

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
ESCUELA DE POSGRADO



**Síndrome de Boreout y rendimiento laboral en colaboradores de una
empresa de servicios logísticos, Chiclayo 2024**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN FORMACIÓN DIRECTIVA Y GOBIERNO DE LAS PERSONAS**

AUTOR

Katiana Krystel del Milagro Alfaro Ñiquen

ASESOR

Liliana Milagros Portilla Capuñay

<https://orcid.org/0000-0002-9304-9887>

Chiclayo, 2025

**Síndrome de Boreout y rendimiento laboral en colaboradores de
una empresa de servicios logísticos, Chiclayo 2024**

PRESENTADA POR

Katiana Krystel del Milagro Alfaro Ñiquen

A la Escuela de Posgrado de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el grado académico de

**MAESTRO EN FORMACIÓN DIRECTIVA Y GOBIERNO DE
LAS PERSONAS**

APROBADA POR

Eduardo Castro Málaga Novoa

PRESIDENTE

Rony Edinson Prada Chapoñan
SECRETARIO

Liliana Milagros Portilla Capuñay
VOCAL

ALFARO ÑIQUEN KATIANA - TURNITIN.pdf

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

5%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

latam.redilat.org

Fuente de Internet

1%

4

www.researchgate.net

Fuente de Internet

1%

5

www.dspace.uce.edu.ec

Fuente de Internet

1%

6

doi.org

Fuente de Internet

1%

7

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

8

dialnet.unirioja.es

Fuente de Internet

1%

9

repositorioacademico.upc.edu.pe

Fuente de Internet

1%

ÍNDICE

Resumen	5
Abstract	6
Introducción	7
Revisión de literatura	8
Materiales y métodos.....	13
Resultados y discusión.....	16
Conclusiones.....	21
Recomendaciones.....	22
Referencias	23
Anexos.....	25

Resumen

Este estudio tiene como objetivo general determinar la relación entre el síndrome de boreout y el rendimiento laboral en colaboradores de una empresa de servicios logísticos en Chiclayo. Para ello, se establecieron objetivos específicos que incluyen la identificación del nivel del síndrome de boreout, del rendimiento laboral y la relación entre las dimensiones de ambas variables. La investigación se llevó a cabo mediante un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y de tipo de investigación descriptivo-correlacional, con muestra censal dada por 80 participantes con edades comprendidas entre 24 y 52 años ($M= 34.2$, $DE= 6$), de los cuales el 69.4 % fueron varones. Se aplicaron dos instrumentos: la escala de síndrome de boreout de Cabrera (2014) y la escala de rendimiento laboral de Gabini y Salessi (2016). Los resultados revelaron una correlación altamente significativa, fuerte y negativa ($p < 0.001$, $r_s -0.56$) entre el síndrome de boreout y el rendimiento laboral de los colaboradores. Se observó que el nivel medio de síndrome de boreout es el más frecuente entre los participantes. En cuanto a las dimensiones del rendimiento laboral, se encontró que el rendimiento en la tarea está negativamente correlacionado con todas las dimensiones del síndrome de boreout, mientras que en la dimensión de comportamientos contraproducentes se identificó una correlación positiva entre las dimensiones de aburrimiento y desinterés. Las conclusiones indican que el rendimiento laboral se manifiesta predominantemente en un nivel medio, lo que también se refleja en las dimensiones analizadas. Este estudio subraya la importancia de abordar el síndrome de boreout en entornos laborales para mejorar el rendimiento y la satisfacción de los colaboradores, contribuyendo así a un ambiente laboral más saludable y productivo.

Palabras clave: síndrome de boreout, rendimiento laboral, satisfacción, recursos humanos.

Abstract

The general objective of this study is to determine the relationship between boreout syndrome and work performance in employees of a logistics services company in Chiclayo. For this purpose, specific objectives were established, including the identification of the level of boreout syndrome, job performance and the relationship between the dimensions of both variables. The research was carried out using a quantitative approach with a non-experimental design and a descriptive-correlational research type, with a census sample of 80 participants aged between 24 and 52 years ($M= 34.2$, $SD= 6$), 69.4% of whom were male. Two instruments were applied: the boreout syndrome scale by Cabrera (2014) and the work performance scale by Gabini and Salessi (2016). The results revealed a highly significant, strong and negative correlation ($p < 0.001$, $r_s -0.56$) between boreout syndrome and collaborators' job performance. It was observed that the level. The most common form of boreout syndrome was found to be among the participants. As for the dimensions of job performance, it was found that task performance is negatively correlated with all dimensions of boreout syndrome, while in the dimension of counterproductive behaviors a positive correlation was identified between the dimensions of boredom and disinterest. The findings indicate that job performance is predominantly manifested at a medium level, which is also reflected in the dimensions analyzed. This study underscores the importance of addressing the boreout syndrome in the workplace to improve employee performance and satisfaction, thus contributing to a healthier and more productive work environment.

Keywords: boreout syndrome, job performance, satisfaction, human resources.

Introducción

En los últimos años, y más aún con la pandemia de la covid-19, la salud mental y el reconocimiento de la persona como tal han tomado mayor importancia, no solo en el sector de salud sino también en el sector empresarial. En efecto, la salud es elemento fundamental para el desarrollo integral del hombre y su repercusión en las distintas esferas de la sociedad y —de manera particular— en el ámbito laboral; pues permite un equilibrio en las dimensiones emocional, interactiva-social, conductual con impacto significativo en su capacidad para el trabajo.

De allí que, si bien la empresa tiene como uno de sus fines la obtención de rentabilidad y mayor productividad de su personal, es menester prestar especial atención al capital humano y su bienestar, considerando una adecuada planificación. Sin embargo, en la realidad, muchas veces se obvia una previsión estratégica, se desconocen los perfiles, el estado de la salud mental, así como el talento que puedan tener los colaboradores, y todo esto —en última instancia— trae consigo consecuencias negativas en diferentes áreas.

En este marco, los factores que pueden afectar el rendimiento laboral son la frustración, la insatisfacción, la gestión de talento humano, la desmotivación, el estrés, el hostigamiento, el agotamiento emocional, el clima organizacional, la productividad, y un sinnúmero de factores que trascienden situacionalmente. En esta línea un factor que afecta asimismo el rendimiento laboral es el sistema de incentivos al conocimiento. En una investigación, los colaboradores indicaron que este sistema es un gran beneficio para desarrollar el talento humano y, a la vez, mejorar la productividad de la empresa. Pues el sistema de incentivos al conocimiento ha logrado mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa de estudio, esto debido a que tienen el interés de continuar con su formación profesional, donde en un futuro será reflejado en su rendimiento laboral y también de manera económica (Rolin, 2020).

Adicionalmente, otro de los factores y el cual tendrá un mayor enfoque aquí es el nuevo síndrome que está cada vez teniendo mayor presencia en los colaboradores: el boreout. El síndrome boreout ocasiona la ausencia de estímulos mentales necesarios para mantener a los empleados conscientes de su entorno, y esta disminución puede convertir a los empleados en zombis profesionales (Abubakar, 2020). Este síndrome amenaza el sentir de los trabajadores y los resultados de su desempeño, debido a situaciones insatisfactorias en el lugar de trabajo y

también por la falta de variedad en el mismo. En el sector de Latinoamérica y Perú las investigaciones científicas en cuanto a la variable de estudio síndrome de boreout son escasas.

En la presente investigación se planteó la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de boreout y rendimiento laboral en colaboradores de una empresa de servicios logísticos? Esto es, considerando que a mayor presencia del síndrome boreout, menor sería el rendimiento laboral en los colaboradores de una empresa de servicios logísticos del norte del Perú. El objetivo general consistió en determinar la relación entre el síndrome de boreout y rendimiento laboral en colaboradores de una empresa de servicios logísticos, Chiclayo 2024. Asimismo, los objetivos específicos quedaron establecidos como identificar el nivel del síndrome de boreout, el nivel del rendimiento laboral y la relación entre las dimensiones del síndrome de boreout y las dimensiones del rendimiento laboral.

La importancia de esta investigación radica en identificar la situación actual de los colaboradores en cuanto al síndrome de boreout y así explicar la correlación existente entre este nuevo síndrome y el rendimiento laboral de los mismos. Pues, será de gran aporte para contrastar con la teoría que tenemos de ambas variables, y así entregar como propuesta para una posible alternativa de mejora y ejemplo para otras posibles investigaciones. Cabe mencionar que existen estudios previos en el contexto internacional, donde el síndrome de boreout impacta en el rendimiento deficiente; por ende, es vital reforzar la gestión del talento humano y así lograr mejores ambientes laborales.

Revisión de literatura

Antecedentes

En Perú, Huamán (2024) realizó un estudio sobre el síndrome de boreout en la gestión pública, utilizando una metodología descriptiva teórica no experimental. El estudio revela que las instituciones públicas, esquematizadas para servir a la comunidad, son particularmente susceptibles al boreout, ya que las labores monótonas y la falta de desafíos intelectuales promueven un entorno propicio para su desarrollo. Según la población estudiada, se identifican cuatro elementos relacionados con este síndrome: aburrimiento, desinterés, infraexigencia y conflictos, enfatizando que no es necesario que todos estén presentes para validar el síndrome; basta con uno. Además, se evidencia que las circunstancias en las instituciones públicas favorecen la aparición del boreout, lo que no solo afecta el rendimiento individual, sino también la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía. Por ello, es fundamental que las

organizaciones públicas identifiquen y atenúen los factores que contribuyen al boreout, implementando estrategias que promuevan la rotación de tareas, el desarrollo profesional y la participación activa en proyectos significativos. Esto permitirá mejorar el ambiente laboral, aumentar la productividad y garantizar un servicio público más eficiente y eficaz.

En Turquía, Zainab (2023) buscó en su investigación conocer la relación entre el boreout y el comportamiento de búsqueda de empleo, el ocultamiento de información y el comportamiento de sabotaje de información en una población que trabaja en los sectores de educación, salud, policía y administrativo a través de una investigación cuantitativa con un muestreo intencional, con un total de 444 personas. Como instrumento para el boreout se tomó la escala propuesta por Stock, respondiendo a una escala de Likert, donde se califica del 1 al 5 cada uno de los enunciados. De esa manera, se señala que el boreout se asocia positivamente con el comportamiento de búsqueda de empleo entre los colaboradores. También menciona que el boreout en el trabajo afecta en el rendimiento deficiente, implicando un bajo nivel de satisfacción y aumento en la rotación o ausentismo.

En España, Vilotta et al. (2019) llevaron a cabo un estudio destinado a comparar diversas muestras transculturales con el objetivo de evaluar probables discrepancias en los niveles de boreout laboral, considerando la edad de los colaboradores en la investigación. La muestra fue de 84 empleados de la gestión pública, tanto españoles como italianos. Se empleó la escala de Azabache para medir los niveles del síndrome de aburrimiento laboral. Los resultados revelaron que efectivamente existen diferencias transculturales relacionadas con la edad de los trabajadores. Como recomendación, los autores sugieren la implementación de políticas de gestión de recursos humanos en las organizaciones para reducir alguna disparidad y prevenir situaciones desmotivadoras. La inclusión de programas de activación en la gestión del capital humano en las empresas se vuelve cada vez más esencial; y en consonancia con ello, es menester –de manera fundamental– evitar situaciones de boreout y promover acciones que impulsen el progreso propio del trabajador, al mismo tiempo que contribuyan a prevenir peligros laborales.

En Colombia, Daza et al. (2017) realizaron un estudio con el propósito de determinar si los factores de riesgo intralaboral asociados al clima organizacional influyen en la manifestación del síndrome de boreout. El tipo de investigación fue no experimental transversal correlacional en instituciones, públicas y privadas, prestadores de servicios de salud. La muestra

fue de 415 trabajadores administrativos. El instrumento empleado fue una encuesta con la escala propuesta por Cabrera en el año 2014. Los resultados mostraron que la edad, el sexo y el estado civil no repercuten en la presencia del síndrome de *boreout*. También se indicó que la compensación remunerativa tiene un efecto significativo sobre la probabilidad de ocurrencia de este síndrome.

En Alemania, Stock (2016) llevó a cabo una indagación que buscó comprender la relación entre el *boreout* y la orientación al cliente. El estudio fue de tipo cualitativo con 147 empleados de primera línea de diferentes empresas. Se realizó un estudio de validación con los clientes y entrevista con la muestra indicada. Los resultados indicaron que las tres dimensiones del *boreout*: aburrimiento laboral, crisis de significado en el trabajo y crisis de crecimiento en el trabajo afectan congruentemente en el comportamiento orientado al cliente. No obstante, la autonomía laboral moderaría la relación entre ambas variables estudiadas.

En Ecuador, Cabezas y Brito (2021) dirigieron su atención hacia la identificación del impacto de la gestión del talento humano en el rendimiento laboral de los colaboradores de una estación de servicios. La metodología de esta investigación fue mixta, con enfoque de tipo descriptivo mediante una revisión teórica y un estudio basado en la observación. En un sentido general, puede decirse que existen diversos factores vinculados con el rendimiento laboral, tales como la equidad organizacional y el control del trabajo, junto con otros menos mencionados como la autonomía laboral y la comunicación laboral, que están interrelacionados y no necesariamente aislados. Según el propósito general de esta investigación se determina que hay un impacto significativo y positivo entre la gestión del talento humano para un rendimiento laboral. Del mismo modo, se menciona que hay deficiencias en el reconocimiento del trabajo, *onboarding* y oportunidades de línea de carrera por lo que conduce a un retraso, desinterés e incumplimiento de las actividades correspondientes de los colaboradores.

En Perú, Sanchez et al. (2023) buscaron analizar si el liderazgo de servicio predice el rendimiento laboral. Esta investigación se basó en un diseño no experimental, transversal predictivo. La población fue de 424 colaboradores municipales, empleando instrumentos según la escala de liderazgo de servicio y la escala de rendimiento laboral creada por Koopmans. Con ello, se obtuvo como resultado que el liderazgo de servicio predice en gran parte el rendimiento laboral en los colaboradores de acuerdo con las dimensiones de esta variable. También señala que existe una relación positiva y significativa entre sí.

En Perú, Oseda et al. (2019) propusieron como objetivo determinar la relación entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral. Para ello, se ejecutó una investigación tipo aplicada, correlacional y diseño correlacional transversal. La población fue el personal docente y el personal administrativo de una universidad; la muestra fue de 130 colaboradores en total. Asimismo, se empleó la técnica de encuesta y como instrumento, la encuesta. Como resultado se obtuvo la existencia de una relación directa entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral; así, a un mayor trabajo colaborativo se presentará un mejor rendimiento laboral y viceversa.

Bases teóricas

El término de *boreout* se forma a partir de la unión de dos palabras en inglés *bore*: aburrido y *out*: fuera. De este modo, surgiría el concepto que se asemeja a estar fuera del aburrimiento. En este contexto, el aburrimiento alcanza un nivel tan intolerable que acoge nuevas y amplias dimensiones para el individuo perjudicado (Rothlin y Werder, 2011, p. 13).

Por otro lado, y en gran similitud, Stock (2015, p. 574) describe el *boreout* como una etapa psicológica negativa caracterizada por una baja excitación concerniente con el trabajo, revelándose a través de tres formas importantes: una crisis de significado en el trabajo, aburrimiento laboral y una crisis de crecimiento en el ámbito laboral. De la misma forma, Rothlin y Werder (2011) determinan las tres dimensiones del síndrome de *boreout*: infraexigencia, tareas repetitivas y monótonas con la sensación que puede rendir más de lo que realmente hace; aburrimiento, la desgana se apodera de la jornada, a tal punto de no saber realmente qué hacer; desinterés, falta de identificación con el trabajo.

Cabrera (2014) complementa este panorama al describir al colaborador que experimenta el síndrome de *boreout* como alguien que siente un malestar consigo mismo al darse cuenta de que sus esfuerzos no tienen ningún impacto significativo, ni en términos económicos, ni en su progresión laboral. Además, que, en lo personal, experimenta frustración al realizar diariamente tareas que percibe como carentes de sentido. En resumen, esto alinea a un trabajador aburrido, desinteresado e infraexigido, es decir, alguien afectado por el síndrome de *boreout*.

Además, Lancheros et al. (2023) manifiestan que el síndrome de *boreout* ha ganado relevancia en la psicología industrial y organizacional debido a las transformaciones en el entorno laboral. Mencionan diversas causas del síndrome, entre ellas el presentismo laboral, la

parcelación de tareas rutinarias, la falta de incentivos y desafíos, la ambigüedad en el rol, tareas que no corresponden a las competencias del trabajador, estructuras jerárquicas rígidas, falta de autonomía, escasa remuneración, ausencia de reconocimiento social, dificultades para el ascenso y la falta de sentido personal en las tareas. También, se evidencian efectos negativos en la salud mental, como depresión, ansiedad, disminución de la autoestima, mayor insatisfacción laboral y pérdida de motivación. Por tanto, se sugiere rediseñar y optimizar los puestos de trabajo, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, implementar programas de rotación de tareas, establecer incentivos y mejorar los procesos de selección de personal, fomentando así un sentido de pertenencia.

Entonces, es importante destacar que el síndrome de boreout se diferencia del burnout. Mientras que una persona con burnout sufre estrés debido a una carga laboral excesiva y una dedicación desmesurada a su trabajo; quien padece boreout se siente indiferente ante sus tareas. Este trabajador se percibe como infraexigido y no experimenta la sensación de agobio propia del burnout, lo que puede llevarle a parecer estresado sin realmente sentir esa carga emocional.

Con respecto al rendimiento laboral, este se ha conceptualizado como el “conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que la persona trabaja” (Murphy, 1990, p. 79). Por su parte, Koopmans et al. (2014) extraen tres puntos claves de esta definición: en primer lugar, el rendimiento laboral debe definirse en palabras de comportamientos más que de resultados; en segundo lugar, abarca únicamente aquellos comportamientos pertinentes para los objetivos organizacionales; y, en tercer lugar, es una variante multidimensional.

En cuanto a las repercusiones, tanto Díaz et al. (2014) como Aguinis et al. (2011) destacan tres clases de beneficiarios derivados de una gestión de rendimiento. En principio, se hallan los colaboradores, quienes pueden apreciar un crecimiento en la autoestima, percibir de manera más precisa las conductas y resultados inevitables para sus puestos y reconocer de manera más efectiva las estrategias para maximizar sus puntos fuertes y minimizar sus flaquezas. Continuamente, se encuentran los directivos, quienes logran desarrollar una potencia laboral más motivada, ganan mayor influencia y promueven la competencia entre sus subalternos, aprecian la distinción entre un rendimiento bueno y uno deficiente, a su vez establecen una comunicación más transparente con respecto al desempeño de los subalternos. Finalmente, considerando las organizaciones en su conjunto, las cuales implementan prácticas

administrativas más adecuadas, definen de manera más clara los fines organizativos, aminoran las conductas inadecuadas de los colaboradores, se benefician con una mayor defensa frente a las instancias laborales, favorecen la conversión organizacional y cuentan con colaboradores más involucrados.

A su vez, Koopmans et al. (2014) manifiestan que el rendimiento laboral abarca cuatro dimensiones distintas: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto, comportamientos contraproducentes y rendimiento adaptativo. La primera dimensión se refiere a las conductas propias de las labores técnicas del cargo. El rendimiento en el contexto engloba las actividades dirigidas a mantener el entorno interpersonal y psicológico en el que se lleva a cabo la labor técnica central. Los comportamientos contraproducentes comprenden cualquier acción intencionada por parte de un integrante de la organización que vaya en contra de los intereses legítimos de la misma. Por último, el rendimiento adaptativo se centra en la capacidad de un individuo para ajustarse a las modificaciones relacionadas con su rol laboral o su entorno.

Materiales y métodos

Diseño de investigación

Esta investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo con un diseño de investigación no experimental, pues no implica la manipulación deliberada de variables. El tipo de investigación es descriptivo-correlacional, ya que su objetivo es medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables (Hernandez, et al. 2018).

Participantes

La población estuvo formada por 100 colaboradores administrativos de las diferentes áreas de una empresa de servicios logísticos del norte del Perú. La muestra fue de tipo censal, pues se trabajó con el total de la población por su reducido tamaño. Para el estudio piloto participaron 20 colaboradores; la muestra final estuvo dada por 80 partícipes con edades comprendidas entre 24 y 52 años ($M= 34.2$, $DE= 6$), de los cuales el 69.4 % fueron varones; el 52.8 % solteros; y el 81.9 % contaban con jornada laboral a tiempo completo. (Ver anexo 3)

En cuanto a los criterios de inclusión, se consideraron colaboradores de ambos sexos con ejercicio de sus labores a tiempo completo; como mínimo, con tres meses de relación laboral. Entre los criterios de exclusión se contaron los siguientes: ser practicantes, personal

con descanso médico o vacaciones y de eliminación: colaboradores que no respondan correctamente el instrumento, según indicaciones brindadas.

Técnicas e instrumentos

La recolección de datos se llevó a cabo mediante el uso de la técnica de la encuesta, la que es descrita por Palella y Martins (2012) como un método diseñado para obtener datos de múltiples individuos, cuyos sentires son relevantes para investigaciones. En esta metodología, se emplea un conjunto de interrogantes escritas que hacen más sencilla su respuesta, asimismo es aplicable a sectores amplios considerando así que sea mucho más económica que las entrevistas individuales.

La escala de síndrome de boreout desarrollada por Cabrera en 2014 es el instrumento diseñado para evaluar la presencia del síndrome de boreout a nivel individual y grupal, destinada a adultos. Esta escala se compone de 18 enunciados, presentados en formato ordinal de cinco opciones de respuesta (nunca, pocas veces, algunas veces, muchas veces y siempre). Estos enunciados están distribuidos en tres dimensiones: aburrimiento, infraexigencia y desinterés cada una con 6 enunciados respectivamente. La puntuación total se obtiene sumando todos los enunciados y un puntaje más alto refleja una mayor presencia síndrome de boreout. El instrumento posee aceptables niveles de confiabilidad, con un alfa de Cronbach de 0.868.

Para fines de este estudio se realizó la validez de contenido mediante juicio de expertos, encontrando relación entre las opiniones respecto a la claridad, relevancia y coherencia en todos los ítems, cuantificada mediante la V de Aiken, siendo superior al 0.80. Bajo las aportaciones de los juicios de expertos, se determinó modificar algunos ítems en cuanto a redacción para una mejor comprensión y sentido (ver anexo 1). Además, en el estudio piloto se obtuvo una fiabilidad inferior a lo esperado (ver anexo 3).

Por otra parte, para la variable rendimiento laboral se empleó la escala planteada por Koopmans et al. 2014 con la adaptación al español de Gabini y Salessi (2016). La misma que está conformada por 16 enunciados con formato de respuesta Likert de cinco puntos, donde varía entre 1 nunca y 5 siempre. Estos enunciados están distribuidos en tres dimensiones: rendimiento en la tarea, comportamiento laboral contraproducente y rendimiento contextual. Todos los enunciados se suman para calcular un único puntaje, donde a un puntaje más alto se

correlaciona con un mayor rendimiento laboral. El instrumento posee aceptables niveles de confiabilidad con un alfa ordinal de 0,70.

Asimismo, se realizó la validez de contenido mediante el juicio de expertos, a partir de lo cual se encontró una relación positiva entre las opiniones respecto de la claridad, la relevancia y coherencia en todos los ítems, cuantificada mediante la V de Aiken, siendo superior al 0.87 (Ver anexo 2). En cuanto al estudio piloto se identificó la fiabilidad con el alfa de Cronbach de cada una de las dimensiones: rendimiento en la tarea = 0.819, comportamientos contraproducentes = 0.685 y rendimiento en el contexto = 0.719 (ver anexo 4).

Procedimientos

Para acceder a la información, en principio se entregó una carta de presentación (otorgada por la casa de estudios) con la solicitud para el acceso a la información de la empresa de servicios logísticos. Luego, se tuvo comunicación directa con la jefatura de Recursos Humanos para una mejor orientación y detalle de los colaboradores con quienes se trabajó en la investigación. Posteriormente, se coordinó la fecha en la que se aplicó el instrumento a la población, entre los meses de marzo y junio de 2024. La recolección de datos fue de manera presencial. Cada participante recibió una hoja informativa e indicaciones por parte del investigador para el desarrollo del instrumento, el cual le tomó 20 minutos, con el fin de obtener datos transparentes.

Aspectos éticos

La presente investigación pasó por una revisión de turnitin, la cual cuenta con un porcentaje menor del 20 %. Asimismo, en el desarrollo de la investigación se respetaron los principios éticos del informe Belmont (Childress, 2005); el principio de beneficencia y no maleficencia, salvaguardando con ello a los participantes durante la investigación y buscando brindar beneficios máximos para una mejora actividad laboral; el principio de respeto por los derechos y la dignidad de las personas, pues los datos recolectados a través del instrumento fueron empleados únicamente con un fin académico, sin ser expuestos para otros temas ajenos. Asimismo, todos los datos brindados estuvieron codificados para avalar así el anonimato; todo esto detallado en la ficha informativa que se entregó a los participantes. Del mismo modo, en esta investigación todos los antecedentes y bases teóricas de otros investigadores han sido citados de acuerdo con las normas APA 7.ª edición, con el fin de respetar su autoría.

Procesamiento y análisis de datos

La data recopilada que se generó con los instrumentos en la empresa de servicios logísticos pasó el procesamiento de datos con la ayuda del programa Excel, para consolidar la base de datos obtenida y, posterior a ello, con el programa Jamovi se determinó la fiabilidad de las puntuaciones en la muestra total y se sumaron cada una de las puntuaciones de las respuestas por ítems.

Consecutivamente, para cumplir con el análisis descriptivo se efectuaron baremos percentilares (ver anexo 6 y 7), que se usaron para asignar los niveles correspondientes para cada variable y dimensión empleando tablas de frecuencia. En cuanto al análisis de normalidad, se realizó la prueba de Shapiro – Wilk, la cual indicó que los datos no seguían una distribución normal y se decidió aplicar una prueba no paramétrica (Spearman) para evaluar la correlación entre variables (ver anexo 8). Seguidamente, se calculó la correlación entre las variables y dimensiones de estudio y se elaboraron tablas para una representación más clara y sencilla de los datos.

Resultados y discusión

Relación entre síndrome de boreout y rendimiento laboral

Según los resultados, existe correlación altamente significativa, fuerte y negativa entre el síndrome de boreout y rendimiento laboral en los colaboradores de una empresa de servicios logísticos ($p < 0.001$, $r_s -0.56$). Esto indica que, en general, a medida que los niveles de boreout aumentan, el rendimiento laboral de los empleados disminuye de manera considerable, respaldando así la hipótesis planteada antes de la investigación.

La correlación entre las variables también confirma los hallazgos de estudios previos, donde se evidencia que la presencia del síndrome de boreout implica que los empleados experimentan aburrimiento, desmotivación y falta de desafío en sus tareas. Esto se atribuye a factores como el presentismo laboral, cansancio, apatía, situación emocional, falta de autonomía, tareas rutinarias, jerarquía organizacional, compensación remunerativa, entre otros (Lancheros et al. 2023). Asimismo, los resultados de este estudio ratifican que el boreout afecta directamente el bajo rendimiento laboral (Zainab, 2023). Cabezas y Brito (2021) comparten esta opinión, señalando además que diversos factores están vinculados al desempeño laboral y añaden que la falta de reconocimiento, deficiencias en el proceso de onboarding y la carencia

de oportunidades de desarrollo profesional contribuyen al retraso, desinterés e incumplimiento de las responsabilidades de los colaboradores, lo que puede definirse como el síndrome de boreout.

Nivel de síndrome de boreout

En la tabla 1 se evidencia que el nivel medio de síndrome de boreout es el más frecuente. Con respecto a sus dimensiones, el nivel más frecuente en aburrimiento es el nivel alto y tanto en desinterés e infraexigencia es el nivel medio. Cabe mencionar que la dimensión que tiene mayor frecuencia en el nivel alto es aburrimiento, y la dimensión que tiene menor frecuencia en el nivel bajo es desinterés.

Tabla 1

Porcentajes del nivel de síndrome de boreout

Nivel	Síndrome boreout		Dimensiones					
			Aburrimiento		Desinterés		Infraexigencia	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	18	25	14	19.4	13	18.1	18	25
Medio	35	48.6	28	38.9	33	45.8	33	45.8
Alto	19	26.4	30	41.7	26	36.1	21	29.2

El síndrome de Boreout afecta tanto a los colaboradores como a las organizaciones. Este estudio revela que la prevalencia de un nivel medio de boreout impacta notablemente en los colaboradores, manifestándose principalmente a través del aburrimiento, el desinterés y la infraexigencia. Esto ha sido confirmado por varios estudios (Abubakar, 2020; Cabrera, 2014; Huaman, 2024; Zainab, 2023), en los que se menciona que los empleados comienzan a desconectarse de sus responsabilidades, y la falta de estímulos laborales pueden resultar en una mayor insatisfacción, disminución de la motivación e incluso el desarrollo de actitudes negativas hacia su trabajo. Esta fase emocional puede desencadenar estrés, frustración y una sensación de inutilidad. Además, este nivel medio de boreout repercute en el desempeño organizacional. La productividad se ve comprometida, ya que los empleados rinden por debajo de sus capacidades, lo que impacta negativamente en el rendimiento global de la empresa, aumentando el riesgo de cometer errores y de experimentar retrasos en proyectos y tareas importantes (Stock, 2016). Asimismo, el clima laboral puede dañarse, dado que los colaboradores que experimentan un boreout moderado pueden actuar negativamente en sus

compañeros, creando un ambiente menos motivado y con mayor tendencia a la apatía (Vilotta et al. 2019).

Nivel de rendimiento laboral

En la tabla 2 se evidencia que el rendimiento laboral se encuentra con mayor frecuencia en el nivel medio, al igual que cada una de sus tres dimensiones. No obstante, en cuanto al nivel alto, recalca la dimensión de comportamientos contraproducentes.

Tabla 2

Porcentajes del nivel de rendimiento laboral

Nivel	Rendimiento laboral		Dimensiones					
			Rendimiento en la tarea		Comportamientos contraproducentes		Rendimiento en el contexto	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	19	26.4	17	23.6	0	0	20	27.8
Medio	32	44.4	33	45.8	49	68.1	31	43.1
Alto	21	29.2	22	30.6	23	31.9	21	29.2

Los resultados de este estudio demuestran un panorama variado del rendimiento laboral entre los participantes. Aunque una parte significativa, del personal administrativo estudiado, alcanza un desempeño adecuado; otros muestran un rendimiento bajo, lo que puede generar sentimientos de desmotivación y frustración. Esta situación contribuye a un ambiente laboral negativo, lo que, a su vez, aumenta la rotación de personal. A nivel organizacional, esto se traduce en una mínima productividad y en el incumplimiento de objetivos y metas (Cabezas y Brito, 2021). Además, este fenómeno puede forjar un efecto dominó, que impacte la moral del equipo y la satisfacción del cliente (Koopmans et al, 2014). A pesar de ello, los resultados indican que predomina un rendimiento medio, sugiriendo con ello que muchos colaboradores están trabajando adecuadamente, aunque existe un margen para mejorar. Esto coloca a la empresa en una posición intermedia: el cumplimiento de metas es viable, pero no óptimo. Los empleados en este nivel pueden sentirse estancados o poco desafiados, lo que podría reflejar en una falta de compromiso (Rothlin y Werder, 2011). Sin embargo, también pueden ser más receptivos a programas de desarrollo y capacitación.

Respecto a las dimensiones del rendimiento, se observa que, en la dimensión de rendimiento en la tarea, muchos empleados no están desempeñando las expectativas de sus

funciones. Esto no solo interviene en su desarrollo personal, sino también los objetivos organizacionales. Aunque algunos empleados pueden sentirse satisfechos, también pueden desear mayor reconocimiento y oportunidades de crecimiento (Rothlin y Werder, 2011).

Los comportamientos contraproducentes son alarmantemente frecuentes y representan un área crítica que puede afectar, el clima y la cultura organizacional. Su presencia puede instaurar un ambiente laboral desfavorable, puede reducir la colaboración entre equipos y, en última instancia, impactar negativamente en la productividad. Los empleados que manifiestan estos comportamientos suelen experimentar disconformidad, perpetuando un ciclo de baja satisfacción y compromiso. Estos comportamientos surgen también como efecto de una deficiente gestión de rendimiento como lo menciona Diaz (2014) y Aguinis (2011).

Finalmente, al examinar el rendimiento en el contexto, se indica que hay una parte significativa de la fuerza laboral que podría estar desconectada del entorno laboral o de la cultura organizacional. Crear un entorno laboral inclusivo y estimulante es fundamental para aumentar la satisfacción y el compromiso de los empleados. Aunque algunos pueden sentirse algo comprometidos, sería beneficioso brindarles mayor claridad sobre la dirección de la empresa y su papel en ella (Murphy, 1990; Oseda, 2019; Sanchez et al. 2023).

La comprensión del impacto de los diferentes niveles de rendimiento laboral es crucial para el desarrollo de estrategias efectivas que mejoren el desempeño tanto individual como organizacional. La atención a estas dimensiones permitirá crear un entorno laboral más saludable y productivo.

Relación entre las dimensiones de síndrome de boreout y rendimiento laboral

En la tabla 3 se observa que existe correlación altamente significativa, fuerte y negativa entre la dimensión de rendimiento en la tarea con todas las dimensiones de la variable síndrome de boreout; igualmente para la dimensión de rendimiento en el contexto. En cuanto a la dimensión de comportamientos contraproducentes existe correlación altamente significativa, fuerte y positiva solo entre las dimensiones de aburrimiento y desinterés.

Tabla 3

Correlación por dimensiones de variables

	Aburrimiento	Tamaño del efecto	Desinterés	Tamaño del efecto	Infraexigencia	Tamaño del efecto
Rendimiento en la tarea r_s	-0.654**	Moderado	-0.477**	Moderado	-0.489**	Mínimo
Comportamientos contraproducentes r_s	0.423**	Mínimo	0.304**	Mínimo	0.225	Mínimo
Rendimiento en el contexto r_s	-0.599**	Moderado	-0.55**	Moderado	-0.339*	Mínimo

*Nota: ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$, $r_s = \text{Rho Spearman}$*

Los resultados de la correlación entre las dimensiones de variables relacionadas con el aburrimiento, el desinterés y la infraexigencia revelan patrones significativos que pueden afectar en el rendimiento laboral y los comportamientos de los empleados.

Así, se observa una fuerte correlación negativa entre el aburrimiento y el rendimiento en la tarea, lo que significa que a medida que aumenta el aburrimiento, el rendimiento en las tareas específicas se reduce de manera significativa. Este efecto moderado indica que el aburrimiento puede ser un componente crítico que obstaculiza la productividad, lo cual también se evidencia en la investigación realizada por Zainab (2023). Asimismo, el aburrimiento también muestra una correlación negativa con el rendimiento en el contexto, lo que subraya la necesidad de un entorno laboral amigable para optimar el desempeño general del empleado. A su vez, el aburrimiento está relacionado positivamente con los comportamientos contraproducentes, aunque el tamaño del efecto es mínimo. Esto propone que los empleados que se sienten aburridos tienden a involucrarse en comportamientos que pueden perjudicar el ambiente laboral, aunque la relación no es tan fuerte como con el rendimiento (Koopmans et al. 2014; Rothlin y Werder, 2011).

En cuanto al desinterés, los resultados también muestran correlaciones significativas. Hay una correlación negativa moderada entre el desinterés y el rendimiento en la tarea, lo que fortifica la idea de que el desinterés puede impactar negativamente el desempeño. Además, el desinterés se relaciona negativamente con el rendimiento en el contexto, mostrando que la falta

de interés no solo afecta tareas específicas, sino que también impacta la dinámica general del equipo. Aunque el desinterés se correlaciona positivamente con los comportamientos contraproducentes, el tamaño del efecto sigue siendo mínimo, sugiriendo que su impacto en la generación de comportamientos negativos es limitado, pero aún relevante (Huaman, 2024; Murphy, 1990).

La infraexigencia, aunque evidencia correlaciones con el rendimiento en la tarea y comportamientos contraproducentes, muestra efectos mínimos. Esto indica que la falta de desafíos también puede llevar a la baja satisfacción laboral (Rothlin y Werder, 2011), aunque su influencia no es tan marcante como la del aburrimiento y el desinterés.

Estos hallazgos recalcan la importancia de abordar el aburrimiento y el desinterés en el ambiente laboral. A medida que las organizaciones reconozcan y traten estas dimensiones, podrán impulsar un ambiente de trabajo más productivo y satisfactorio, considerando así el sueldo cualitativo que plantea Rothlin y Werder (2011).

Conclusiones

Se logró corroborar que existe relación inversa entre el síndrome de boreout y el rendimiento laboral. Esto significa que, a medida que los colaboradores experimentan sensaciones de aburrimiento, infraexigencia y desinterés en sus tareas, su desempeño laboral tiende a disminuir. Es decir, aquellos empleados que se sienten poco desafiados, sin motivación y desconectados de sus responsabilidades tienden a tener un rendimiento laboral inferior.

Los resultados evidencian que tanto el síndrome de boreout como el rendimiento laboral se muestran principalmente en un nivel medio entre los colaboradores evaluados. Específicamente, se observó que las características del síndrome de boreout y el rendimiento laboral se encuentran en un punto intermedio en cada una de las dimensiones evaluadas, lo que indica que estos fenómenos afectan a una porción significativa de la muestra, pero no de manera extrema. Esto indica que la problemática es relevante, pero no necesariamente se presenta de forma severa en todos los casos.

Se identificó una correlación altamente significativa, fuerte y negativa entre las dimensiones de las variables de síndrome de boreout y rendimiento laboral. Esto conlleva que, conforme aumenta la presencia del síndrome de boreout en los colaboradores, el rendimiento

en sus tareas disminuye proporcionalmente. Una correlación negativa muestra que ambas variables están relacionadas de manera inversa: a mayor *boreout*, menor rendimiento laboral, lo que destaca la importancia de abordar esta problemática en las empresas para evitar efectos negativos en la productividad.

Recomendaciones

Optimizar la gestión de tareas y roles: es crucial efectuar una revisión periódica de las tareas establecidas a cada empleado, certificando que las mismas estén alineadas con sus capacidades y potencial. La asignación de roles debe impedir tanto la sobrecarga como la *infraexigencia*, buscando un equilibrio que permita a los colaboradores sentir que sus contribuciones son notables y desafiantes.

Implementar estrategias que brinden variedad de tareas y mayor autonomía a los colaboradores, con el objetivo de disminuir el aburrimiento y la *infraexigencia*. Esto favorecerá a aumentar la motivación, el compromiso y el rendimiento de los colaboradores. De igual forma, instaurar sistemas de retroalimentación continua y reconocimiento, asegurando que los colaboradores se sientan valorados por su trabajo. Esto fomentará un mayor compromiso y motivación, y fortificará la cultura organizacional.

Ampliar el estudio a otros sectores: sería valioso ampliar la investigación a otras empresas de diferentes sectores para comprobar si los resultados hallados en el rubro de servicios logísticos son consistentes en otros contextos. Este tipo de estudios pueden proporcionar un panorama más amplio sobre el impacto del síndrome de *boreout* en diversos escenarios laborales.

Investigar los factores moderadores y mediadores: se recomienda investigar más a fondo los factores que pueden moderar o mediar la relación entre el síndrome de *boreout* y el rendimiento laboral, tales como el apoyo social, el liderazgo, o las condiciones de trabajo. Abarcar estos factores podría presentar soluciones más específicas y efectivas para aminorar el impacto del *boreout*.

Referencias

- Abubakar, AM (2020). Uso de SEM híbrido - inteligencia artificial: enfoque para examinar el nexo entre aburrimiento, generación, carrera, vida y satisfacción laboral. *Personnel Review*, 49 (1), 67 – 86. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2017-0180>
- Aguinis, H.; Joo, H. & Gottfredson, R. K. (2011). Why we hate performance management – and why we should love it. *Business Horizons*, 54, 503-507.
- Cabrera, L. (2014) Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. *Salud UIS*, 46 (3). <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/4502>
- Cabezas, C. & Brito, J. (2021). La gestión del talento humano para un rendimiento laboral efectivo. *Polo del conocimiento: revista científico – profesional*, 6 (11), 742 – 761. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Childress, J., Meslin, E. & Shapiro, H. (2005). *Belmont revisited: Ethical principles for research with human subjects*. Georgetown University Press.
- Daza, D., Plaza, M. & Hernández,H. (2017). Factores de riesgo intralaboral asociados al clima organizacional y su efecto sobre el síndrome de boreout en el sector salud. *Revista Espacios*, 38 (58), 3. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n58/17385803.html#iden3>
- Díaz Cabrera, D.; Hernández Fernaud, E.; Isla Díaz, R.; Delgado Rodríguez, N.; Díaz Vilela, L. & Rosales Sánchez, C. (2014). Relevant factors to increase the accuracy, feasibility and success of job performance evaluation systems. *Papeles del Psicólogo*, 35(2), 115-121.
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en trabajadores argentinos. *RevistaEvaluar*, 16(1), 10-26. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>
- Huamán Mendoza, W. (2024). El síndrome de boreout en la gestión pública: un círculo vicioso de aburrimiento y baja productividad. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 5 (5), 493–507.

<https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2622>

- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2014). *Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators*. *Work*, 48(2), 229-238. doi: 10.3233/WOR-131659
- Lancheros Cely, A. V., & De Arco Canoles, O. del C. (2023). Síndrome de boreout: un riesgo emergente en el contexto del trabajo. *Protección & Seguridad*, 410, 55-58. https://ccs.org.co/publicaciones/proteccion_seguridad/9/410/50-a%C3%B1os-del-incendio-del-edificio-avianca
- Oseda Gago, D., Carruitero Ávila, N. A., & Uribe Hernández, Y. (2019). Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en la Universidad Nacional de Cañete. *Revista Conrado*, 15(70), 129-135. <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/Conrado>
- Rolin Díaz, C. D. (2020). Sistema De Incentivo Al Conocimiento: Una Herramienta Clave Para Mejorar El Rendimiento Laboral. *Business Innova Sciences*, 1(3), 28-37. <https://doi.org/10.58720/bis.v1i3.16>
- Rothlin, P. & Werder, P.R. (2011). *El nuevo síndrome laboral boreout: recupera la motivación*. Colombia: Debolsillo.
- Sanchez, K., Rojas, W., Terrones, S., Quinteros, D. & Carranza, R. (2023). Liderazgo de servicio como predictor del rendimiento laboral en colaboradores municipales de la provincia de San Martín, en el contexto de COVID-19. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab* 32 (1), 45-53. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602023000100005
- Stock, R. (2016). Understanding the relationship between frontline employee boreout and customer orientation. *Journal of business research*, 69 (10), 4259 – 4268. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.02.037>
- Vilotta, N., Solanes Puchol, A., & Martín del Río, B. (2019). El Síndrome de Boreout: comparación entre trabajadores españoles e italianos. *Conferência - Investigação E Intervenção Em Recursos Humanos* 9. <https://doi.org/10.26537/iirh.vi9.2852>
- Zainab, T. (2023). Boreout, job search behavior, knowledge hiding and knowledge sabotage behavior.

Anexos

Anexo 01. Evidencias de validez de contenido – síndrome de boreout

Se presentan los ítems que fueron modificados de acuerdo a las observaciones de los jueces expertos y al coeficiente V de Aiken realizado ítem por ítem en cuanto a la variable síndrome de boreout.

Análisis de validez de contenido en la dimensión Aburrimiento

Ítems	Categorías	V de Aiken	IC 95%	Ítems adaptados
<i>En tu jornada laboral...</i>				<i>En tu jornada laboral...</i>
1. Día de trabajo genera importantes actividades	Claridad	0.80	[0.55 - 0.93]	Realizas actividades importantes
	Coherencia	0.93	[0.70 - 0.99]	
	Relevancia	0.93	[0.70 - 0.99]	
2. Encuentra actividades laborales entretenidas	Claridad	1.00	[0.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[0.80 - 1.00]	
	Relevancia	1.00	[0.80 - 1.00]	
3. Envía correos o chatea asuntos personales	Claridad	0.93	[0.70 - 0.99]	Envías correos personales o conversas mediante redes temas ajenos al trabajo
	Coherencia	1.00	[0.80 - 1.00]	
	Relevancia	1.00	[0.80 - 1.00]	
4. Se la pasa la jornada esperando que ésta concluya	Claridad	0.87	[0.62 - 0.96]	Pasas la jornada esperando que concluya
	Coherencia	1.00	[0.80 - 1.00]	
	Relevancia	1.00	[0.80 - 1.00]	
5. Puede pasar horas “que no sabe qué hacer”	Claridad	1.00	[0.80 - 1.00]	Puedes pasar horas “sin saber qué hacer”
	Coherencia	1.00	[0.80 - 1.00]	
	Relevancia	1.00	[0.80 - 1.00]	
6. Se siente animado cuando trabaja	Claridad	1.00	[0.80 - 1.00]	Te sientes animado cuando trabajas
	Coherencia	1.00	[0.80 - 1.00]	
	Relevancia	1.00	[0.80 - 1.00]	

Análisis de validez de contenido en la dimensión Desinterés

Ítems	Categorías	V de Aiken	IC 95%	Ítems adaptados
<i>En tu jornada laboral...</i>				<i>En tu jornada laboral...</i>
7. Indiferencia hacia éxitos o fracasos de la empresa	Claridad	1.00	[0.80 - 1.00]	Sientes indiferencia hacia los éxitos o fracasos de la empresa
	Coherencia	1.00	[0.80 - 1.00]	
	Relevancia	1.00	[0.80 - 1.00]	
8. Poco le importan deseos o necesidades del cliente	Claridad	1.00	[0.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[0.80 - 1.00]	
	Relevancia	1.00	[0.80 - 1.00]	
9. Se siente motivado con las tareas que le asignan	Claridad	1.00	[0.80 - 1.00]	Te sientes motivado con las tareas que te asignan
	Coherencia	1.00	[0.80 - 1.00]	
	Relevancia	1.00	[0.80 - 1.00]	
10. Se siente identificado con el trabajo	Claridad	1.00	[0.80 - 1.00]	Te sientes identificado con el trabajo
	Coherencia	1.00	[0.80 - 1.00]	
	Relevancia	1.00	[0.80 - 1.00]	
	Claridad	1.00	[0.80 - 1.00]	

11. El trabajo lo encuentra “sin sentido”	Coherencia	1.00	[0.80 - 1.00]	El trabajo que realizas lo encuentras “sin sentido”
	Relevancia	1.00	[0.80 - 1.00]	
12. Preocupación por la posibilidad de ascender	Claridad	1.00	[0.80 - 1.00]	Tienes preocupación por la posibilidad de ascender
	Coherencia	1.00	[0.80 - 1.00]	
	Relevancia	1.00	[0.80 - 1.00]	

Análisis de validez de contenido en la dimensión Infraexigencia

Ítems	Categorías	V de Aiken	IC 95%	Ítems adaptados
<i>En tu jornada laboral...</i>				<i>En tu jornada laboral...</i>
13. Tareas retadoras para sus capacidades laborales	Claridad	1.00	[0.80 - 1.00]	Cuentas con tareas retadoras para tus capacidades laborales
	Coherencia	1.00	[0.80 - 1.00]	
	Relevancia	1.00	[0.80 - 1.00]	
14. Puede dar más de lo que su jefe le exige	Claridad	1.00	[0.80 - 1.00]	Piensas que puedes dar más de lo que tu jefe te exige
	Coherencia	1.00	[0.80 - 1.00]	
	Relevancia	1.00	[0.80 - 1.00]	
15. Su jefe delega tareas que resultan insignificantes	Claridad	1.00	[0.80 - 1.00]	Tu jefe delega tareas que resultan insignificantes
	Coherencia	1.00	[0.80 - 1.00]	
	Relevancia	1.00	[0.80 - 1.00]	
16. Se siente profesionalmente aprovechado	Claridad	1.00	[0.80 - 1.00]	Te sientes profesionalmente aprovechado
	Coherencia	1.00	[0.80 - 1.00]	
	Relevancia	1.00	[0.80 - 1.00]	
17. Cantidad de trabajo adecuada a su capacidad	Claridad	1.00	[0.80 - 1.00]	Tienes una cantidad de trabajo adecuada a tu capacidad
	Coherencia	1.00	[0.80 - 1.00]	
	Relevancia	1.00	[0.80 - 1.00]	
18. En la empresa existe “falta de trabajo”	Claridad	0.87	[0.62 - 0.96]	Existe “falta de trabajo”
	Coherencia	1.00	[0.80 - 1.00]	
	Relevancia	1.00	[0.80 - 1.00]	

Anexo 02. Evidencias de validez de contenido – rendimiento laboral

Se presentan los ítems que fueron modificados de acuerdo a las observaciones de los jueces expertos y al coeficiente V de Aiken realizado ítem por ítem en cuanto a la variable rendimiento laboral.

Análisis de validez de contenido en la dimensión Rendimiento en la tarea

Ítems	Categorías	V de Aiken	IC 95%	Ítems adaptados
<i>En los últimos tres meses...</i>				
1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario	Claridad	1.00	[0.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[0.80 - 1.00]	
	Relevancia	1.00	[0.80 - 1.00]	
2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas	Claridad	1.00	[0.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[0.80 - 1.00]	
	Relevancia	1.00	[0.80 - 1.00]	
3. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes	Claridad	1.00	[0.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[0.80 - 1.00]	
	Relevancia	1.00	[0.80 - 1.00]	
4. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran	Claridad	1.00	[0.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[0.80 - 1.00]	
	Relevancia	1.00	[0.80 - 1.00]	
5. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	Claridad	1.00	[0.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[0.80 - 1.00]	
	Relevancia	1.00	[0.80 - 1.00]	
6. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados	Claridad	1.00	[0.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[0.80 - 1.00]	
	Relevancia	1.00	[0.80 - 1.00]	
7. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	Claridad	1.00	[0.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[0.80 - 1.00]	
	Relevancia	1.00	[0.80 - 1.00]	

Análisis de validez de contenido en la dimensión Comportamientos contraproducentes

Ítems	Categorías	V de Aiken	IC 95%	Ítems adaptados
<i>En los últimos tres meses...</i>				
8. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	Claridad	1.00	[0.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[0.80 - 1.00]	
	Relevancia	1.00	[0.80 - 1.00]	
9. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	Claridad	1.00	[0.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[0.80 - 1.00]	
	Relevancia	1.00	[0.80 - 1.00]	
10. Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	Claridad	0.93	[0.70 - 0.99]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[0.80 - 1.00]	
	Relevancia	1.00	[0.80 - 1.00]	
11. Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de	Claridad	0.87	[0.62 - 0.96]	No requiere modificación
	Coherencia	0.93	[0.70 - 0.99]	
	Relevancia	1.00	[0.80 - 1.00]	

enfocarme en las cosas positivas				
12. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa	Claridad	1.00	[0.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[0.80 - 1.00]	
	Relevancia	1.00	[0.80 - 1.00]	

Análisis de validez de contenido en la dimensión Rendimiento en el contexto

Ítems	Categorías	V de Aiken	IC 95%	Ítems adaptados
<i>En los últimos tres meses...</i>				
13. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	Claridad	1.00	[0.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[0.80 - 1.00]	
	Relevancia	1.00	[0.80 - 1.00]	
14. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	Claridad	1.00	[0.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[0.80 - 1.00]	
	Relevancia	1.00	[0.80 - 1.00]	
15. Participé activamente de las reuniones laborales	Claridad	1.00	[0.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[0.80 - 1.00]	
	Relevancia	1.00	[0.80 - 1.00]	
16. Mi planificación laboral fue óptima	Claridad	0.93	[0.70 - 0.99]	Mi planificación laboral fue adecuada
	Coherencia	1.00	[0.80 - 1.00]	
	Relevancia	1.00	[0.80 - 1.00]	

Anexo 03. Análisis descriptivo de ítems mediante el estudio piloto – síndrome de boreout

Análisis descriptivo de la variable síndrome de boreout

	N	Media	Mediana	Moda	DE	Mínimo	Máximo	Asimetría	Curtosis	Correlación	Alfa de Cronbach	ω de McDonald	Nº	1	2	3	4	5
Item 01 - D.01	20	4.5	5	5	0.607	3	5	-0.7845	-0.213	0.364	0.59	0.653	1	0%	0%	5.0 %	40.0 %	55.0 %
Item 02 - D.01	20	3.5	3	3	1.1	2	5	0.1317	-1.259	0.459			2	0%	20.0 %	35.0 %	20.0 %	25.0 %
Item 03 - D.01	20	1.75	1	1	1.118	1	5	1.8045	3.079	0.105			3	55.0 %	30.0 %	5.0 %	5.0 %	5.0 %
Item 04 - D.01	20	2	2	2	0.858	1	4	1.1095	1.517	0.435			4	25.0 %	60.0 %	5.0 %	10.0 %	0%
Item 05 - D.01	20	1.45	1	1	0.605	1	3	1.0032	0.189	0.288			5	60.0 %	35.0 %	5.0 %	0%	0%
Item 06 - D.01	20	4.05	4	4	0.826	3	5	-0.0982	-1.518	0.441			6	0%	0%	30.0 %	35.0 %	35.0 %
Item 07 - D.02	20	1.75	1.5	1	0.851	1	3	0.5343	-1.416	0.1919	0.541	0.602	7	50.0 %	25.0 %	25.0 %	0%	0%
Item 08 - D.02	20	1.55	1	1	0.686	1	3	0.8872	-0.24	0.0576			8	55.0 %	35.0 %	10.0 %	0%	0%
Item 09 - D.02	20	4.25	4.5	5	0.851	3	5	-0.5343	-1.416	0.3571			9	0%	0%	25.0 %	25.0 %	50.0 %
Item 10 - D.02	20	4.1	4	5	0.912	3	5	-0.2128	-1.852	0.4241			10	0%	0%	35.0 %	20.0 %	45.0 %
Item 11 - D.02	20	1.4	1	1	0.94	1	5	3.2748	12.063	0.4992			11	10.0 %	20.0 %	30.0 %	10.0 %	30.0 %
Item 12 - D.02	20	3.3	3	3	1.38	1	5	-0.0694	-1.19	0.2443			12	10.0 %	20.0 %	30.0 %	10.0 %	30.0 %
Item 13 - D.03	20	3.55	3.5	3	1.276	1	5	-0.5455	-0.336	0.2841	0.506	0.641	13	10.0 %	5.0 %	35.0 %	20.0 %	30.0 %
Item 14 - D.03	20	3.85	3.5	3	1.182	1	5	-0.5305	-0.342	-0.0848			14	5.0 %	0%	45.0 %	5.0 %	45.0 %
Item 15 - D.03	20	1.55	1.5	1	0.605	1	3	0.5829	-0.459	0.4588			15	50.0 %	45.0 %	5.0 %	0%	0%
Item 16 - D.03	20	3.35	3.5	4	1.348	1	5	-0.2894	-1.086	0.1676			16	10.0 %	20.0 %	20.0 %	25.0 %	25.0 %
Item 17 - D.03	20	3.85	4	4	0.933	2	5	-0.5384	-0.277	0.5496			17	0%	10.0 %	20.0 %	45.0 %	25.0 %
Item 18 - D.03	20	1.65	1	1	0.875	1	3	0.7972	-1.224	0.5094			18	60.0 %	15.0 %	25.0 %	0%	0%

Anexo 04. Análisis descriptivo de ítems mediante el estudio piloto – rendimiento laboral

Análisis descriptivo de la variable rendimiento laboral

	N	Media	Mediana	Moda	DE	Mínimo	Máximo	Asimetría	Curtosis	Correlación	Alfa de Cronbach	ω de McDonald	N°	1	2	3	4	5
Item 01 - D.01	20	4.7	5	5	0.47	4	5	-0.945	-1.2418	0.366			1	0%	0%	0%	30.0 %	70.0 %
Item 02 - D.01	20	4.25	4	4	0.716	3	5	-0.418	-0.8259	0.546			2	0%	0%	15.0 %	45.0 %	40.0 %
Item 03 - D.01	20	4.15	4	4	0.745	3	5	-0.257	-1.0428	0.667			3	0%	0%	20.0 %	45.0 %	35.0 %
Item 04 - D.01	20	4	4	4	0.725	3	5	0	-0.9314	0.629	0.819	0.82	4	0%	0%	25.0 %	50.0 %	25.0 %
Item 05 - D.01	20	4.1	4	4	0.788	3	5	-0.186	-1.3078	0.561			5	0%	0%	25.0 %	40.0 %	35.0 %
Item 06 - D.01	20	4.15	4	4	0.745	3	5	-0.257	-1.0428	0.532			6	0%	0%	20.0 %	45.0 %	35.0 %
Item 07 - D.01	20	4.15	4	5	0.813	3	5	-0.296	-1.3992	0.615			7	0%	0%	25.0 %	35.0 %	40.0 %
Item 08 - D.02	20	1.8	2	1	0.894	1	4	0.922	0.2245	0.572			8	45.0 %	35.0 %	15.0 %	5.0 %	0%
Item 09 - D.02	20	1.7	1.5	1	0.801	1	3	0.627	-1.1083	0.611			9	50.0 %	30.0 %	20.0 %	0%	0%
Item 10 - D.02	20	1.65	1	1	0.875	1	4	1.321	1.2889	0.206	0.685	0.712	10	55.0 %	30.0 %	10.0 %	5.0 %	0%
Item 11 - D.02	20	1.7	1	1	0.865	1	3	0.663	-1.3465	0.513			11	55.0 %	20.0 %	25.0 %	0%	0%
Item 12 - D.02	20	1.85	1.5	1	1.089	1	5	1.412	2.1367	0.365			12	50.0 %	25.0 %	20.0 %	0%	5.0 %
Item 13 - D.03	20	4.35	4	4	0.587	3	5	-0.212	-0.5518	0.425			13	0%	0%	5.0 %	55.0 %	40.0 %
Item 14 - D.03	20	3.8	4	4	0.894	2	5	-0.549	-0.0464	0.675	0.719	0.744	14	0%	10.0 %	20.0 %	50.0 %	20.0 %
Item 15 - D.03	20	3.75	4	4	0.967	2	5	-0.219	-0.8168	0.617			15	0%	10.0 %	30.0 %	35.0 %	25.0 %
Item 16 - D.03	20	4.15	4	5	0.813	3	5	-0.296	-1.3992	0.362			16	0%	0%	25.0 %	35.0 %	40.0 %

Anexo 05. Análisis descriptivo de la muestra en una empresa de servicios logísticos

La muestra está conformada por 100 colaboradores administrativos de una empresa de servicios logísticos en el norte del Perú. Para el estudio piloto participaron 20 colaboradores, quedando como muestra final 80 partícipes con edades comprendidas entre 24 y 52 años, de los cuales el 69.4 % son masculinos, el 52.8 % solteros y el 81.9 % contaba con jornada laboral a tiempo completo.

Se detalla a continuación:

Descripción según edad

	EDAD
N	72
Perdidos	0
Media	34.2
Mediana	33
Desviación estándar	6
Mínimo	24
Máximo	52

Porcentaje según sexo

Sexo F=1, M=2	n	%
1	22	30.6
2	50	69.4

Porcentaje según estado civil

Estado civil S=1, C=2, D=3, V=4	n	%
1	38	52.8
2	31	43.1
3	3	4.2

Porcentaje según jornada laboral

Jornada laboral TP=1, TC=2	Frecuencias	% del Total
Tiempo parcial	13	18.1
2	59	81.9

Anexo 06. Baremos percentilares – síndrome de boreout

Niveles según variable síndrome de boreout

	Total	Nivel
N	72	
Perdidos	0	
Media	32.9	
Mediana	33	
Desviación estándar	7.03	
Mínimo	18	
Máximo	58	
10percentil	24.1	
20percentil	28	Bajo
25percentil	29.8	
30percentil	30	
40percentil	32	
50percentil	33	Medio
60percentil	34	
70percentil	35	
75percentil	36	
80percentil	36	Alto
90percentil	41	

Niveles de aburrimiento

	Total	Nivel
N	72	
Perdidos	0	
Media	10.1	
Mediana	10	
Desviación estándar	2.91	
Mínimo	6	
Máximo	21	
10percentil	7	
20percentil	8	BAJO
25percentil	8	
30percentil	8	
40percentil	9	
50percentil	10	MEDIO
60percentil	11	
70percentil	11	
75percentil	11.3	
80percentil	12	ALTO
90percentil	12	

Niveles de desinterés

	Total	Nivel
N	72	
Perdidos	0	
Media	9.9	
Mediana	10	
Desviación estándar	2.89	
Mínimo	6	
Máximo	19	
10percentil	6	
20percentil	8	BAJO
25percentil	8	
30percentil	8	
40percentil	9	
50percentil	10	MEDIO
60percentil	10	
70percentil	11	
75percentil	11.3	
80percentil	12	ALTO
90percentil	13.9	

Niveles de infraexigencia

	Total	Nivel
N	72	
Perdidos	0	
Media	12.9	
Mediana	13	
Desviación estándar	2.55	
Mínimo	6	
Máximo	19	
10percentil	10	
20percentil	11	BAJO
25percentil	11.8	
30percentil	12	
40percentil	12	
50percentil	13	MEDIO
60percentil	13	
70percentil	14	
75percentil	15	
80percentil	15	ALTO
90percentil	15.9	

Anexo 07. Baremos percentilares – rendimiento laboral

Niveles según variable rendimiento laboral

	Total	Nivel
N	72	
Perdidos	0	
Media	53.8	
Mediana	54.5	
Desviación estándar	5.5	
Mínimo	44	
Máximo	67	
10percentil	47	
20percentil	49	BAJO
25percentil	49	
30percentil	50	
40percentil	51	
50percentil	54.5	MEDIO
60percentil	56	
70percentil	56	
75percentil	57.3	
80percentil	58.8	ALTO
90percentil	60	

Niveles de comportamientos contraproducentes

	Total	Nivel
N	72	
Perdidos	0	
Media	7.18	
Mediana	6	
Desviación estándar	2.23	
Mínimo	5	
Máximo	16	
10percentil	5	
20percentil	5	BAJO
25percentil	5	
30percentil	5.3	
40percentil	6	
50percentil	6	MEDIO
60percentil	8	
70percentil	9	
75percentil	9	
80percentil	9	ALTO
90percentil	9	

Niveles de rendimiento en la tarea

	Total	Nivel
N	72	
Perdidos	0	
Media	29.8	
Mediana	30	
Desviación estándar	3.73	
Mínimo	22	
Máximo	35	
10percentil	25	
20percentil	26	BAJO
25percentil	27	
30percentil	27	
40percentil	29	
50percentil	30	MEDIO
60percentil	31	
70percentil	32.7	
75percentil	33	
80percentil	33.8	ALTO
90percentil	35	

Niveles de rendimiento en el contexto

	Total	Nivel
N	72	
Perdidos	0	
Media	16.9	
Mediana	16	
Desviación estándar	2.69	
Mínimo	10	
Máximo	20	
10percentil	14	
20percentil	14.2	BAJO
25percentil	15	
30percentil	16	
40percentil	16	
50percentil	16	MEDIO
60percentil	18	
70percentil	19	
75percentil	20	
80percentil	20	ALTO
90percentil	20	

Anexo 08. Análisis de distribución de datos

Para poder identificar la relación entre las dimensiones de ambas variables de estudio en los colaboradores administrativos de una empresa de servicios logísticos del norte del Perú, se halló en principio el análisis de normalidad usando la prueba de Shapiro Wilk.

Análisis de normalidad para ambas variables

	Total síndrome boreout	Total rendimiento laboral
N	72	72
Media	32.9	53.8
Mediana	33	54.5
Desviación estándar	7.03	5.5
Mínimo	18	44
Máximo	58	67
W de Shapiro-Wilk	0.941	0.972
Valor p de Shapiro-Wilk	0.002	0.105

Se evidencia que no existe normalidad debido al valor p de Shapiro Wilk, el cual es menor a 0.05, por lo tanto, para establecer si existe o no correlación se empleó la prueba no paramétrica Spearman.

Anexo 09. Hoja informativa

Datos informativos:

Institución: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Investigador: Alfaro Ñiquen Katiana Krystel del Milagro

Título: Síndrome de boreout y rendimiento laboral en colaboradores de una empresa de servicios logísticos, Chiclayo 2024

Propósito del Estudio

Estamos invitando a participar en esta investigación que tiene como finalidad determinar la relación entre el síndrome de boreout y rendimiento laboral en colaboradores de una empresa de servicios logísticos. En consecuencia, poder identificar el nivel del síndrome de boreout, el nivel del rendimiento laboral y la relación entre las dimensiones del síndrome de boreout y las dimensiones del rendimiento laboral. El diseño de investigación es no experimental, debido que se realiza sin manipular deliberadamente variables. El tipo de investigación es correlacional, porque tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables.

Procedimientos

Si usted acepta participar en esta investigación, se desarrollará los siguientes pasos: 1. Recepción y entrega del consentimiento informado; 2. Recibirá las indicaciones por parte del investigador para el desarrollo del instrumento. 3. Toda la data será revisada y se realizará el procesamiento de datos con la ayuda del programa Excel. 4. Posteriormente, se efectuará el análisis de datos según lo recopilado. 5. Redacción de informe de acuerdo a los resultados obtenidos y la teoría trabajada. 6. Finalmente, se hará la presentación total de la investigación al jurado de la casa de estudios para su evaluación.

Riesgos

Esta investigación no genera riesgos para su salud, ya sea físico o psicológico; ni tampoco generará costo económico alguno.

Beneficios

El beneficio de esta investigación será completamente de aspecto académico al responder de manera sincera y responsable aportará en cumplir con los objetivos de la misma.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar a un mejor entendimiento del tema en estudio.

Confidencialidad

Todos los datos confidenciales serán estrictamente de uso para el aporte de la investigación, sin ser expuestos para otros temas ajenos. Asimismo, todos los datos brindados serán codificados avalando el anonimato.

Uso futuro de la información obtenida:

Deseamos conservar la información de sus respuestas obtenidas guardadas en archivos por un periodo de 2 años, con la finalidad de que sirvan como fuente de verificación de nuestra investigación, luego del cual será eliminada.

Autorizo guardar la base de datos:

SI NO

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, y si por algún motivo desiste, puede retirarse de éste en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, o llamar a Alfaro Ñiquen Katiana Krystel del Milagro al celular 983689995, investigador principal.

Investigador

Nombre: Alfaro Ñiquen Katiana Krystel del Milagro
DNI: 733888557

Fecha

Anexo 10.**ESCALA DE SÍNDROME BOREOUT**

Fecha:	Edad:	Género: F ____ M ____
Estado civil:	Tiempo completo: Sí __ No __	

Instrucciones. Estimado participante informarle que la presente encuesta tiene por objetivo recolectar información relevante sobre el síndrome de boreout en la empresa de servicios logísticos de Chiclayo, para el desarrollo de la misma le pedimos su completa sinceridad en las respuestas. Deberá designar un valor por cada enunciado, donde 0 es nunca, 1 pocas veces, 2 algunas veces, 3 muchas veces y 4 siempre. Gracias.

ENUNCIADO	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
1. Cada día de trabajo representa cumplir con importantes actividades					
2. Siente indiferencia hacia los éxitos o fracasos de la empresa u organización					
3. Se le asignan tareas retadoras para sus capacidades laborales					
4. Envía correos privados o chatea asuntos personales durante la jornada laboral					
5. Se siente motivado con las tareas que le asignan					
6. Su jefe delega tareas que resultan insignificantes					
7. Durante su jornada laboral puede pasar horas “que no sabe qué hacer”					
8. El trabajo que está realizando lo encuentra “sin sentido”					
9. Siente que la cantidad de trabajo que se le asigna es adecuada para su capacidad					
10. Encuentra las actividades laborales entretenidas					
11. Poco le importan los deseos o necesidades de un cliente (Interno o Externo)					
12. Puede dar más de lo que su jefe le exige					
13. Se la pasa la jornada laboral esperando que ésta concluya					
14. Se siente identificado con su trabajo					
15. Se siente profesionalmente aprovechado por sus habilidades					
16. Se siente animado cuando trabaja					
17. Le preocupa la posibilidad de ascender dentro de la empresa u organización					
18. Considera que en la empresa existe “falta de trabajo”					

Anexo 11.**ESCALA RENDIMIENTO LABORAL**

Instrucciones. Estimado participante informarle que la presente encuesta tiene por objetivo recolectar información relevante sobre el rendimiento laboral en la empresa de servicios logísticos de Chiclayo, para el desarrollo de la misma le pedimos su completa sinceridad en las respuestas. Deberá designar un valor por cada enunciado, donde 1 es nunca, 2 pocas veces, 3 algunas veces, 4 muchas veces y 5 siempre. Gracias.

ENUNCIADO	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios					
2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas					
3. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes					
4. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran					
5. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr					
6. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados					
7. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo					
8. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo					
9. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros					
10. Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo					
11. Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas					
12. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa					
13. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma					
14. En mi trabajo puedo separar las cuestiones principales de las secundarias					
15. Participé activamente de las reuniones laborales					
16. Mi planificación laboral fue óptima					