condiciones en la organización.

*Apatía.* Es la percepción subjetiva del tiempo vacío que se prolonga en exceso, lo cual genera falta de impulsos que le muevan a actuar. Realizar sus actividades laborales le supone gran esfuerzo a la persona, quien se muestra falto de energía y sólo quiere descansar.

*Distraimiento.* Es el estado de frecuente falta de concentración en su trabajo. El colaborador se muestra desconcertado y sorprendido por temas laborales que, en realidad, no son novedosos. Constantemente olvida o confunde información concerniente a su trabajo.

*Indiferencia.* Es la falta de preocupación con los proyectos, las tareas, la institución o con su propia situación dentro de la empresa.

El colaborador experimenta disminución en su deseo de aprender y menor desempeño, ya sea porque el puesto no permite oportunidades de formación o por la falta de una línea de carrera en la cual se desarrolle.

*Desligamiento.* Es el estado de distanciamiento afectivo, falta de identificación o desconexión emocional por el cual el colaborador se siente ajeno en su puesto de trabajo. Además, siente que su persona y acciones pasan desapercibidas para los demás o que existe poca compatibilidad de caracteres con sus superiores y compañeros de trabajo.

*Parecer Ocupado.* La persona realiza acciones que le hagan verse atareado a los ojos de los demás, inclusive más allá del cumplimiento de responsabilidades, tales como: manipulación constante de documentos sin un fin claro para dar la apariencia de estarlos tramitando; llenar de

documentos su escritorio, llevar documentos a casa para mostrarse como un colaborador responsable, colocar varios archivos de trabajo abiertos en la computadora.

*Quejarse.* La persona manifiesta que, debido a la gran cantidad de trabajo, se siente cansado o abrumado, lo cual dista de la realidad. Además, rechaza la ayuda que le es ofrecida.

*Falso uso del tiempo.* Realiza acciones que aparentan la necesidad de utilizar más tiempo del que en realidad requiere; éstas son: es el primero en llegar y el último en retirarse de la oficina. Tiende a culminar su trabajo pendiente con prontitud, aunque no lo manifiesta sino hasta que el plazo de entrega esté por expirar, de tal manera que cuando presenta su información recibe el reconocimiento de sus superiores.

*Actividades no laborales.* Consiste en utilizar el tiempo adicional para dedicarse a actividades personales no concernientes a su trabajo; el colaborador utiliza los recursos de la oficina como internet para navegar en páginas sociales, correos personales, juegos u otros; utiliza los teléfonos de la empresa para llamadas de tipo personal y/o social.

### **Definición Operacional**

Tabla 1.

*Operacionalización de la variable Síndrome de Boreout por la Escala del Síndrome de Boreout*

<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
“Conjunto de manifestaciones del estado de ánimo que se producen de manera habitual y exacerbada dentro del contexto laboral” (Rothlin y Werder, como se citó en Azabache, 2016, p.56),	Poco Trabajo	26, 39, 50
	Trabajo muy fácil	6, 4, 10, 30, 46
	Inconformidad	13, 21, 31, 40
	Apatía	32, 37, 49, 51 52
	Distraimiento	12, 18, 28, 34, 45
	Indiferencia	5, 15, 22, 24, 38, 41
	Desligamiento	1, 11, 27, 35, 53
	Parecer Ocupado	3, 8, 33, 43, 44, 47
	Quejarse	2, 9, 23
	Falso uso del tiempo	14, 16, 19, 29, 48
Actividades no laborales	7, 17, 20, 25, 36 y 42	

## **Método**

### **Diseño y Tipo de investigación**

No experimental, Descriptivo

### **Población**

La población estuvo constituida por el personal administrativo de ambos sexos, entre las edades de 18 a 69 años, de las diferentes oficinas de una institución pública gubernamental de la ciudad de Chiclayo, durante agosto a diciembre del 2017. Estuvo conformada por 162 colaboradores

### **Criterios de Selección**

**Inclusión:** Colaboradores administrativos de ambos sexos de la institución pública gubernamental, con edades entre los 18 y 69 años, además de contar con una antigüedad en el puesto mayor a un año.

**Exclusión:** Colaboradores sin vínculo laboral directo con la institución y que hayan participado previamente en la aplicación de la prueba piloto.

**Eliminación:** Cuestionarios donde no se respondieron todas las preguntas planteadas o se marcaron más de una alternativa en la misma pregunta. Asimismo, instrumentos donde colocaron datos personales.

### **Procedimiento**

Para el desarrollo de esta investigación, se contó con la aprobación del comité de ética de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (Apéndice A).

Al obtener respuesta aprobatoria a lo solicitado (Apéndice A), se realizó las coordinaciones pertinentes para ejecutar la aplicación del instrumento durante el mes de agosto, en las diferentes áreas de la institución. En donde se brindó un consentimiento informado manifestando el proceso de investigación, a los colaboradores que deseen participar.

La aplicación del instrumento se realizó de forma grupal, previa coordinación con cada área, en el auditorio de la institución los días viernes. Al iniciar la reunión se explicó la naturaleza de la investigación, así como lo que evalúa el instrumento. Momentos antes de la aplicación del instrumento se hizo entrega del Consentimiento Informado (Apéndice B) a cada uno de los colaboradores, de los cuales firmaron solo los que aceptaron participar de la investigación de manera voluntaria. A este grupo se le entregó el cuestionario sobre el Síndrome de Boreout, así mismo se brindó las instrucciones correspondientes, considerando un tiempo estimado de 15 a 25

min. Para el desarrollo de este cuestionario; cuando los colaboradores terminaron de contestar, se revisó que cada ítem haya sido marcado.

### **Instrumento**

Se utilizó la técnica de encuesta, aplicando La Escala del Síndrome de Boreout – ESB (Apéndice C) construido por Azabache en 2016, validado por la misma autora, en 873 colaboradores empresas privadas de Trujillo de 18 a 69 años. Este instrumento consta de 59 ítems. Posee cinco alternativas de respuesta tipo Likert: “Nunca”, “Pocas veces en un año”, “Pocas veces al mes o menos”, “Una vez por semana”, “Algunos días por semana”, “Todos los días” con puntajes del 0 al 5; se sumarán los puntajes de cada reactivo en su respectiva dimensión. Los niveles de este síndrome se muestran por indicadores ubicándose en la categoría (alto, medio, bajo), realizando la calificación tanto en varones como en mujeres. El instrumento posee una confiabilidad general de 0,90 obtenida a través del índice Alfa de Cronbach y una validez de 0,60 como resultado del método correlación ítem – test.

### **Aspectos Éticos**

Con el fin de cumplir los aspectos éticos, se le proporciono a cada colaborador el Consentimiento Informado (Apéndice B), en donde se describen aspectos de la investigación, la cual además de ello busca proteger la integridad de los participantes, haciendo cumplir con los principios de beneficencia autonomía y justicia; es por ello que su participación es de manera voluntaria, quedando a elección propia retirarse de este proceso en el momento que decida.

Además, en esta investigación no existió la presencia de algún tipo de riesgo, tanto físico como psicológico; en cuanto a los resultados obtenidos se manejaron de forma confidencial y sirvieron solo con fines de investigación.

### **Procesamiento y Análisis de Datos**

Se elaboró una base de datos a partir de los datos obtenidos, los cuales fueron procesados en Microsoft Excel (versión 2013).

Antes de la ejecución del instrumento, la prueba pasó por un proceso de validación, para hallar la validez y confiabilidad, para lo cual se aplicó el instrumento en un total de 57 colaboradores de la institución, los cuales no participaron del proceso de investigación. Los datos conseguidos se trasladaron a una base de datos en Excel donde se procesaron y sacaron los puntajes directos, posteriormente se comparó, solo a los grupos con puntajes altos y bajos, para determinar si existen diferencias significativas entre los dos grupos, para ello se aplicó la t de student.

Para determinar los niveles del Síndrome de Boreout, se hizo uso de la función porcentaje, para organizar los datos de cada dimensión y el respectivo rango de edades, agrupándolos así en niveles: bajo, medio o alto. Para identificar los niveles de las dimensiones del Síndrome de Boreout, se sumaron los valores de los ítems que correspondían a cada dimensión, obteniendo los puntajes por cada una de ellas; estos puntajes fueron calificados en niveles bajo, medio, alto, de acuerdo a los baremos determinados en el instrumento.

## **Resultados**

### **Validez y Confiabilidad**

Para realizar la validación del instrumento se llevó a cabo la validez de constructo; mediante el índice de correlación de Pearson, siendo válida con una varianza explicada de 68.79%. Así también para la confiabilidad se utilizó el método de dos mitades obteniendo como resultado general del test 0.60, lo que indica que la prueba cuenta con la validez y confiabilidad necesaria para su aplicación.

### **Factores sociodemográficos.**

En el factor sociodemográfico estado civil destacó el nivel alto, en las personas convivientes con un 100%, casadas(os) con un 95%, solteros(as) alcanzando un 89%, divorciados(as) obteniendo el 67% y viudos con el 50%. Mientras que el nivel medio se presenta con el 50% en las personas viudas, en un 33% en personas divorciadas(os), con el 11% en el grupo de solteras(os) y por último con un 5% en personas casadas(os).

### **Niveles del Síndrome de Boreout por dimensiones**

Al determinar los niveles, se obtuvieron los resultados por porcentaje de las 11 dimensiones de la Escala Síndrome de Boreout (Ver Tabla 2).

En la primera dimensión Poco Trabajo se observó predominancia en el nivel medio con más del 50% para los rangos entre 18-29 años, 30- 44 años en ambos sexos y 45- 69 años solo en el sexo femenino. Así mismo, existe predominancia en el nivel bajo para el rango de 45-69 años en el sexo masculino con 62%. No existe frecuencia en el nivel alto para ningún rango de edad del sexo masculino.

En la segunda dimensión Trabajo muy Fácil se evidenció un nivel medio en todos los grupos con más del 40%, obteniendo un porcentaje predominante el rango de edades de 30 a 44 años en varones con un 85% y en mujeres con el 71%. Presenta indicadores en el nivel bajo con 36% y 33% para el sexo masculino y femenino respectivamente.

En la tercera dimensión Inconformidad, la predominancia se encuentra en el nivel alto en todos los grupos, teniendo el 100% en todos los rangos de edad para el sexo masculino, así como el rango entre 30-44 años de edad del sexo femenino con un 96%.

En la cuarta dimensión Apatía presenta predominancia en el nivel alto en todos los rangos de edad para el sexo femenino, en tanto, para el sexo masculino a partir de los 30 años de edad. Así mismo presenta un 82% en el nivel medio en las edades de 18-29 años.

En la quinta dimensión Distrainimiento se evidenció predominancia al nivel alto en todos los rangos de edad del sexo masculino. Para el sexo femenino oscila entre los 18-29 y 30- 44 años de edad. Así mismo presenta tendencia en el nivel medio con 67% entre 45-69 años de edad.

La sexta dimensión Indiferencia muestra un nivel alto en todos los grupos del sexo masculino, donde se obtuvieron porcentajes de 100% y el rango de mujeres de 45 a 69 años evidenció el mismo nivel, pero con un 67%, existiendo el nivel medio solo en mujeres de 45 a 69 años con un 33%.

En la séptima dimensión Desligamiento presenta tendencia al nivel alto en todos los rangos de edades con más del 80% a excepción del grupo de sexo masculino de 18 a 29 años, ubicado en el nivel medio con un 73%. En la octava dimensión Parecer Ocupado se evidenció un nivel alto en todos los rangos de edades con más del 90% en el sexo femenino, y más del 80% para el sexo masculino a partir de los 30 años de edad. El grupo de varones entre 18 a 29 años presenta un 55% en el nivel medio. El nivel bajo presenta un 4% en el sexo masculino.

En la novena dimensión Quejarse destaca el nivel bajo en varones de 18 a 29 años con un 73%, así mismo en mujeres de 45 a 69 años con un 83%. Mientras que en varones y mujeres de 30 a 44 años presentaron un nivel medio con un 70% y 46% respectivamente.

En la décima dimensión Falso uso del Tiempo destaca el nivel alto con más del 80% en todos los rangos de edades para el sexo femenino. En el caso del sexo masculino predomina a partir de los 30 años con un 100%. Así mismo, presenta frecuencia en el nivel medio y bajo con 45% y 9% respectivamente en las edades de 18 a 29 años.

Finalmente, en la décimo primera dimensión Actividades no Laborales se muestra un nivel alto en todos los rangos de edad en el sexo femenino con más de 75% y a partir de los 30 años en el sexo masculino. Así mismo prevalece el nivel medio con 73% en sexo masculino con el rango de 18- 29 años de edad.

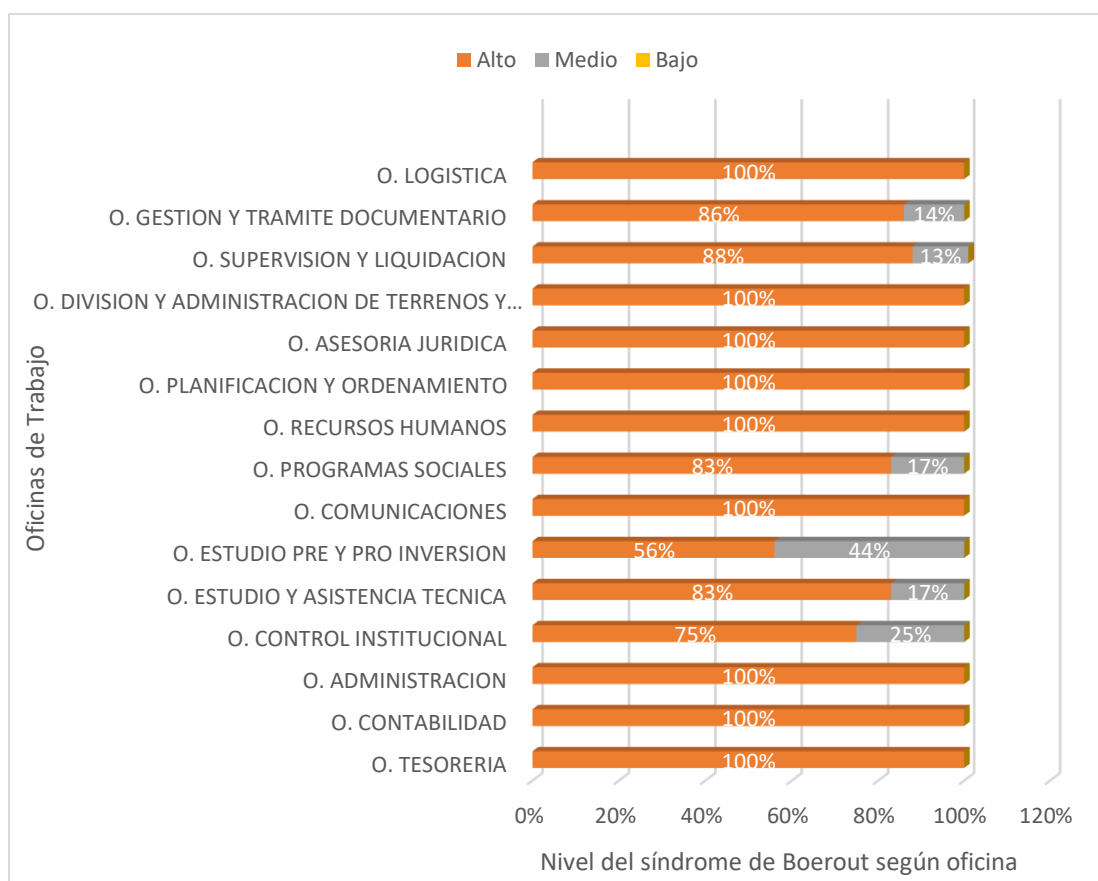
Tabla 2.

*Identificación de los niveles del Síndrome de Boreout por dimensiones en el personal administrativo de una institución pública gubernamental de la ciudad de Chiclayo, agosto-diciembre 2017.*

Dimensiones	Sexo					
	Masculino			Femenino		
	18-29 %	30-44 %	45-69 %	18-29 %	30-44 %	45-69 %
<b>Nivel Poco Trabajo</b>						
Alto	0	0	0	0	8	17
Medio	91	74	38	75	58	83
Bajo	9	26	62	25	33	0
<b>Trabajo muy fácil</b>						
Alto	18	7	15	33	21	17
Medio	45	85	54	54	71	50
Bajo	36	7	31	13	8	33
<b>Inconformidad</b>						
Alto	100	100	100	100	96	83
Medio	0	0	0	0	4	17
Bajo	0	0	0	0	0	0
<b>Apatía</b>						
Alto	18	96	92	88	83	67
Medio	82	4	8	13	13	33
Bajo	0	0	0	0	4	0
<b>Distraimiento</b>						
Alto	91	81	62	75	83	33
Medio	9	19	38	25	17	67
Bajo	0	0	0	0	0	0
<b>Indiferencia</b>						
Alto	100	100	100	100	100	67
Medio	0	0	0	0	0	33
Bajo	0	0	0	0	0	0
<b>Desligamiento</b>						
Alto	27	100	100	88	96	100
Medio	73	0	0	13	4	0
Bajo	0	0	0	0	0	0
<b>Parecer Ocupado</b>						
Alto	45	89	100	96	100	100
Medio	55	7	0	4	0	0
Bajo	0	4	0	0	0	0
<b>Quejarse</b>						
Alto	9	0	0	8	17	0
Medio	18	70	46	42	46	17
Bajo	73	30	54	50	38	83
<b>Falso uso del Tiempo</b>						
Alto	45	100	100	100	96	83
Medio	45	0	0	0	4	17
Bajo	9	0	0	0	0	0
<b>Actividades no laborales</b>						
Alto	18	93	100	79	100	83
Medio	73	7	0	21	0	17
Bajo	9	0	0	0	0	0

### Niveles del Síndrome de Boreout según oficina de trabajo.

En todas las oficinas de la institución gubernamental en la que se realizó la investigación destaca el nivel alto del síndrome de Boreout con más del 50%, mientras que las oficinas de Estudio de Pre y Pro Inversión, Control Institucional, Estudio y Asistencia Técnica, Programas Sociales, Supervisión y Liquidación y por ultimo Gestión y Tramite Documentario, presentaron el nivel medio pero en porcentajes menores al 50% (Ver Figura 1).



*Figura 1.* Nivel del Síndrome de Boreout en las oficinas de una institución pública gubernamental de la ciudad de Chiclayo, agosto-diciembre 2017.



## Discusión

Esta investigación se realizó con el personal administrativo de una institución pública gubernamental, la cual mostró los siguientes niveles con respecto al síndrome de boreout, un nivel alto en varones de las edades de 30 a 44 y de 45 a 69 años y las mujeres de 18 a 29 y de 45 a 69 años, además de mostrar nivel medio en los grupos de varones de 28 a 29 años y de mujeres de 45 a 69 años, por lo cual se puede mencionar que existe diferencia en cuanto a los niveles del síndrome de boreout con respecto al trabajo de la autora Azabache (2016), investigación donde halló una tendencia alta (47%) de presencia del síndrome de boreout en varones de 18 a 29 años y niveles medios en los demás sub grupos de varones y mujeres. Resaltando el hecho de que en ambas organizaciones se trabajó con el personal administrativo, pero con la diferencia de que una pertenece al sector público y la otra al sector privado, lo que ocasionaría diferencia en los niveles alcanzados.

Por otro lado los resultados de la investigación difieren con lo obtenido por Machado y Rosales (2016) donde se halló que el síndrome de boreout en la organización “Farmacias Unidas S.A.” Se encuentra en la categoría media con el 54,9%, considerando que el grupo de 18 a 33 años es de 16,67 (medio), de 34 a 49 años 15,36 (medio) y para más de 50 años 15,29 (medio); considerando que la organización Farmacias Unidas S.A. presta servicios y brinda productos a determinados clientes, realizando servicios de ventas, llegando a relacionarse con pocas áreas de trabajo dentro de la misma organización. A comparación de la institución pública la cual realiza funciones de gestión pública, la cual está en contacto constante con otras oficinas, llegando a depender de ellas para culminar un trabajo, lo cual sería el factor que generó la diferencia entre ambas investigaciones.

De forma general el nivel que sobresale en el personal administrativo en la institución es el nivel alto tanto en varones como en mujeres. En el caso de los varones entre las edades de 18 a 29 años muestran un nivel medio, lo que significaría que si mantienen ese ritmo de trabajo es probable que el síndrome logre desarrollarse en ellos, a diferencia de las edades de 30 a 44 y de 45 a 69 años que presentaron un nivel alto en donde se evidencia la existencia del síndrome a causa de seguir desarrollando sus funciones laborales de la misma manera en el transcurso del tiempo. Esto lleva a mencionar que en los varones conforme pasan los años trabajando en esta instrucción su identificación con la empresa va disminuyendo, producto de la rutina en sus labores, lo que va dando origen al desinterés, siendo este un factor para el desarrollo del síndrome de boreout. Por el contrario, en el caso de las mujeres en las edades de 18 a 29 y de 30 a 44 años presentan un nivel alto del síndrome de boreout y en las edades de 45 a 69 años se muestra en un nivel medio y alto con un mismo porcentaje;

entonces conforme pasa el tiempo y continúan laborando en la institución las mujeres que desarrollan este síndrome logran disminuir la presencia de este en ellas y salir del estado de aburrimiento en el que se encuentran.

A partir de los niveles obtenidos por cada dimensión podemos referir que el personal administrativo de una institución pública gubernamental en cuanto a la dimensión poco trabajo muestra un nivel medio tanto en varones y mujeres de las edades de 18 a 29 años y de 30 a 44 años, así mismo en las mujeres de 45 a 69 años, lo que indica que estos trabajadores presentan cierto riesgo de inicios del síndrome. Logra resaltar el grupo de varones de 45 a 69 años los cuales presentan un nivel bajo, lo cual muestra que no se encuentran expuestos a desarrollar el síndrome de boreout. El alto nivel del síndrome se origina debido a que en la institución cuenta con funciones ya establecidas para cada puesto, pero no se considera si el colaborador tiene las capacidades correctas para cumplir con el puesto en el que se encuentra o resultaría siendo muy sencillo para él, es por ello que en ocasiones hay colaboradores con mayor cantidad de trabajo, lo que evitaría la presencia del síndrome y explicaría el nivel bajo del síndrome en el grupo de varones de 45 a 69 años, mientras que otra parte de los colaboradores cuentan con menor cantidad de actividades, lo que revelaría el nivel medio en el resto de grupos.

Con respecto a la dimensión trabajo muy fácil también muestra un nivel medio en el personal administrativo en varones y mujeres, presentando cierto riesgo de inicios del síndrome de boreout, esto debido a que realizan funciones que no les corresponden o están sobre calificados para el puesto de trabajo en el que se vienen desarrollando, cuentan con mayor capacidad y habilidades de las que se exige, lo cual no cumple las expectativas que tiene el trabajador o llega a parecerle poco retador.

En la dimensión inconformidad tanto varones como mujeres en todos los grupos de edades presentan un nivel alto del síndrome de boreout lo que significa que está muy desarrollado el síndrome en estos trabajadores, y que es en esta dimensión en donde se manifiesta el poco interés que muestra la institución para lograr motivar a sus trabajadores y cumplir con las necesidades laborales que se presenten en sus respectivas oficinas de trabajo, además de lo irritables que pueden mostrarse durante su horario de trabajo, lo que conlleva a desarrollar otro tipo de problemas que afectarían a la institución.

La dimensión apatía tiene un nivel alto en varones y mujeres de 30 a 44 y de 45 a 69 años, así también en mujeres de 18 a 29 años, mientras que en los varones de 18 a 29 años muestran un

nivel medio, esto corrobora el hecho de que les cuesta esfuerzo cumplir con sus actividades laborales y en ocasiones llegando a prolongarla.

En relación a la dimensión distraimiento se presentan niveles altos en varones y mujeres de 18 a 29 años y de 30 a 44 años, mientras que en varones de 45 a 69 años sigue presentándose el nivel alto, pero en un menor porcentaje a los rangos anteriores y en las mujeres de estas edades destaca el nivel medio. Por lo cual se refiere que en este estado es cuando no logran concentrarse en lo que realizan pareciendo distraídos ya que sus funciones llegan a parecerles sencillas logrando culminarlas de manera rápida.

En la dimensión indiferencia se evidencia un nivel alto en todos los grupos de edades, en donde se ve limitado el crecimiento profesional del trabajador ya que no están satisfechos con las oportunidades de formación que se puedan brindar, ni con la línea de carrera establecida dentro de la institución en la cual laboran.

En la dimensión desligamiento también se presenta un nivel alto en el personal administrativo ya que no se sienten identificados con el puesto de trabajo que tienen y mucho menos con la institución, esto podría llegar a desarrollarse también en los varones de 18 a 29 años ya que tienen un nivel medio y están expuestos a esa manera rutinaria de realizar su jornada laboral.

El personal administrativo de esta institución en la dimensión parecer ocupado obtuvo niveles muy altos, al ser un organismo de gestión y que constantemente está relacionado con trámites documentarios, ayuda a que se desarrolle esta dimensión, ya que el trabajador puede aparentar estar cumpliendo con su trabajo, simular manejar los documentos que reciben de manera periódica, almacenarlos en su escritorio o incluso abrir varios archivos en su computador todo ello para dar la apariencia de que está sumamente atareado cuando en realidad no lo está. Por el contrario, los varones de 18 a 29 años obtuvieron un nivel medio, ya que de cierta forma es en esta edad en donde buscan la productividad en las acciones que realizan y cumplir con lo que tienen programado, pero de igual forma presentan indicadores para desarrollar el síndrome de burnout.

En la dimensión quejarse en varones y mujeres de 18 a 29 años y de 45 a 69 años presentaron un nivel bajo, lo cual indica que estas personas pueden llevar a cabo por sí mismo el trabajo que tienen pendiente sin manifestar ningún tipo de reclamo, existiendo la posibilidad de que las actividades que realice sean pocas y se sienta a gusto trabajando. En cuanto a los varones y mujeres de 30 a 44 años presentaron un nivel medio, por lo cual es probable de continuar con el

mismo ritmo en sus actividades tengan que realizar reclamos con respecto a la cantidad de trabajo que tienen.

En relación con la dimensión falso uso del tiempo también se obtuvo niveles altos, es aquí donde llegan a solicitar más tiempo para culminar una actividad la cual pueden tenerla lista, pero con el fin de obtener tiempo libre pueden mencionar que su trabajo es más complicado y de tal forma aparentar que necesitan más tiempo.

En cuanto a la última dimensión aparentar actividades no laborales, destaco el nivel alto en todo el personal administrativo, indicando que los colaboradores de esta institución emplean su tiempo de trabajo para actividades personales como el uso de redes sociales, teléfonos, llamadas de índole personal e inclusive considerar el hecho de dormir en su oficina.

El personal administrativo de cada una de las oficinas de la institución, mostraron un nivel alto en cuanto al síndrome de boreout, considerando que en cada una de estas oficinas se llevan a cabo funciones de gestión pública, tramites documentarios, evaluación de proyectos, establecer convenios para la ejecución de estos, dar conformidad de las liquidaciones , efectuar inspecciones, además de una adecuada administración no solo de los recursos materiales que brinda sino también del personal a disposición para cada uno de estos proyectos, formular e implementar políticas y normas en beneficio a la población, asumir reclamos y asesorar en cuanto a defensa legal en asuntos de carácter jurídico; considerando que estas funciones las llevan a cabo el personal en cada oficina de manera rutinaria y agregado a ello el poco interés de la institución por establecer estrategias para mantener motivados a sus trabajadores ni buscar que se involucren en las labores que realizan, origina que el síndrome de boreout se presente de manera muy marcada en el personal y siga desarrollándose. Si consideramos el poco personal por cada oficina que se encuentra en el nivel medio, al estar bajo esta metodología de trabajo tan tradicional quedan expuestos a desarrollar el síndrome de boreout.

## Conclusiones

Determinando los niveles del síndrome de burnout por cada dimensión nos muestra que, en la primera dimensión poco trabajo en varones de 18 a 29 años obtuvo un 91% en el nivel medio y un 9% en el nivel bajo, en las edades de 30 a 44 años mostraron un nivel medio con un 74% y un nivel bajo con un 26%, en las edades de 45 a 69 años indicaron un nivel medio con 38% y un nivel bajo con el 62%, mientras que en las mujeres de 18 a 29 años presentaron un nivel medio en un 75% y un nivel bajo en un 25%, en cuanto al rango de edades de 30 a 44 años el nivel alto es de 8%, el nivel medio es de 58% y el nivel bajo de 33%, en las edades de 45 a 69 años muestra un nivel alto en un 17% y el nivel medio en un 83%.

En la dimensión trabajo muy fácil en varones de 18 a 29 años muestra el nivel alto en un 18%, el nivel medio en un 45% y el nivel bajo a un 36%, entre las edades de 30 a 44 años el nivel alto es del 7%, el nivel medio es de un 85% y el nivel bajo de un 7%, en las edades de 45 a 69 años el nivel alto fue del 15%, el nivel medio del 54% y el nivel bajo del 31%, en cuanto a mujeres de 18 a 29 años presentan un nivel alto con un 33%, un nivel medio con un 54% y el nivel bajo con un 13%, en las edades de 30 a 44 años el nivel alto muestra un 21%, el nivel medio un 71% y el nivel bajo un 8%, entre las edades de 45 a 69 años el nivel alto tiene el 17% y el nivel medio el 83%.

En la dimensión inconformidad en varones de 18 a 29 años de 30 a 44 años y de 45 a 69 años presentan un nivel medio con el 100%, en las mujeres de 18 a 29 años muestran un nivel alto con un 100%, entre las edades de 30 a 44 años indican un nivel alto con un 96%, un nivel bajo con un 4%, en las edades de 45 a 69 años el nivel alto es de 83% y el nivel medio de 17%.

En la dimensión apatía en varones de 18 a 29 años el nivel alto es de 18% y el nivel medio de 82%, en el rango de edades de 30 a 44 años el nivel alto es de 96% y el nivel medio es de 4%, en las edades de 45 a 69 años el nivel alto es de 92% y el nivel medio de 8%, mientras que en las mujeres de 18 a 29 años se obtuvo el nivel alto con un 88% y el nivel medio con un 13%, en las edades de 30 a 44 años un nivel alto con un 83%, el nivel medio con un 13% y el nivel bajo con un 4% y en las edades de 45 a 69 años el nivel alto es de 67% y el nivel medio de 33%.

En la dimensión distraimiento en varones de 18 a 29 años presentan un nivel alto de 91% y medio de 9%, entre las edades de 30 a 44 años el nivel alto es de 81% y un nivel medio de 19%, en las edades de 45 a 69 años obtiene un nivel alto con un 62% y un nivel medio con un 38%, en las mujeres de 18 a 29 años muestran un nivel alto con un 75% y medio con un 25%, en las edades

de 30 a 44 años indica un nivel alto con 83% y un nivel medio con un 17%, en el rango de 45 a 69 años el nivel alto tiene 33% y el nivel medio 67%.

En la dimensión indiferencia en varones de 18 a 29 años, de 30 a 44 años y de 45 a 69 años presentan el nivel alto con un 100%, en las mujeres de 18 a 29 años y de 30 a 44 años muestran niveles altos con un 100% y en las edades de 45 a 69 años el nivel alto tiene 67% y el nivel medio un 33%.

En la dimensión desligamiento en varones de 18 a 29 años el nivel alto tiene un 27% y el nivel medio un 73%, entre las edades de 30 a 44 años y de 45 a 69 años muestran un nivel alto con un 100%, en mujeres de 18 a 29 años tiene un nivel alto con un 88% y un nivel medio con un 13%, en las edades de 30 a 44 años tiene el nivel alto con un 96% y un nivel medio con un 4%, en las edades de 45 a 69 años un nivel alto con un 100%.

En la dimensión parecer ocupado en varones de 18 a 29 años obtiene un nivel alto con un 45% y un nivel medio con un 55%, en las edades de 30 a 44 años indican un nivel alto con un 89%, el nivel medio con un 7% y un nivel bajo con un 4%, en las edades de 45 a 69 años tienen un nivel alto con un 100%; en mujeres de 18 a 29 años el nivel alto es de 96% y el nivel bajo de 4% y en las edades de 30 a 44 años y de 45 a 69 años el nivel alto es de 100%

En la dimensión quejarse, entre las edades de 18 a 29 años el nivel alto es de 9%, el nivel medio de 18% y el nivel bajo de 73%, en las edades de 30 a 45 años el nivel medio es de 70% y el nivel bajo tiene un 30%, en las edades de 45 a 69 años tienen un nivel medio con un 46% y un nivel bajo con un 54%; en mujeres de 18 a 29 años el nivel alto tiene 8%, el medio tiene 42% y el nivel bajo 50%, en las edades de 30 a 44 años el nivel alto muestra 17%, el nivel medio 46% y el nivel bajo 38%, entre las edades de 45 a 69 años el nivel medio tiene un 17% y un nivel bajo un 83%.

En la dimensión falso uso del tiempo en varones de 18 a 29 años el nivel alto y medio tienen un 45% y el nivel bajo un 9%, entre las edades 30 a 44 años y de 45 a 69 años tienen un nivel alto con un 100%; en mujeres de 18 a 29 años indican un nivel alto con un 100%, en las edades de 30 a 44 años muestran un nivel alto con un 96% y un nivel medio con un 4%, en las edades de 45 a 69 años tienen un nivel alto con un 83% y un nivel medio con un 17%.

En la dimensión actividades no laborales en varones de 18 a 29 años el nivel alto obtiene un 18%, el nivel medio un 73% y el nivel bajo un 9%, en el rango de edades 30 a 44 años el nivel alto muestra un 93% y el nivel medio un 7%, en las edades de 45 a 69 años el nivel alto tiene un

100%; en las mujeres de 18 a 29 años presentan un nivel alto con un 79% y un nivel medio con un 21%, en las edades de 30 a 44 años un nivel alto con 100% y por último en las edades de 45 a 69 años tiene un nivel alto con un 83% y un nivel medio con un 17%.

El síndrome de boreout en el personal administrativo de la oficina gestión y tramite documentario muestra un nivel alto con un 86% y un nivel medio con un 14%; en la oficina de supervisión y liquidación indica un nivel alto con un 88% y un nivel medio con un 13%; en la oficina de programas sociales obtiene un nivel alto con un 83% y un nivel medio con un 17%; mientras que en la oficina de estudio de pre y pro inversión el nivel alto tiene un 56% y el nivel medio tiene un 44%; en la oficina estudio y asistencia técnica, muestra un nivel alto con un 83% y un nivel medio con un 17%; en cuanto a la oficina de control institucional presenta el un nivel alto con un 75% y un nivel medio con un 25%; en cuanto a las oficinas de logística, división y administración de terrenos y patrimonio fiscal, asesoría jurídica, planificación y ordenamiento, recursos humanos, administración, contabilidad y la oficina de tesorería presentan un nivel alto del síndrome de boreout con un 100%.

En los factores sociodemográficos, se consideró el estado civil, en donde los trabajadores solteros(as) muestran un nivel alto con un 89% y un nivel medio con un 11%, en los trabajadores casados, el nivel alto es de 95% y el nivel bajo es de 5%, en los colaboradores viudos se obtiene un 50% tanto en el nivel alto como en el nivel medio, mientras que en los trabajadores convivientes tienen un nivel alto con un 100%, por último en los colaboradores divorciados se encontró un 67% en el nivel alto y un 33% en el nivel medio.

### **Recomendaciones**

Realizar un estudio psicométrico en donde se desarrollen baremos para obtener el nivel del síndrome de boreout con el puntaje directo.

Continuar realizando investigaciones científicas con respecto al síndrome de boreout.

Se sugiere relacionar la variable síndrome de boreout con el síndrome de burnout ya que evalúan ambos extremos en un contexto laboral, el aburrimiento laboral y el agotamiento laboral, existiendo relación al ser enfermedades psicolaborales.

Fortalecer la oficina de recursos humanos de la institución con la presencia de un psicólogo organizacional, el cual se encargue del bienestar de los trabajadores desde un punto de vista psicológico como administrativo.

Se recomienda a la institución implementar estrategias de motivación, estrategias de comunicación asertiva e involucramiento laboral, de forma que se dé el compromiso del trabajador con la institución y evitar la presencia del síndrome estudiado.

Realizar un proceso de rotación de personal ubicando en cada puesto de trabajo alguien totalmente capacitado y con las habilidades acorde al puesto para evitar la presencia del síndrome de boreout.

### Referencias

- Azabache, K. (2016) *Construcción y propiedades psicométricas de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en colaboradores adultos de Trujillo*. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/186/1/azabache\\_ak.pdf](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/186/1/azabache_ak.pdf)
- Beltran, A.; Contreras, B.; Forero, L. & Garcia, A. (s.f.) *Game-mover Herramienta Gamificada para diagnóstico del síndrome de Boreout*. Recuperado de: <http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/6097/4/Game-Mover%20herramienta%20gamificada%20para%20el%20diagnostico%20del%20boreout.pdf>
- Cabrera, L. (2014) *Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición*. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/suis/v46n3/v46n3a06.pdf>
- Machado, C. & Rosales, A. (2016) *Burnout y Boreout en empleados de una filial farmacéutica*. Recuperado de: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/3201-16-09602.pdf>
- Regader, B. (2016). *Síndrome boreout: cuando el trabajo te aburre*. *Entrepreneur*. Recuperado de: <https://www.entrepreneur.com/article/286429>
- Rothlin, P. & Werder P. (2009) *El nuevo síndrome laboral Boreout Recupera la motivación*. Colombia: Debolsillo.

## Apéndice A



### COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE MEDICINA

El día viernes 01 de setiembre de 2017, el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina, ha determinado declarar **APROBADO** el trabajo de Investigación de la Escuela de Psicología:

Título: Síndrome de Boreout en el personal administrativo de una institución pública gubernamental de la ciudad de Chiclayo, agosto – diciembre, 2017

Autor:

- Quicio Piscocoya Ronald Jesús

Chiclayo, 01 de setiembre de 2017



Comité de Ética en  
Investigación

Mgtr. Luis Enrique Jara Romero  
Presidente Comité de Ética  
en Investigación de la  
Facultad de Medicina

## Apéndice B

### Consentimiento para participar en un estudio de investigación

---

Instituciones :	Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo – Gobierno Regional de Lambayeque
Investigadores :	Ronald Jesús Quicio Piscocoya
Título:	Síndrome de Boreout en el personal administrativo de una institución pública gubernamental de la ciudad de Chiclayo, agosto-diciembre 2017

---

#### **Fines del Estudio:**

Esta investigación es desarrollada por un estudiante de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. El cual lo invita cordialmente a participar en un estudio denominado: Síndrome de Boreout en el personal administrativo de una institución pública gubernamental, Chiclayo, agosto-diciembre 2017. Para ello se realizará un estudio con el fin de identificar el nivel del Síndrome de Boreout en el personal administrativo de esta institución.

#### **Procedimientos:**

Si usted acepta participar en este estudio, se le pediría responder las preguntas de un cuestionario, el cual durará entre 15 a 25 minutos.

#### **Riesgos:**

No existen riesgos por participar en este estudio.

#### **Beneficios:**

Usted se beneficiará con los resultados de una evaluación del Síndrome de Boreout, también llamado aburrimiento laboral, el cual se caracteriza por afectar el desempeño laboral de los colaboradores, limitando sus actividades dentro de una organización.

Se le informará de manera personal y confidencial los resultados que se obtengan del test realizado, a través del correo electrónico. El costo del test y del programa será cubierto por el estudio y no le ocasionarán gasto alguno.

#### **Costos e incentivos**

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio, Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

#### **Confidencialidad:**

La información que se recoja será confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas serán codificadas empleando un número de identificación que garantiza la confidencialidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

#### **Uso de la información:**

La información una vez procesada será eliminada.

#### **Derechos del participante:**

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tienes alguna duda adicional, por favor preguntar al responsable de la investigación Ronald Quicio Piscocoya al 976398386

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, teléfono 606200 anexo 1138.

---

<i>Participante</i>	<i>Investigador</i>	
<b>Nombre:</b>	Nombre:	Ronald Quicio Piscocoya
<b>DNI:</b>	DNI:	75398084
<b>Fecha:</b>		
<hr/>		
Firma		
<hr/>		

## Apéndice C

### Escala del Síndrome de Boreout

Antes de iniciar se le pide completar los siguientes datos:

Sexo: Femenino _____ Masculino _____		Código: _____ Edad : _____	Estado civil: Soltero(a) ____ Conviviente ____ Casado(a) ____ Separado(a) ____ Viudo(a) ____ Divorciado(a) ____	
¿En qué puesto trabaja? :		¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta empresa? Escriba su respuesta en años y meses:	¿Cuántas personas dependen económicamente de usted? (sin incluirse a sí mismo)	
Tiempo parcial	Tiempo completo			
¿Qué tipo de contrato tiene? ____ Contrato Administrativo de Servicios (CAS) ____ Contrato por Funcionamiento ____ Contrato por Locación de Servicio				

#### 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

Item de ejemplo						
a. Me siento contento en mi trabajo	0	1	2	3	4	5

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

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

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

Puede comenzar.

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

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

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

*¡Muchas gracias por su participación!*