

**UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN  
CAMPUS LOS ÁNGELES  
ESCUELA DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍA VEGETAL**



**ADAPTACIÓN Y VALIDACIÓN PRELIMINAR DEL CUESTIONARIO  
DE MEDICIÓN DEL SÍNDROME DE BOREOUT EN POBLACIÓN  
CHILENA**

**Profesor Guía:** Gabriela Bahamondes Valenzuela  
Psicóloga Organizacional  
Magíster en Desarrollo Organizacional y  
Gestión de Personas

**Profesor Co-guía:** Jorge Cid Anguita  
Profesor de Matemática y Física  
Magíster en Enseñanza de las Ciencias

**SEMINARIO DE TITULACIÓN PARA  
OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERO  
EN PREVENCIÓN DE RIESGOS**

**CRISTIÁN RAFAEL FERNÁNDEZ PINCHEIRA**

Los Ángeles – Chile

2017

**ADAPTACIÓN Y VALIDACIÓN PRELIMINAR DEL CUESTIONARIO  
DE MEDICIÓN DEL SÍNDROME DE BOREOUT EN POBLACIÓN  
CHILENA**

**Profesor Guía**

---

**Gabriela Bahamondes Valenzuela**  
**Psicóloga Organizacional**  
**Magíster en Desarrollo Organizacional**  
**y Gestión de Personas**

**Profesor Co-guía**

---

**Jorge Cid Anguita**  
**Profesor de Matemática y Física**  
**Magíster en Enseñanza de las Ciencias**

**Jefe de Carrera**

---

**Patricio Sandoval Urrea**  
**Ingeniero de Ejecución Forestal**  
**Magíster en Ergonomía**

**Director de Departamento**

---

**Pablo Novoa Barra**  
**Ingeniero de Ejecución Forestal**  
**Magíster en Ciencias Forestales**  
**Magíster en Ergonomía**



## AGRADECIMIENTOS

Para quienes confiaron desde el primer minuto en el desarrollo de esta temática, a los que me entregaron todo su apoyo y energía, y a los que pusieron en duda la realización de mis objetivos, por todos ustedes hoy puedo escribir estas líneas.

Reconocer la disposición de mis académicos, por escucharme atentamente cuando tuve más dudas que certezas, a don Patricio Sandoval por empujarme a desarrollar la temática desde el primer momento, a don Jorge Cid por entregarme ese conocimiento tan valioso que me permitió seguir adelante, por su tiempo, confianza, apoyo e interés puesto en este trabajo, y por sobre todo a mi profesora guía, Gabriela Bahamondes, quien confió desde el primer minuto en este trabajo aceptando el desafío que implicaba desarrollarlo y desafiándome a alcanzar aún más, por todo su tiempo, por su energía y buena disposición al recibirme cada semana, por su paciencia a la hora de responder a mis dudas y por el gran conocimiento que me entregó.

Agradecer también a las empresas participantes de este estudio y a sus representantes, quienes se mostraron interesados y activos en ayudarme, a todos los trabajadores que me escucharon y depositaron su confianza en mí, por su tiempo y disposición.

A los encargados de hacer el día a día universitario más interesante, quienes son parte del camino recorrido al atravesar juntos buenos y malos momentos, gracias Danixza, Javier, Romina, Camila, Danny, Paz, Katherine y Mario.

*“La ciencia, muchacho, está hecha de errores, pero de errores útiles de cometer, pues poco a poco, conducen a la verdad”.*

**Julio Verne**

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
<b>I. RESUMEN</b> .....	<b>1</b>
<b>II. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>2</b>
<b>III. MATERIALES Y MÉTODOS</b> .....	<b>10</b>
3.1 Diseño .....	10
3.2 Población y Muestra .....	10
3.3 Variables de estudio e instrumentos de medida .....	11
3.4 Procedimiento .....	12
3.5 Análisis de datos .....	13
<b>IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b> .....	<b>15</b>
4.1 Proceso de adaptación del instrumento .....	15
4.2 Validez de contenido para la adaptación propuesta .....	20
4.3 Prueba Piloto .....	24
4.3.1 Caracterización sociodemográfica del primer muestreo .....	24
4.3.2 Análisis de confiabilidad en la muestra piloto .....	30
4.3.3 Observaciones tras la realización del pilotaje .....	31
4.3.4 Conductas estratégicas más utilizadas por la muestra piloto .....	31
4.4 Prueba Final .....	32
4.4.1 Caracterización sociodemográfica del segundo muestreo.....	32
4.4.2 Análisis de confiabilidad en la muestra final .....	37
4.4.3 Conductas estratégicas más utilizadas por la segunda muestra.....	39
4.5 Síndrome de Boreout y variables sociodemográficas .....	39
4.5.1 Análisis de las puntuaciones del primer muestreo (pilotaje).....	39
4.5.2 Análisis de las puntuaciones del segundo muestreo.....	41
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	<b>43</b>
<b>VI. SUGERENCIAS</b> .....	<b>44</b>
<b>VII. BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>45</b>
<b>VIII. ANEXOS</b> .....	<b>50</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Distribución y clasificación de los ítems de la Parte 2, según Cabrera, 2014.....	16
Tabla 2. Enunciados dimensión Infraexigencia.....	16
Tabla 3. Enunciados dimensión Aburrimiento.....	18
Tabla 4. Enunciados dimensión Desinterés.....	19
Tabla 5. Nivel de acuerdo de la relación ítem-dimensión correcta para cada caso.....	20
Tabla 6. Nivel de concordancia de la evaluación de cada juez versus el estándar.....	21
Tabla 6.1. Valoración del coeficiente kappa, según Landis y Koch, (1977) .....	21
Tabla 7. Enunciados finales incluyendo observaciones de expertos.....	23
Tabla 8. Distribución de edad, sexo y nivel de estudios (pilotaje) .....	24
Tabla 9. Distribución del número de hijos, de personas que viven en el hogar y estado civil (pilotaje).....	25
Tabla 10. Distribución de años de experiencia en el área, tiempo en actual puesto y tipo de contrato (pilotaje).....	27
Tabla 11. Distribución de las alternativas tomadas por la primera muestra.....	29
Tabla 12. Muestra piloto con n=30.....	30
Tabla 13. Análisis de fiabilidad por consistencia interna de la primera muestra.....	30
Tabla 14. Consistencia interna por componente (pilotaje) .....	30

Tabla 15. Distribución del área de prestación de servicios de la segunda muestra.....	32
Tabla 16. Distribución de edad, sexo y nivel de estudios.....	33
Tabla 17. Distribución del número de hijos, de personas que viven en el hogar y del estado civil.....	34
Tabla 18. Distribución de años de experiencia en el área, tiempo en actual puesto y tipo de contrato.....	35
Tabla 19. Distribución de las alternativas tomadas por la segunda muestra ante el planteamiento N°9.....	37
Tabla 20. Muestra final con n=10.....	38
Tabla 21. Análisis de fiabilidad por consistencia interna de la muestra final.....	38
Tabla 22. Consistencia interna por componente (muestra final) .....	38
Tabla 23. Cálculo de cuartiles (n=30) .....	40
Tabla 24. Niveles de asociación entre variables sociodemográficas y cuartiles (Q1, Q2, Q3, Q4) (con n=30) .....	40
Tabla 25. Cálculo de cuartiles (n=70) .....	41
Tabla 26. Niveles de asociación entre variables sociodemográficas y cuartiles (Q1, Q2, Q3, Q4) (con n=70) .....	41
Tabla 27. Nivel de asociación entre sentimientos de poca exigencia, aburrimiento o desinterés de algún trabajo anterior y cuartiles.....	42

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>Pág.</b>
Gráfico 1. Relación de convivencia sin vínculo legal (pilotaje).....	26
Gráfico 2. Contrato directo con la organización (pilotaje).....	28
Gráfico 3. Jornada de trabajo (pilotaje).....	28
Gráfico 4. Turnos rotativos (pilotaje).....	28
Gráfico 5. Trabajo de noche (pilotaje).....	28
Gráfico 6. Actividad renumerada paralela (pilotaje).....	29
Gráfico 7. Sentimientos de poca exigencia, aburrimiento o desinterés en algún trabajo anterior (pilotaje).....	29
Gráfico 8. Contrato directo.....	36
Gráfico 9. Horas de trabajo por semana.....	36
Gráfico 10. Turnos rotativos.....	36
Gráfico 11. Trabajo de noche.....	36
Gráfico 12. Actividad renumerada paralela.....	36
Gráfico 13. Sentimientos de poca exigencia, aburrimiento o desinterés en algún trabajo anterior.....	36

## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
<b>Anexo 1.</b> Consentimiento informado .....	50
<b>Anexo 2.</b> Cuestionario sociodemográfico para aplicación piloto (Primera Parte) .....	51
<b>Anexo 3.</b> Contenido de la planilla electrónica enviada a los expertos....	53
<b>Anexo 4.</b> Formato de aplicación piloto de la Segunda Parte del instrumento adaptado.....	54
<b>Anexo 5.</b> Formato de aplicación piloto de la Tercera Parte del instrumento adaptado, referente a las conductas estratégicas.....	55
<b>Anexo 6.</b> Formato de aplicación para prueba final del instrumento de medición del síndrome de boreout en su versión chilena.....	56
<b>Anexo 7.</b> Enunciados de la Tercera Parte, adaptados en base a las conductas estratégicas descritas por Rothlin y Werder (2011) .....	60
<b>Anexo 8.</b> Descripción de las tareas de los conserjes según la frecuencia de realización en los participantes.....	61
<b>Anexo 9.</b> Funciones más relevantes de los funcionarios de seguridad privada según clasificación por área de presentación de servicios.....	62

## **I. RESUMEN**

El permanente estudio de los factores psicosociales ha establecido nuevas líneas investigativas dentro del contexto del desarrollo organizacional y su repercusión en la salud psíquica y social del trabajador. Determinadas situaciones laborales relacionadas con la carga de trabajo y el contenido de las tareas, sumado a condiciones sociodemográficas específicas han decantado en el descubrimiento de una problemática laboral denominada “boreout”. Este concepto fue acuñado el año 2007 por Philippe Rothlin y Peter Werder, quienes lo definieron como un nuevo síndrome laboral fundamentado por tres elementos interrelacionados: infraexigencia, aburrimiento y desinterés. En este estudio de tipo exploratorio se realizó una adaptación y validación preliminar, para el contexto sociocultural chileno, del instrumento diseñado por Luis Cabrera el año 2012 para la medición de este síndrome. A través de un grupo de jueces expertos se realizó la adaptación cultural del cuestionario de Cabrera, para luego aplicar el instrumento adaptado a una muestra de 100 funcionarios de servicios de seguridad privada de la ciudad de Los Ángeles, Chile. El análisis de confiabilidad a través consistencia interna arrojó un alfa de Cronbach de 0,850 para la prueba piloto y un alfa de Cronbach de 0,826 para la prueba final. El análisis de asociación a partir de las puntuaciones obtenidas del segundo muestreo mostró una asociación significativa para las variables edad, tipo de contrato y sentimientos de poca exigencia, aburrimiento o desinterés en algún trabajo anterior. Finalmente, los resultados obtenidos hicieron confiable a la versión chilena del cuestionario de medición del síndrome de boreout.

**Palabras claves:** Infraexigencia; Riesgo Psicosocial; Boreout; Síndrome; Confiabilidad.

## II. INTRODUCCIÓN

La importancia que posee hoy en día el trabajo se basa en que es un determinante social en la salud y el bienestar de los individuos, debido a su implicancia en el desarrollo humano, que más allá del ingreso económico, conlleva a adquirir cierta posición en la jerarquía social, crear redes de relaciones y de apoyo, y hacer uso de las capacidades y habilidades de las personas (Ministerio de Salud de Chile, 2015). El trabajo es el principal medio de subsistencia y ocupa una parte fundamental en la vida de los individuos (Méda, 2007). Es esencial para que la vida humana sea productiva, útil y significativa, y está inherente e intrínsecamente ligado al desarrollo humano (Jahan, 2015). El trabajo genera seguridad económica, pero además puede producir placer o satisfacción, ofreciendo beneficios importantes para la salud de las personas (Hernández, Terán, Navarrete y León, 2007). Esta satisfacción enmarcada en el ámbito laboral posee diferentes definiciones, que según Chiang y Ojeda (2011), se agrupan en aquellas que hacen referencia a una respuesta afectiva del trabajador y en aquellas que relacionan el concepto con una actitud generalizada ante el trabajo, en donde la satisfacción estaría en función de que ciertas necesidades sean cubiertas; como las de remuneración, afiliación, logro y autorrealización. No obstante, Rincón (2008), menciona que el trabajo de especialización, enfocado en la realización de una determinada actividad productiva, puede generar algunos efectos negativos, como llegar a considerarlo una actividad monótona, cuya única razón de ser es la satisfacción de obtener un sueldo. En este sentido, según el modelo de demanda/control planteado por Karasek (1998), existen trabajos catalogados como “pasivos”, representando a aquellas situaciones laborales con escasa exigencia psicológica y escaso control, lo cual provoca un entorno de trabajo muy poco “motivador”, que conduce a un estancamiento de habilidades, o a una pérdida gradual de las capacidades adquiridas con anterioridad. Con relación a este punto, en marzo del año 2007, los suizos Philippe Rothlin y Peter Werder, acuñaron y describieron por primera vez el concepto de “boreout”, como un nuevo síndrome laboral, el cual tiene como consecuencia la depresión y la falta

de autoestima (Observatorio de Riesgos Psicosociales, 2012). Rothlin y Werder (2011), basaron sus afirmaciones en base a la infraexigencia laboral que sentía un 33,2% de los encuestados de un estudio realizado en el año 2005. A partir de estas encuestas de insatisfacción, que mostraron precisamente el descontento de los trabajadores infraexigidos, sumado al aburrimiento crónico y al desinterés de ciertos trabajadores, es que se conformaron los tres aspectos claves de este síndrome. Tres aspectos que, según Rothlin y Werder, están siempre ligados e interactúan entre sí, ya que aquél trabajador que se encuentra permanentemente infraexigido, comenzará a aburrirle el trabajo, perdiendo tarde o temprano el interés por lo que hace (Rothlin y Werder, 2011). El sentimiento de infraexigencia en un trabajador se manifiesta cuando sus habilidades superan a las tareas que le son asignadas, también por las propias características de sus funciones o por las características de la estructura organizacional. En cuanto al aburrimiento, este se vincula con la realización de actividades tediosas, monótonas o sin sentido, lo que se expresa en un estado de desgano, duda o desorientación. Finalmente, el desinterés se relaciona con una ausencia de identificación con el trabajo (Cabrera, 2014).

La aparición del síndrome obedece a una multiplicidad de factores de origen psicosocial que inciden en el riesgo de contraerlo, estos factores surgen a partir de la estructura organizacional y de las relaciones interpersonales, configurándose así, factores objetivos y subjetivos. La organización del trabajo mismo, carga laboral, contenido de las tareas, nivel de autonomía, definición de rol, estilos de mando, relaciones laborales, sistemas de comunicación, relaciones interpersonales y las condiciones de empleo, corresponden a los factores objetivos. Los factores subjetivos, en tanto, se relacionan con variables de tipo sociodemográficas (Unión General de Trabajadores, 2010). Estas variables sociodemográficas corresponden a diferencias atribuidas a circunstancias temporales, sociales o geográficas, entre ellas están la edad, formación, ocupación y género (Bartolomé, Fernández, Prieto y Sánchez, 2007).

Algunas de las situaciones que pueden desencadenar el síndrome de boreout y que se relacionan con la estructura organizacional, son las actividades repetitivas, monótonas y carentes de implicación, que llevan al trabajador a un estado de apatía y a una actitud de cumplimiento mínimo en su trabajo (Molina y Álvarez, 2010). De hecho, Ceballos (2014) menciona que factores como el trabajo pasivo y la baja estima, se relacionan con alteraciones psicológicas como la monotonía y el aburrimiento, las que mantenidas en el tiempo provocarían infracarga mental, entendida como un riesgo psicosocial a causa de esta percepción de trabajo monótono y repetitivo que conlleva a que el trabajador desvalorice su trabajo y a sí mismo. Al respecto, la pérdida de autoestima generada en el trabajador podría causarle estados de ansiedad y depresión, lo cual convertiría al síndrome de boreout en un auténtico riesgo psicosocial. En definitiva, si esta exigencia reducida y elevado desinterés, no se debe a una opción deliberada por el trabajador, sino que responde a una situación desencadenada en el tiempo, a causa del tipo de tarea, por la monotonía y levedad de la actividad, entonces el boreout podría ser tan dañino como la situación de estrés generada por el exceso de carga, pudiéndose desencadenar prácticamente en cualquier ocupación (Molina y Álvarez, 2010).

A partir de las situaciones antes descritas, pueden además surgir otras problemáticas relacionadas, como el denominado “presentismo laboral”, definido por Álvarez y Serra (2012) como el grado en el cual los trabajadores están en el trabajo, pero no funcionan a plena capacidad debido a condiciones médicas o psicológicas, produciendo una productividad inferior y menores ingresos económicos, cuya manifestación más característica es dedicar una parte de la jornada a actividades que no guardan relación con las tareas propias del puesto que se ocupa (García, 2011). Esta situación se encuentra estrechamente relacionada al síndrome de boreout, debido a que un trabajador que desarrolle el síndrome, puede ir perpetuando cada vez más este padecimiento a través de ciertas conductas catalogadas como “estratégicas”, las cuales surgen al no poder mostrar abiertamente su desgano por miedo a perder su trabajo, de tal forma que,

al servirse de estas conductas, logra dar la falsa impresión de estar ocupado realizando sus tareas a fin de seguir distanciándose de su entorno laboral y de utilizar su tiempo en temas personales ajenos al trabajo (Rothlin y Werder, 2011). Por tanto, la aparición del boreout se configura como una situación dañina y perjudicial, tanto para el trabajador que lo padece, como para la empresa (Panaque, 2010).

La manifestación del síndrome de boreout puede darse en ocupaciones en las que, existiendo ciertos momentos de estrés, en la mayor parte del tiempo el trabajador no sabe qué más hacer y si bien cualquier trabajador puede verse afectado por el síndrome, es importante mencionar que las ocupaciones más propensas a verse afectadas tienen causas históricas relacionadas con la industrialización y la especialización. Al respecto, la irrupción del sector de los servicios en su momento fomentó la división del trabajo, incrementando para hoy en día el espectro de actividades ocupacionales “especializadas”, limitando la posibilidad de poder cambiar de ocupación. Por otro lado, el hecho de que, en general, el ser humano ya no trabaje para sí mismo, sino que, para una empresa, puede crear cierta distancia con ésta y su producto, fomentando así el desinterés organizacional (Rothlin y Werder, 2011).

Una de las actividades laborales especializadas que surgió en Chile, fue la de servicios de seguridad privada a fines de 1970, restringida al transporte de valores, la que en poco tiempo se expandió a otros sectores, y ya en 1981 con la promulgación del Decreto Ley N° 3.607, se abrió el campo y se establecían ciertas normas para el creciente número de compañías que ofrecían estos servicios (Figueroa y Minay, 2009). Hoy en día, la mayoría de los agentes de seguridad trabajan bajo condiciones de aislamiento, soledad e incomunicación, convirtiéndose en rasgos característicos de sus servicios, además, el trabajo se caracteriza por ser monótono y rutinario, con tareas repetitivas y poco estimulantes, donde prácticamente no existe la promoción profesional, desmotivando al trabajador e incitándole a abandonar su puesto en cuanto encuentra otro empleo (Llopis, 2012). Según Mella y Zapata (2012), en el

desempeño de labores de vigilancia, la autopercepción del estado biopsicosocial viene dada, entre otras razones, por el aburrimiento o la monotonía diaria y por la falta de sociabilidad a causa del carácter solitario del trabajo, lo que genera sus mayores implicancias en la salud mental, trayendo posibles consecuencias a la salud física.

La Organización Mundial de la Salud, en el manual “Salud de los trabajadores: plan de acción mundial” del año 2007, señala que “la salud de los trabajadores está condicionada no solo por los peligros laborales, sino también por factores sociales e individuales” (Organización Mundial de la Salud, 2007). En este sentido, el aumento de los factores de riesgo psicosocial supone habitualmente un aumento de los riesgos de seguridad, de higiene y de ergonomía, esta situación convierte a los riesgos psicosociales en representantes de estados del organismo con potencial de daño a la salud de los trabajadores (Moreno y Báez, 2011). En tanto, los trastornos mentales en Chile representan un 31% de pérdida de productividad por los “años de vida saludables perdidos” (AVISA), siendo uno de los índices más altos del mundo (Jiménez y Radiszcz, 2012). Además, representan un gran problema para las organizaciones, ya que afectan el desempeño de estas, poniendo en peligro la competitividad industrial, debido a los costos relacionados con la rotación de personal, ausentismo, disminución de la productividad y la calidad de vida de los trabajadores (Meyer, 2013). Según cifras de la Superintendencia de Seguridad Social (2017), del total de licencias médicas de origen común tramitadas en Chile durante el año 2016, el 22,5% correspondieron a reposos laborales por enfermedades mentales, representando el 26,5% del gasto en subsidios por incapacidad laboral, cifras que alcanzaron los primeros lugares incluso por sobre las enfermedades osteomusculares. Aun así, el gasto por tratamiento y subsidios, según algunos expertos, representaría solo el 25% del costo total de un trabajador enfermo versus el otro 75% de pérdidas asociado a rotación de personal y baja productividad, no obstante, el supuesto agente de riesgo causante de los síntomas persiste, ya que no se realizan acciones

de mitigación en el ambiente laboral (Garrido, Ansoleaga, Tomicic, Domínguez, Castillo, Lucero y Martínez, 2013).

Cabrera (2014) señala que para establecer estrategias de intervención a nivel preventivo que logren abordar la problemática asociada al *boreout*, es necesario identificar a aquellos trabajadores afectados. Por tal motivo, indica que podría resultar de mucha utilidad contar con un instrumento de medición con las características psicométricas adecuadas, considerando la dificultad que conlleva separar de forma clara los tres componentes del síndrome al momento de establecer criterios para su medición inequívoca, debido al sensible entrelazamiento e interdependencia que estos mantienen. Por esta razón, en el año 2014, diseñó en Venezuela, un instrumento para medir *boreout*, a fin de identificar a los trabajadores portadores del síndrome, inclusive en una etapa precoz (Cabrera, 2014). Este instrumento corresponde a un cuestionario autoadministrado conformado por tres partes. La Parte 1, sobre variables sociodemográficas incorpora los siguientes datos: edad, género, carga familiar, estado civil, grado académico, antigüedad laboral, antigüedad en la empresa, antigüedad en el puesto de trabajo, categoría ocupacional y actividad laboral secundaria. La Parte 2 contiene 18 afirmaciones cuyas opciones de respuesta se configuran mediante una escala tipo Likert, siendo “Nunca” valorado con cero (0); “pocas veces” con uno (1); “algunas veces” con dos (2); “muchas veces” con tres (3); y “Siempre” con un valor de cuatro (4). Por cada componente del síndrome de *boreout*, hay tres enunciados en posición positiva y tres en posición negativa, sumando así seis ítems por componente. La Parte 3 del instrumento está integrada por diez enunciados, en concordancia con las conductas estratégicas mencionadas por Rothlin y Werder (2011), utilizando para ello la misma respuesta tipo Likert basada en frecuencia. Cabrera (2014) señala que la finalidad de la Parte 3, es precisar “qué tipo de estrategia y con qué frecuencia estaría utilizando el trabajador durante su desempeño” (Cabrera, 2014). Por tal motivo, esta parte del instrumento no se manejó con los mismos aspectos psicométricos utilizados en la Parte 2.

En general, los instrumentos de medición deben cumplir dos requisitos psicométricos esenciales para considerarse válidos: poseer confiabilidad y validez (Burgos y Sánchez, 2012). Al respecto, la validez y la confiabilidad son dos aspectos esenciales para valorar la precisión de un instrumento y, por ende, la calidad de la medición (Carvajal, Centeno, Watson, Martínez y Sanz Rubiales, 2011). Un tipo de validez es la de contenido, la cual está relacionada con el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide, en otras palabras, si es que el instrumento mide adecuadamente las principales dimensiones del concepto en cuestión (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Por su parte, la validez aparente, que es una forma de validez de contenido, implica la aceptación de la escala por un grupo de expertos. Es conveniente comprobar esta validez cuando el hecho de traducir o adaptar un instrumento supone un cambio significativo de los conceptos desde una cultura a otra (Carvajal, Centeno, Watson, Martínez y Sanz Rubiales, 2011). Por otro lado, la confiabilidad, desde una perspectiva, implica medir la misma variable una y otra vez con el mismo instrumento, obteniendo resultados iguales o similares (Kerlinger y Lee, 2002). De tal manera, que, al aplicar el instrumento en distintas ocasiones, los resultados sean comparables en situaciones similares, evaluando así el grado de consistencia interna del instrumento (Carvajal, Centeno, Watson, Martínez y Sanz Rubiales, 2011). Por tanto, la confiabilidad, corresponde al grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El hecho de contar con un instrumento de medición permite registrar datos sobre variables de interés, permitiendo así que el proceso de medición logre vincular conceptos abstractos con indicadores empíricos. Por tal razón, es esencial que todo instrumento de recolección de datos reúna los requisitos de confiabilidad y validez. Sin embargo, en ocasiones estos requisitos pueden verse afectados negativamente, introduciendo errores en la medición, a causa de diversos factores, como lo es el hecho de utilizar instrumentos desarrollados en el extranjero que no han sido validados para la propia cultura y tiempo (Hernández,

Fernández y Baptista, 2014). Validar un instrumento de medición, es un proceso que consiste primero en adaptar culturalmente el instrumento al medio donde se quiere administrar, para luego comprobar sus características psicométricas. Este proceso se justifica debido a que el modo de preguntar y el lenguaje utilizado son fuentes de sesgos, al igual que los factores culturales que llevan a que una misma pregunta o afirmación pueda ser o no válida entre diferentes idiomas, o incluso entre países diferentes que comparten la misma lengua, de ahí la importancia de poder contar con instrumentos de evaluación accesibles que estén adaptados culturalmente en los distintos países (Carvajal, Centeno, Watson, Martínez y Sanz Rubiales, 2011). Además, una adaptación permitiría establecer estudios comparativos entre países, puesto que los instrumentos diseñados en cada país, incluso utilizando los mismos supuestos, serían tan diferentes que las comparaciones no resultarían válidas (Cardoso, Gómez-Conesa e Hidalgo, 2010).

Por lo anteriormente expuesto y considerando la importancia de utilizar un instrumento adecuado para medir el síndrome de boreout, es que se hace preciso plantear como objetivo general de este estudio, adaptar y validar la versión chilena del instrumento para determinar presencia del síndrome de boreout. A consecuencia de lo anterior, se proponen como objetivos específicos i) Adaptar el lenguaje del cuestionario de medición del síndrome de boreout en base al contexto sociocultural chileno, ii) Aportar validez de contenido a la adaptación del cuestionario, iii) Evidenciar confiabilidad de la versión chilena del cuestionario de medición del síndrome de boreout, y por último iv) Analizar las puntuaciones obtenidas tras la aplicación del instrumento a partir de las variables sociodemográficas.

### **III. MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **3.1 Diseño**

El estudio se basó en un diseño no experimental, de tipo transversal, y exploratorio.

#### **3.2 Población y Muestra**

La población de estudio para validar el instrumento correspondió a funcionarios de servicios de seguridad privada de la comuna de Los Ángeles, Chile, según dispone el Decreto Ley 3607 (2011), que distingue entre vigilantes privados y guardias de seguridad, estos últimos englobando a los nocheros, porteros, rondines y otros de similar carácter, y según Resolución Exenta N°59 del Departamento de Seguridad Privada O.S 10 (2014), que reconoce también la calidad de componentes del sistema de seguridad privada, a conserjes y mayordomos. La muestra se conformó por un total de 100 participantes; en la prueba piloto se consideró un primer muestreo de 30 unidades compuesto por conserjes. Para el segundo muestreo, se consideraron 70 participantes, entre nocheros, rondines, serenos, porteros y guardias de seguridad pertenecientes a centros de salud, planteles educacionales, centros deportivos, oficinas, instalaciones industriales, centros comerciales y conjuntos habitacionales. En ambos muestreos, los participantes se seleccionaron utilizando el muestreo no probabilístico, de carácter intencionado. Cabe destacar que, en este tipo de muestreo, lo que interesa es que los sujetos cumplan con ciertas características en función de las necesidades de la investigación (Argibay, 2009). Por tal motivo, existe cierta desventaja a la hora de generalizar o extrapolar los resultados hacia la población (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Fueron excluidos los funcionarios que contaban con una antigüedad laboral menor a seis meses en su actual puesto, los funcionarios con porte de armas de fuego para el desempeño efectivo de sus funciones (vigilantes privados) y, por último, aquellos funcionarios que no tuvieron disponibilidad voluntaria de participar en el estudio.

### 3.3 Variables de estudio e instrumentos de medida

Se utilizó una planilla electrónica Excel del paquete Microsoft® Office Professional Plus 2016 para analizar la validez de contenido. En esta planilla se incluyeron de forma desordenada y mezclada los reactivos de cada una de las tres dimensiones, además de la definición correspondiente a cada dimensión. En la misma planilla se incluyó un apartado para que los encargados de validar el contenido de la adaptación pudieran realizar observaciones (Anexo 3). Con el fin de analizar la propiedad psicométrica de confiabilidad a través de consistencia interna, se adaptó la versión chilena del cuestionario diseñado por Cabrera (2014). Dicha adaptación (Anexo 6) consideró tres partes, concordando con la estructura original. La primera parte sobre variables sociodemográficas incluyó la edad, sexo, nivel académico, número de personas con las que vive, número de hijos, aporte de un sueldo adicional en el hogar, estado civil, convivencia sin vínculo legal, años de experiencia en el área, antigüedad en el puesto, tipo de contrato, externalización de servicios, horas de trabajo, turnos rotativos, turnos de noche y actividad laboral paralela como variables sociodemográficas de interés para el estudio. La segunda parte del cuestionario adaptado se compuso por los dieciocho enunciados diseñados para evaluar infraexigencia, aburrimiento y desinterés laboral. Cada una de estas tres dimensiones midió a su vez tres elementos y a cada uno de estos elementos le correspondieron dos ítems (Cabrera, 2014) (ver Tabla 1). Cada dimensión incluyó tres enunciados en posición positiva y tres enunciados en posición negativa y las opciones de respuesta se basaron en frecuencia a través de la escala tipo Likert, cuyas puntuaciones estuvieron entre el rango de cero puntos con “Nunca” hasta los cuatro puntos con “Siempre”. La tercera parte correspondió a diez enunciados de elaboración propia basadas en las conductas estratégicas mencionadas por Rothlin y Werder (2011). Esta parte no se manejó con las mismas propiedades psicométricas utilizadas en la segunda parte y la opción de respuesta fue dicotómica mediante un “Sí” o un “No”.

### 3.4 Procedimiento

De acuerdo con los objetivos planteados, la adaptación, validez de contenido y análisis de confiabilidad se realizó en dos etapas. En la primera etapa y en respuesta al contenido de la Parte 1 y Parte 3 del instrumento original, se confeccionaron los cuestionarios referentes a datos sociodemográficos y conductas estratégicas mencionadas por Rothlin y Werder (2011). Luego se realizó una adaptación del lenguaje de cada uno de los ítems incluidos en la Parte 2. Se modificó la semántica y sintáctica de aquellos ítems en que, a causa de su redacción, la lectura resultara confusa o de doble interpretación. Posteriormente, se consultó a cinco expertos pertenecientes a las áreas de la Psicología Laboral y Salud Ocupacional, por medio de correo electrónico, haciéndoles llegar la planilla electrónica con los enunciados adaptados de la Parte 2, a fin de analizar validez de contenido mediante la relación de cada ítem o reactivo con la dimensión que ellos consideraran apropiada. El panel de expertos se conformó por tres Psicólogas Laborales con más de 8 años de experiencia, dos de ellas con postgrados en desarrollo y comportamiento organizacional, un Ingeniero Forestal con postgrados en Ingeniería Industrial, Salud Ocupacional y Ergonomía, y con líneas investigativas vinculadas a la sustentabilidad laboral y productividad, y un Kinesiólogo con postgrados en Ergonomía y Salud Ocupacional. En la segunda etapa se aplicó el instrumento a una muestra piloto, con el objetivo de identificar y eliminar posibles problemas presentes, y así dar paso a la aplicación en la muestra final, previo consentimiento informado (Anexo 1). Si bien se trata de un cuestionario autoadministrado, se consideró además el contexto de entrevista personal “cara a cara”, principalmente para recabar información relevante respecto al proceso de aplicación, cuidando de no sesgar o influir en las respuestas y entregando explicaciones breves, pero suficientes (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Luego de la aplicación, tanto en la prueba piloto como en la prueba final, se realizó el análisis de confiabilidad mediante consistencia interna, interpretando el coeficiente *alpha* de Cronbach arrojado. En cuanto al último objetivo específico, se consideró un análisis de asociación.

### 3.5 Análisis de datos

#### i) *Análisis de la evaluación de expertos*

Los datos entregados por los expertos se analizaron por medio de un porcentaje de concordancia, que permitió obtener el nivel de acuerdo entre ellos al relacionar correctamente el ítem y la dimensión. Además, se analizó la relación ítem-dimensión considerada por cada experto, versus la relación ítem-dimensión estándar, por medio de porcentaje de concordancia y del coeficiente *kappa* propuesto por Cohen, el cual ajusta el efecto del azar generando una medida de acuerdo entre evaluadores para elementos cualitativos. Se consideró un análisis con *kappa*, debido a que el porcentaje de acuerdo es una medida que no resulta suficiente al no incluir el acuerdo esperado por el azar (Escobar y Cuervo, 2008). Los análisis de concordancia se hicieron mediante el uso del programa computacional Statistical Package for the Social Sciences del International Business Machines®, versión 24 (IBM-SPSS, v.24).

#### ii) *Análisis de las unidades*

El análisis de confiabilidad final se hizo sobre una muestra compuesta por 100 unidades tomadas de ambos muestreos. Tanto en la prueba piloto, como en la prueba final, el análisis de fiabilidad se hizo mediante el uso del programa IBM-SPSS, v.24. A partir de los datos obtenidos tras la aplicación de la Parte 2 adaptada, se analizaron los coeficientes de confiabilidad *alpha* de Cronbach arrojados, midiendo así la consistencia interna. En cuanto a la interpretación de los *alpha* de Cronbach, el rango oscila entre 0 y 1, de manera que, un valor elevado en este rango denota una mayor consistencia interna (Carvajal, Centeno, Watson, Martínez y Sanz Rubiales, 2011). Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que, según algunos autores, el coeficiente para alcanzar una mayor consistencia interna debe estar entre 0,70 y 0,90. Los datos sociodemográficos se analizaron con el mismo programa estadístico, convirtiendo las alternativas seleccionadas en información cuantificable.

### iii) *Análisis de asociación*

En primera instancia se realizó una descripción sociodemográfica de los dos muestreos mediante tablas de frecuencias y gráficos. Luego, sobre las puntuaciones obtenidas tras aplicar la Parte 2 adaptada, se verificó el supuesto de normalidad a través de la prueba de Shapiro-Wilk's para el primer muestreo y a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para el segundo muestreo, a fin de obtener una baremación en base a cuartiles. No se consideraron baremos ya establecidos, debido a que podían resultar inadecuados para el contexto chileno o para el tipo de muestra bajo estudio, además, no era objetivo del estudio determinar presencia del síndrome. Por otro lado, tampoco se introdujo baremos propios debido al carácter exploratorio del estudio y la naturaleza preliminar de la validación, necesitándose de más aplicaciones del instrumento adaptado en distintas muestras dentro del contexto chileno. Por último, se analizó la asociación existente entre variables categóricas a través de la prueba  $\chi^2$  de Pearson, mediante tablas de contingencia. Los datos se analizaron con el programa IBM-SPSS, v.24, utilizando un nivel de significancia de 0,05.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1 Proceso de adaptación del instrumento

#### i) *Adaptación de la Parte 1*

En concordancia con la Parte 1 del instrumento original, se confeccionó un cuestionario sociodemográfico, conformando así la Primera Parte del instrumento adaptado (Anexo 2). Las variables sociodemográficas incorporadas fueron la edad, sexo, nivel académico, número de personas con las que vive, número de hijos, aporte de un sueldo adicional en el hogar, estado civil, convivencia sin vínculo legal, años de experiencia en el área, antigüedad en el puesto, tipo de contrato, externalización de servicios, horas de trabajo, turnos rotativos, turnos de noche y actividad laboral paralela. Además, se consultó respecto al área específica de prestación de servicios y sobre sentimientos de infraexigencia, aburrimiento o desinterés en algún trabajo anterior junto a la opción tomada ante aquella situación.

#### ii) *Adaptación de la Parte 2*

La adaptación de la Parte 2 conformó la Segunda Parte del instrumento adaptado (Anexo 4), sometida a evaluación por juicio de expertos. Se consideró una adecuación del vocabulario y modificación sintáctica, según el contexto sociocultural chileno. Las modificaciones propuestas según congruencia semántica y sintáctica se presentan en las siguientes tablas con los ítems agrupados por dimensión, incluyendo el respectivo número asignado de acuerdo con el orden que poseen en el cuestionario adaptado. En la Tabla 1 se presenta la distribución y clasificación de los ítems de la Parte 2 del cuestionario y la relación ítem-dimensión propuesta por Cabrera (2014).

En relación con la dimensión Infraexigencia, se puede apreciar en la Tabla 2 como el concepto “retar” se reemplaza por el término “desafío”, debido a que en el contexto chileno el significado del concepto “retar” se asocia más con el acto de regañar, mientras que en Venezuela su uso se vincula más a un desafío.

Tabla 1. *Distribución y clasificación de los ítems de la Parte 2, según Cabrera, 2014.*

Dimensión	Elemento	Ítems
Infraexigencia	Organización	3 , 12
	Habilidades	6 , 15
	Cantidad	9 , 18
Aburrimiento	Tipo de actividades	1 , 10
	Jornada laboral	4 , 13
	Contenido del trabajo	7 , 16
Desinterés	Empresa	2 , 11
	Trabajo	5 , 14
	Trabajador	8 , 17

Adaptado del Cuestionario Evaluador del Síndrome de Bore-Out de Cabrera (2014).

Tabla 2. *Enunciados dimensión Infraexigencia*

Enunciado original	
Se le asignan tareas retadoras para sus capacidades laborales	
Puede dar más de lo que su jefe le exige	
Su jefe delega tareas que resultan insignificantes	
Se siente profesionalmente aprovechado por sus habilidades	
Siente que la cantidad de trabajo que se le asigna es adecuada para su capacidad	
Considera que en la empresa existe “falta de trabajo”	
N°	Adaptación propuesta
3	Tareas desafiantes para sus capacidades laborales
12	Puede aportar más de lo que se le exige
6	Se le delegan tareas que le resultan insignificantes
15	Siente que su potencial profesional es aprovechado
9	La cantidad de trabajo que se le asigna es adecuada a sus capacidades
18	Siente que le sobra el tiempo dentro de la jornada laboral.

Para el planteamiento sobre si “se siente profesionalmente aprovechado...”, este puede tomar una doble interpretación. En este caso, el hecho de que un trabajador se sienta “profesionalmente aprovechado”, denota la situación de sentirse útil entregando así un “máximo rendimiento” posible (verbo transitivo). No obstante, el planteamiento también denota, un aprovechamiento con “astucia y abuso” (verbo pronominal) (Real Academia Española, 2017). En los ítems “puede dar más de lo que su jefe le exige” y “su jefe delega tareas que resultan insignificantes” se sustituyó la palabra “jefe” por el pronombre personal átono “se”. Esta situación se justifica porque, en la organización, no solo es un jefe el que puede delegar o exigir, sobre todo en el contexto de externalización de servicios, donde la empresa mandante es la que delega más tareas y funciones por sobre el mismo jefe directo. Por su parte, el ítem número dieciocho se modificó completamente y se propuso un enunciado que indagara el mismo elemento de la dimensión (ver Tabla 1). Esta situación se debió a la doble interpretación que podía tomar la frase “falta de trabajo”, pudiendo interpretarse como la falta de tareas o funciones dentro de la empresa, o bien, interpretarse desde el punto de vista del desempleo, de la reducción de puestos o de personal. Para la dimensión Aburrimiento (Tabla 3), existe un reactivo del instrumento original que no toma precisamente la función apelativa del lenguaje, el que corresponde al enunciado “cada día de trabajo representa cumplir con importantes actividades”. Para este caso se propuso al panel de expertos el enunciado que apelara directamente al trabajador. Por otro lado, el ítem “envía correos o chatea asuntos personales...” se reemplazó aludiendo al uso generalizado de las “redes sociales”, concepto que es más apropiado al actual contexto cultural. El ítem «puede pasar horas “que no sabe qué hacer”» contempla una doble interpretación, debido a que el hecho de “no saber qué hacer” puede aludir a la falta de conocimiento frente a la ejecución de alguna determinada tarea, o bien, a la falta de tareas o estímulos en el trabajo propiamente tal, produciendo “tiempos muertos”.

Tabla 3. *Enunciados dimensión Aburrimiento*

Enunciado original	
Cada día de trabajo representa cumplir con importantes actividades	
Encuentra las actividades laborales entretenidas	
Envía correos privados o chatea asuntos personales durante la jornada laboral	
Se la pasa la jornada laboral esperando que ésta concluya	
Durante su jornada laboral puede pasar horas “que no sabe qué hacer”	
Se siente animado cuando trabaja	
Nº	Adaptación propuesta
1	Su jornada laboral genera actividades importantes
10	Encuentra entretenidas sus actividades laborales
4	Utiliza redes sociales con fines personales
13	Pasa su jornada laboral esperando que ésta termine
7	Existen momentos en los que sienta que hay nada que hacer
16	Se siente animado cuando trabaja

Respecto a la dimensión Desinterés (Tabla 4), el ítem “poco le importan los deseos o necesidades de un cliente (externo o interno)”, no se considera una adecuación lingüística, no obstante, se omitieron las palabras “interno” y “externo”, para así, por medio de los expertos, precisar hasta qué punto se hacía necesario incluirlas en el enunciado. Para el caso del ítem «El trabajo que está realizando lo encuentra “sin sentido» se propuso al panel de expertos un enunciado reducido a “Encuentra su trabajo sin sentido”. El último ítem adaptado correspondió a “le preocupa la posibilidad de ascender...”. El verbo “preocupar”, según la Real Academia Española (2017), apunta principalmente a “ocupar antes o anticipadamente algo”, pero también a producir “intranquilidad, temor, angustia o inquietud” por algún suceso inminente (Real Academia Española, 2017). Por tal motivo, la palabra fue omitida, y en la frase adaptada se aludió más bien a la importancia que podía tener en el trabajador la posibilidad de ascender.

Tabla 4. *Enunciados dimensión Desinterés*

Enunciado original	
Siente indiferencia hacia los éxitos o fracasos de la empresa u organización	
Poco le importan los deseos o necesidades de un cliente (Interno o Externo)	
Se siente motivado con las tareas que le asignan	
Se siente identificado con su trabajo	
El trabajo que está realizando lo encuentra “sin sentido”	
Le preocupa la posibilidad de ascender dentro de la empresa u organización	
N°	Adaptación propuesta
2	Siente indiferencia hacia los éxitos o fracasos de la empresa
11	Poco le importan deseos o necesidades del cliente
5	Se siente motivado con las tareas que le asignan
14	Se siente identificado con su trabajo
8	Encuentra su trabajo "sin sentido"
17	La posibilidad de ascender es importante para usted

iii) *Adaptación de la Parte 3*

La adaptación de la Parte 3 del instrumento original, referente a las conductas estratégicas mencionadas por Rothlin y Werder (2011), conformó la Tercera Parte del instrumento adaptado (Anexo 5). Este último cuestionario se conformó por enunciados de elaboración propia, adaptados a partir de la descripción teórica realizada por Rothlin y Werder (2011) (Anexo 7). A través de estos enunciados, según Cabrera (2014), se busca evidenciar concordancia entre las respuestas otorgadas en el instrumento, averiguando de esta manera cuáles son las conductas estratégicas más utilizadas por los trabajadores. Debido a lo anterior, al igual que en el diseño del instrumento original, en esta adaptación los enunciados de la Parte 3 no se manejaron con los mismos aspectos psicométricos utilizados en la Parte 2.

#### 4.2 Validez de contenido para la adaptación propuesta

En el proceso de validar el contenido de los enunciados, nueve ítems fueron correctamente relacionados por la totalidad de expertos con el dominio conceptual correspondiente. Es decir, en nueve casos los expertos estuvieron completamente de acuerdo en la relación ítem-dimensión correcta. Conforme a los resultados, se reordenaron los ítems de manera descendente según el nivel de acuerdo para cada caso, tal como se aprecia en la tabla siguiente.

Tabla 5. *Nivel de acuerdo de la relación ítem-dimensión correcta para cada caso.*

Ítem	Dimensión <sup>1</sup>	Acuerdo	Desacuerdo	Acuerdo interjueces (%)
6	Infraexigencia	5	0	100
14	Desinterés	5	0	100
11	Desinterés	5	0	100
10	Aburrimiento	5	0	100
9	Infraexigencia	5	0	100
12	Infraexigencia	5	0	100
2	Desinterés	5	0	100
3	Infraexigencia	5	0	100
15	Infraexigencia	5	0	100
1	Aburrimiento	3	2	60
8	Desinterés	3	2	60
13	Aburrimiento	3	2	60
18	Infraexigencia	3	2	60
17	Desinterés	3	2	60
5	Desinterés	3	2	60
4	Aburrimiento	2	3	40
7	Aburrimiento	2	3	40
16	Aburrimiento	1	4	20

<sup>1</sup>Corresponde a la dimensión estándar indicada por Cabrera (2014)

Los resultados entregados por los cinco expertos incluyeron además las observaciones a los reactivos que a juicio de ellos debían ser modificados. Los nueve ítems correctamente relacionados representaron un 50% de concordancia total inter-jueces. En esta fase cualitativa de la validación, una concordancia total más alta hubiese permitido decidir inmediatamente sobre la validez del contenido bajo análisis, sin embargo, las discrepancias entre los expertos debido los diferentes puntos de vista, provocaron una natural diferencia de criterio. Se esperaba incluso una mayor confusión, debido a la estrecha interrelación que poseen las dimensiones, resultando difícil asociar correctamente la pertenencia de los ítems con su respectiva dimensión, sobre todo si no se tiene un conocimiento extendido sobre el tema y la sola definición no es suficiente.

Tabla 6. *Nivel de concordancia de la evaluación de cada juez versus el estándar.*

Juez	Kappa de Cohen	Acuerdo (%)	Cantidad de ítems <sup>1</sup>
a	0,5	66,67	12
b	0,41	61,11	11
c	1	100	18
d	0,75	83,33	15
e	0,5	66,67	12

<sup>1</sup>Cantidad de ítems por experto que concuerdan con el estándar

Tabla 6.1. *Valoración del coeficiente kappa, según Landis y Koch, (1977).*

Estadístico kappa	Fuerza de concordancia
0,00	Pobre ( <i>Poor</i> )
0,01-0,20	Leve ( <i>Slight</i> )
0,21-0,40	Aceptable ( <i>Fair</i> )
0,41-0,60	Moderada ( <i>Moderate</i> )
0,61-0,80	Importante ( <i>Substantial</i> )
0,81-1,00	Casi perfecta ( <i>Almost perfect</i> )

En la Tabla 6 se muestra el nivel de concordancia de la relación ítem-dimensión de cada juez versus la relación ítem-dimensión estándar según Cabrera (2014). Es importante destacar que la finalidad de establecer la concordancia de cada juez respecto al diseño original o estándar no fue comparar la experticia de los jueces, sino que establecer un criterio que permitiera decidir respecto a la validez de contenido bajo análisis. El coeficiente *kappa* indicado posee un rango entre -1 y 1, pero generalmente se ubica entre 0 y 1. Si el coeficiente es 1 indica acuerdo perfecto entre los evaluadores (Escobar y Cuervo, 2008) (ver Tabla 6.1). En general, al analizar la concordancia de la relación ítem-dimensión de cada juez versus el estándar, la fuerza de concordancia se establece desde “Moderada” a “Importante” dentro del grupo de expertos. En este sentido, lo esperado hubiese sido obtener una fuerza de concordancia “Casi perfecta” para cada experto. No obstante, la fuerza de concordancia resultante para cada juez fue superior a lo “Aceptable”, lo cual permite aceptar el contenido de la propuesta de adaptación incorporando a los ítems las observaciones hechas por los expertos. Al respecto, la palabra “cliente”, por ejemplo, según un experto, podía ser cuestionada en base al cargo que ocupe la persona que responda, sobre todo si tiene pensamiento muy concreto. La sugerencia fue cambiarla por "cliente interno y/o externo" para dejar más abierta la frase, lo cual coincide con el planteamiento del instrumento original. Respecto al enunciado “Tareas desafiantes para sus capacidades laborales” se indicó modificarla por “Se le asignan tareas desafiantes para sus capacidades laborales” incorporando la función apelativa del lenguaje. Se sugirió modificar la frase “Su jornada laboral genera actividades importantes” por la frase “En su jornada laboral realiza actividades importantes”. El ítem dieciocho adaptado, que alcanzó una concordancia del 60%, no tuvo observaciones. Con respecto al uso de redes sociales, un experto indicó que las razones para hacer uso de las redes sociales son muy amplias y podría abarcar a muchas más categorías, por tanto, precisó en que quizás no era aconsejable hacer uso del enunciado de ese ítem. Finalmente, algunos expertos indicaron ambigüedad en más de una frase, precisando ausencia de elementos que pudieran

evocar más claridad a la hora de relacionar a cuál de las tres categorías correspondía un reactivo. No obstante, los tres componentes del síndrome, por teoría, están estrechamente interrelacionados y son rasgos específicos en el comportamiento de los trabajadores y ciertas características atribuibles a la organización o trabajo las que permiten precisar de manera concreta la pertenencia a la dimensión correcta.

Tabla 7. *Enunciados finales incluyendo observaciones de expertos*

N°	Ítem
1	En su jornada diaria de trabajo realiza actividades importantes
2	Siente indiferencia hacia los éxitos o fracasos de la empresa.
3	Se le asignan tareas desafiantes para sus capacidades laborales
4	Utiliza redes sociales o el teléfono durante su jornada con fines ajenos al trabajo
5	Se siente motivado con las tareas que se le asignan
6	Se le asignan tareas que le resultan insignificantes.
7	Existen momentos en los que siente que tiene poco o nada que hacer.
8	Encuentra que el trabajo que realiza no tiene sentido
9	Siente que la cantidad de trabajo que se le asigna es adecuada a sus capacidades.
10	Encuentra entretenidas sus actividades laborales.
11	Poco le importan los deseos o necesidades de un compañero de trabajo y/o cliente externo
12	Puede aportar más de lo que se le exige.
13	Pasa su jornada laboral esperando que ésta termine.
14	Se siente identificado con su trabajo.
15	Siente que sus habilidades profesionales son aprovechadas
16	Se siente animado cuando trabaja
17	La posibilidad de ascender es importante para usted
18	Siente que le sobra el tiempo dentro de la jornada laboral.

En la Tabla 7 se muestran la totalidad de enunciados con las observaciones de los expertos incluidas. Las observaciones recayeron también en aquellos enunciados que no resultaron confusos al relacionarlos con su respectiva dimensión. En el Anexo 4 se muestra el formato de aplicación, junto al orden de los ítems dentro del instrumento adaptado.

### 4.3 Prueba Piloto

#### 4.3.1 Caracterización sociodemográfica del primer muestreo

La muestra piloto se constituyó por 30 conserjes pertenecientes a 16 edificios residenciales de la comuna de Los Ángeles. El tipo de área de prestación de servicios correspondió a “conjuntos habitacionales, condominios y edificios” para el 100% de la muestra. En el Anexo 8, se describen las funciones más relevantes llevadas a cabo por los participantes de este muestreo.

Tabla 8. Distribución de edad, sexo y nivel de estudios (pilotaje)

Distribución de la edad (años)		
	N	%
18-28	8	26,7
29-39	3	10,0
40-50	12	40,0
50 o mas	7	23,3
Total	30	100,0
Distribución del sexo		
Masculino	24	80,0
Femenino	6	20,0
Total	30	100,0
Distribución del nivel de estudios		
Básico	1	3,3
Medio incompleto	7	23,3
Medio completo	19	63,3
Técnico superior	3	10,0
Superior	0	0,0
Total	30	100,0

En la Tabla 8, se evidencia que el rango etario que predominó en la muestra fue de los 40 a 50 años (40%), observándose al género masculino sobresaliente en los 16 edificios (80%), situación que coincide con el estudio de Mella y Zapata (2012), quienes afirmaron la baja participación femenina en labores de vigilancia

en el radio urbano de Concepción. En cuanto al nivel académico alcanzado, la enseñanza media completa representó un 63,3% de la muestra. Cabe destacar que el requisito académico mínimo para ejercer labores de vigilancia, según el Departamento de Seguridad Privada O.S.10 (2017), es contar con la enseñanza básica completa. En este sentido, un caso de los participantes manifestó haber alcanzado solo el nivel básico. Por otro lado, 3 unidades indicaron haber alcanzado un nivel académico técnico de nivel superior, en cuyos casos, no se determinó el egreso efectivo de aquel nivel.

Tabla 9. *Distribución del número de hijos, de personas que viven en el hogar y estado civil (pilotaje).*

Distribución del número de hijos		
	N	%
0	5	16,7
1	6	20,0
2	11	36,7
3 o más	8	26,7
Total	30	100,0
Distribución del número de personas con las que vive		
0	1	3,3
1	2	6,7
2	8	26,7
3 o más	19	63,3
Total	30	100,0
Distribución del estado civil		
Soltero/a	13	43,3
Casado/a - Unión Civil	11	36,7
Divorciado – Separado/a	5	16,7
Viudo/a	1	3,3
Total	30	100,0

En la Tabla 9, se aprecia que, respecto al estado civil, la distribución evidenció una clara predominancia de solteros (43,3%), seguido por aquellos que poseían algún vínculo legal, representando el 36,7% de la muestra. En cuanto a la cantidad de hijos, los funcionarios indicaron poseer 2 hijos en el 36,7% de los casos y 3 o más hijos en el 26,7% de los casos. La distribución de cantidad de personas con las que vive cada unidad de estudio estuvo fuertemente marcada por un 63,3% que manifestó vivir con 3 o más personas

En relación a los casos que se podían encontrar conviviendo sin un vínculo legal, esta cifra llegó al 53% de casos que contestaron que “Sí”, versus a un 43% que contestó que “No” (Gráfico 1). En este sentido, no se puede precisar si los trece casos que contestaron que “Sí” corresponden a personas solteras, separadas, divorciadas, viudas o incluso, si es que son ciertas personas casadas, pero conviviendo con otra pareja. Los alcances que puede tener esta pregunta entran en cuestionamiento para el próximo muestreo, ya que la importancia de la pregunta sobre el estado civil o la “convivencia” recaen en la carga familiar que pudiera tener la unidad de estudio, situación que de alguna manera se responde en la pregunta sobre la cantidad de personas con las que vive el individuo

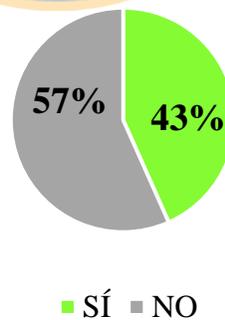


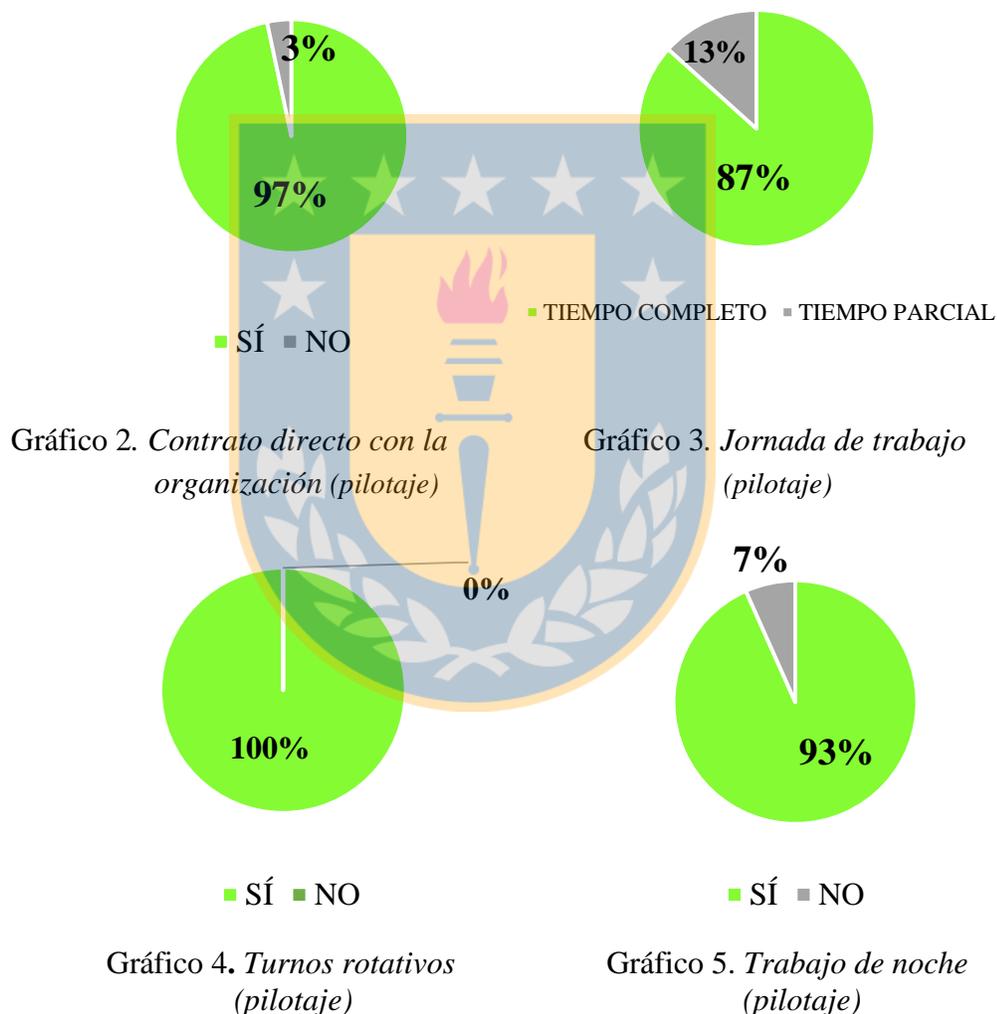
Gráfico 1. *Relación de convivencia sin vínculo legal (pilotaje)*

Tabla 10. *Distribución de años de experiencia en el área, tiempo en actual puesto y tipo de contrato (pilotaje).*

Distribución de años de experiencia en el área		
	N	%
Menos de 1	6	20,0
Entre 1 y 3	2	6,7
Entre 4 y 7	10	33,3
Más de 7	12	40,0
Total	30	100,0
Distribución del tiempo en el actual puesto		
Entre 6 y 12 meses	10	33,3
Entre 1 y 2 años	3	10,0
Entre 3 y 4 años	6	20,0
Más de 4 años	11	36,7
Total	30	100,0
Distribución del tipo de contrato		
Fijo	12	40,0
Indefinido	17	56,7
Honorarios	1	3,3
Total	30	100,0

En la Tabla 10, los resultados muestran que el tiempo de experiencia en el área de seguridad privada, para el 40% de la muestra, es de más de 7 años, lo cual corresponde a la máxima alternativa de respuesta ofrecida en el cuestionario, esto hace preciso replantear las alternativas de respuesta para el próximo muestreo, elevando la cantidad de años, para así determinar de manera más precisa el tiempo de experiencia. En cuanto a la distribución del tiempo en el actual puesto, en la mayoría de los casos se indicó mantener más de 4 años en el respectivo puesto (con un 36,7 %), sin embargo, una cifra similar contrastó con la anterior, debido a que un 33,3% manifestó mantener entre 6 y 12 meses en su actual puesto. Por otra parte, la mayoría de las personas encuestadas precisó mantener contrato indefinido, representando a un 56,7% de la muestra.

El mayor porcentaje de los conserjes reveló mantener contrato directo con la organización en la cual trabaja, esto es contrato directo con los administradores de edificios (Gráfico 2). Por otro lado, solo un 13% indicó trabajar a modalidad de tiempo parcial (4 casos) que correspondieron a los conserjes contratados para los días domingos (Gráfico 3).



La totalidad de la muestra precisó realizar turnos rotativos (Gráfico 4). Sin embargo, un 7% ya no realizaba turnos de noche, equivalente a dos casos, pero sí rotaban en turnos de mañana y tarde (Gráfico 5).



Gráfico 6. *Actividad remunerada paralela (pilotaje)*

Gráfico 7. *Sentimientos de poca exigencia, aburrimiento o desinterés en algún trabajo anterior (pilotaje)*

El mayor porcentaje de los conserjes (67%) indicó no realizar una actividad remunerada paralela (Gráfico 6). Por otra parte, ante la pregunta sobre sentimientos de poca exigencia, aburrimiento o desinterés con relación a algún trabajo anterior (pregunta N°9), más de la mitad de la muestra manifestó haber experimentado, por lo menos, una de las tres características indicadas (Gráfico 7). Esta pregunta era vinculante, en caso de responder con “SÍ”, con la pregunta siguiente (pregunta N°10), sobre la opción elegida ante aquella situación, donde la mayoría precisó haber iniciado la búsqueda de un nuevo trabajo (Tabla 11). Cabe destacar que hubo cuatro casos que sin tener que responder, marcaron alguna de las cinco opciones.

Tabla 11. *Distribución de las alternativas tomadas por la primera muestra*

Distribución de alternativas		
	N	%
Siguió con su trabajo normalmente	3	10,0
Dio a conocer su situación con algún compañero o conocido	6	20,0
Buscó ayuda con algún superior	2	6,7
Inició la búsqueda de un nuevo trabajo	10	33,3
Presentó su renuncia antes de conseguir otro trabajo	1	3,3
No responde	8	26,67
Total	30	100,0

#### 4.3.2 Análisis de confiabilidad en la muestra piloto

Se realizaron dos análisis de fiabilidad para la primera muestra. El primer análisis permitió probar la consistencia interna del instrumento en general. En este caso la confiabilidad del instrumento total para la prueba piloto fue realizada a partir del procesamiento de 30 casos válidos (Tabla 12). De los datos analizados se obtuvo un *alfa* de Cronbach de 0,850 lo cual indica que los resultados de este pilotaje con conserjes de la comuna de Los Ángeles son confiables (Tabla 13). El segundo análisis permitió probar la consistencia interna para cada una de las tres dimensiones (Tabla 14).

Tabla 12. *Muestra piloto con n=30*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	0,0
	Total	30	100,0

Tabla 13 *Análisis de fiabilidad por consistencia interna de la primera muestra*

Estadísticas de fiabilidad	
<i>Alfa</i> de Cronbach	N de elementos
<b>0,850</b>	18

Tabla 14. *Consistencia interna por componente (pilotaje).*

Estadísticas de fiabilidad		
Componente	<i>Alfa</i> de Cronbach	N de elementos
Infraexigencia	0,562	6
Aburrimiento	0,837	6
Desinterés	0,536	6

### **4.3.3 Observaciones tras la realización del pilotaje**

En general los pilotajes permiten probar un cuestionario en una muestra pequeña de encuestados con la finalidad de mejorarlo a través de la identificación y eliminación de problemas potenciales (Malhotra, 2008). Al respecto, las dificultades de este pilotaje tuvieron que ver con algunos planteamientos sociodemográficos. La pregunta sobre convivencia sin vínculo legal “¿Está conviviendo?” debió ser aclarada en la mayoría de los casos. La pregunta N°10 fue contestada incluso por algunas personas que habían respondido “No” en la pregunta anterior. La pregunta sobre contrato directo con la organización debió ser aclarada en algunos casos y la pregunta sobre la jornada de trabajo se aclaró en la mayoría de los casos, ya que las alternativas de respuesta no fueron entendidas. Respecto a la Segunda Parte, en general no hubo dificultades al responder. No obstante, se debe mencionar que el ítem dieciocho adaptado no fue incluido en este pilotaje y en su lugar se incluyó el original, esto a fin de comprobar hasta qué punto se hacía dificultoso lograr entenderlo. Al respecto, en la mayoría de los casos se debió explicar el alcance de dicho planteamiento. El tiempo de respuesta del cuestionario varió en general de 8 a 17 minutos.

### **4.3.4 Conductas estratégicas más utilizadas por la muestra piloto**

La finalidad de esta parte del cuestionario fue precisar de forma general las estrategias más utilizadas por la muestra piloto, es decir aquellas con un mayor puntaje total, y así complementar estos resultados con las respuestas de la Segunda Parte. Al respecto las estrategias más utilizadas correspondieron a “Realiza sus tareas rápidamente a fin de utilizar su tiempo libre en otros asuntos”, seguido de “Busca formas de aplazar o posponer sus tareas” y por último “Puede realizar una tarea con mayor rapidez, pero no lo hace”. En menor medida se indicó la utilización de la estrategia “Hace creer a los demás que trabaja cuando en realidad, utiliza su tiempo en otros asuntos” seguida de “Le hace saber a otros lo agobiado que está con su trabajo”. Cabe destacar que las puntuaciones otorgadas a esta parte del cuestionario, en general, fueron bajas.

#### 4.4 Prueba Final

##### 4.4.1 Caracterización sociodemográfica del segundo muestreo

El segundo muestreo se constituyó por 70 participantes pertenecientes a ocho empresas de seguridad privada y cinco condominios de la comuna de Los Ángeles. Los participantes se distribuyeron en cuatro áreas de prestación de servicios clasificadas en base al tipo de clientes externo e interno de cada una. La mayoría de los participantes se concentró en “Oficinas, centros de salud, planteles educacionales y deportivos” con 30 casos (42,9%) (Tabla 15). En el Anexo 9 se describen las funciones más relevantes realizadas por los participantes según área de prestación de servicios.

Tabla 15. *Distribución del área de prestación de servicios de la segunda muestra*

Distribución de área de servicios		
	N	%
Plantas industriales	20	28,6
Supermercado, tiendas y centros comerciales	11	15,7
Conjuntos habitacionales, condominios y edificios	6	8,6
Oficinas, centros de salud, planteles educacionales y deportivos	30	42,9
Otra	3	4,3
Total	70	100,0

El rango etario predominante fue de los 18 a 28 años y de los 40 a 50 años, ambos rangos representando un 30% del muestreo. El género masculino predominó igual que en el pilotaje (74,3%) (Tabla 16). En cuanto al nivel académico, la enseñanza media completa representó a un 70% de la muestra, además, tres participantes indicaron haber alcanzado estudios técnicos superiores y dos casos estudios superiores (Tabla 16). Al respecto, se hace interesante mencionar lo planteado por Sánchez y Fernández (2014), quienes determinaron que los trabajadores con un nivel educacional superior al exigido por su puesto de trabajo tienen una menor probabilidad de estar satisfechos en relación con las posibilidades de promoción dentro de organización.

Tabla 16. *Distribución de edad, sexo y nivel de estudios.*

Distribución de la edad (años)		
	N	%
18-28	21	30,0
29-39	17	24,3
40-50	21	30,0
50 o mas	11	15,7
Total	70	100,0
Distribución del sexo		
Masculino	52	74,3
Femenino	18	25,7
Total	70	100,0
Distribución del nivel de estudios alcanzado		
Básico	8	11,4
Medio incompleto	8	11,4
Medio completo	49	70,0
Técnico superior	3	4,3
Superior	2	2,9
Total	70	100,0

En la Tabla 17, se puede apreciar que al igual que en el pilotaje, la distribución evidenció una clara predominancia de solteros (55,7%). En cuanto a la cantidad de hijos, los funcionarios indicaron poseer 2 hijos con el 31,4% de los casos, misma situación mostrada en el pilotaje, sin embargo, el 27,1% de los casos indicó no tener hijos, discrepando respecto al primer muestreo. La distribución de cantidad de personas con las que viven los participantes estuvo marcada por un 72,9% que manifestó vivir con 3 o más personas, mismo comportamiento mostrado en el pilotaje.

Tabla 17. *Distribución del número de hijos, de personas que viven en el hogar y del estado civil*

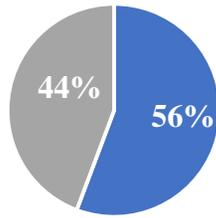
	N	%
<b>Distribución del número de hijos</b>		
0	19	27,1
1	16	22,9
2	22	31,4
3 o más	13	18,6
Total	70	100,0
<b>Distribución del número de personas con las que vive</b>		
0	2	2,9
1	6	8,6
2	11	15,7
3 o más	51	72,9
Total	70	100,0
<b>Distribución del estado civil</b>		
Soltero/a	39	55,7
Casado/a - Unión Civil	23	32,9
Divorciado – Separado/a	8	11,4
Viudo/a	0	0,0
Total	70	100,0

En la Tabla 18, se aprecia que, en cuanto al tiempo de experiencia en el área de seguridad privada, el 30% de la muestra indicó llevar entre 1 y 4 años. En cuanto a la distribución del tiempo en el actual puesto, más de la mitad de la muestra indicó mantener entre 6 y 12 meses en su actual puesto (52,9 %), y solo un 4,3% manifestó llevar más de 9 años. Por otra parte, la mayoría de las personas encuestadas precisó mantener contrato indefinido, representando a un 58,6% de la muestra cifra muy similar a la del pilotaje.

Tabla 18. *Distribución de años de experiencia en el área, tiempo en actual puesto y tipo de contrato.*

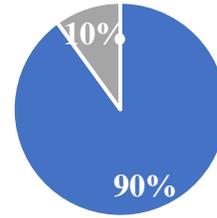
Distribución de años de experiencia en el área		
	N	%
Menos de 1	11	15,7
Entre 1 y 4 años	21	30,0
Entre 5 y 8 años	19	27,1
Entre 9 y 12 años	3	4,3
Más de 12 años	16	22,9
Total	70	100,0
Distribución del tiempo en el actual puesto		
Entre 6 y 12 meses	37	52,9
Entre 1 y 3 años	19	27,1
Entre 4 y 6 años	7	10,0
Entre 7 y 9 años	4	5,7
Más de 9	3	4,3
Total	70	100,0
Distribución del tipo de contrato		
Fijo	26	37,1
Indefinido	41	58,6
Honorarios	3	4,3
Total	70	100,0

El Gráfico 8 muestra a un 56% de funcionarios que indicaron mantener contrato directo, lo cual pone en duda la real interpretación que los participantes dieron a la pregunta, esto debido a que la mayoría de las empresas participantes eran empresas externas. Por otro lado, solo un 10% indicó trabajar a modalidad de tiempo parcial (alrededor de 20 horas), cifra similar a la del pilotaje (Gráfico 9).



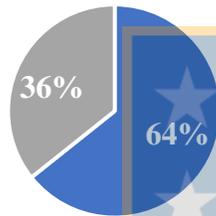
■ Sí ■ No

Gráfico 8. *Contrato directo*



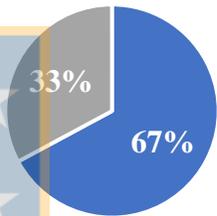
■ Alrededor de 40 ■ Alrededor de 20

Gráfico 9. *Horas de trabajo por semana*



■ Sí ■ No

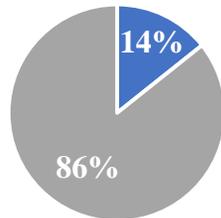
Gráfico 10. *Turnos rotativos*



■ Sí ■ No

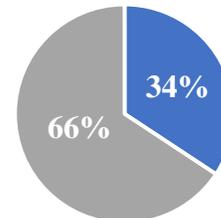
Gráfico 11. *Trabajo de noche*

La totalidad de la muestra precisó realizar turnos rotativos (Gráfico 10) con 45 casos, y 47 casos indicaron realizar turnos de noche (Gráfico 11), habiendo una clara y natural correspondencia entre los turnos de noches y los turnos rotativos.



■ Sí ■ No

Gráfico 12. *Actividad renumerada paralela*



■ Sí ■ No

Gráfico 13. *Sentimientos de poca exigencia, aburrimiento o desinterés en algún trabajo anterior*

El mayor porcentaje de los conserjes indicó no realizar una actividad remunerada paralela, con un 86% (Gráfico 12). Por otra parte, ante la pregunta sobre sentimientos de poca exigencia, aburrimiento o desinterés con relación a algún trabajo anterior, más de la mitad de la muestra (66%) manifestó haber experimentado, por lo menos, una de las tres características mencionadas (Gráfico 13). En la Tabla 19, se muestran las opciones elegidas por los participantes ante aquella situación, donde la mayoría de los casos precisó que “siguió con su trabajo normalmente”, contrastando con el pilotaje. En esta pregunta hubo ocho casos que sin tener que responder, marcaron alguna de las cinco opciones.

Tabla 19. *Distribución de las alternativas tomadas por la segunda muestra ante el planteamiento N°9.*

Distribución de alternativas		
	N	%
Siguió con su trabajo normalmente	15	21,4
Dio a conocer su situación con algún compañero o conocido	7	10,0
Buscó ayuda con algún superior	2	2,9
Inició la búsqueda de un nuevo trabajo	6	8,6
Presentó su renuncia antes de conseguir otro trabajo	3	4,3
No responde	37	52,9
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>

*La muestra debía marcar alguna opción solo si la respuesta al planteamiento N°8 era un “SÍ”.*

#### **4.4.2 Análisis de confiabilidad en la muestra final**

La muestra final para el análisis de confiabilidad se compuso por los 100 participantes pertenecientes a ambos muestreos. Se realizaron dos análisis de fiabilidad para esta prueba final. El primer análisis permitió probar la consistencia interna del instrumento en general, y el segundo análisis permitió probar la consistencia interna para cada una de las tres dimensiones.

Tabla 20. *Muestra final con n=100*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	100	100,0
	Excluido	0	0,0
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>

Tabla 21. *Análisis de fiabilidad por consistencia interna de la muestra final*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>0,826</b>	18

Tabla 22. *Consistencia interna por componente (muestra final).*

Estadísticas de fiabilidad		
Componente	Alfa de Cronbach	N de elementos
Infraexigencia	0,461	6
Aburrimiento	0,735	6
Desinterés	0,532	6

La confiabilidad total del instrumento para esta prueba fue realizada a partir del procesamiento de 100 casos válidos (Tabla 20). De los datos analizados se obtuvo un *alfa* de Cronbach de 0,826 (Tabla 21), indicando que los resultados de esta prueba final son confiables y por ende las respuestas a los ítems del instrumento son coherentes (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que para autores como Tavakol y Dennick, DeVellis, Streiner, y Petterson el coeficiente debe ubicarse entre 0,70

y 0,90 y para Nunnally, por encima de 0,80. El definitiva, un valor ubicado en el intervalo entre 0,80 y 0,9 se cataloga como de un “nivel bueno” (Carvajal, Centeno, Watson, Martínez y Sanz Rubiales, 2011). Por otro lado, el análisis de confiabilidad a través de consistencia interna realizado por Cabrera (2014) al instrumento de medición del síndrome de boreout diseñado por él, arrojó un *alfa* de Cronbach de 0,868, indicando “una confiabilidad muy buena (entre 0,80 y 0,90)” (Cabrera, 2014). En la Tabla 22, se aprecian los coeficientes por cada componente, respecto a este análisis, Cabrera (2014) obtuvo un *alfa* de Cronbach de 0,661 para el componente Aburrimiento, 0,715 para el Desinterés y 0,460 para el componente Infraexigencia (Cabrera, 2014).

#### **4.4.3 Conductas estratégicas más utilizadas por la segunda muestra**

Las estrategias más utilizadas por los participantes de este segundo muestreo correspondieron a “Puede realizar una tarea con mayor rapidez, pero no lo hace”, seguida de “Realiza sus tareas rápidamente a fin de utilizar su tiempo libre en otros asuntos” esta estrategia coincide con la más utilizada en la muestra piloto. Por último “Le hace saber a otros lo agobiado que está con su trabajo” que también fue una de las estrategias utilizada por la primera muestra. En menor medida se indicó la utilización de la estrategia “Hace creer a los demás que trabaja cuando en realidad, utiliza su tiempo en otros asuntos”.

Cabe destacar que las conductas estratégicas más utilizadas en este muestreo coinciden en su mayoría con las más utilizadas por la muestra piloto, no obstante, las puntuaciones otorgadas a las conductas estratégicas, en general, fueron bajas en ambos muestreos.

### **4.5 Síndrome de Boreout y variables sociodemográficas**

#### **4.5.1 Análisis de las puntuaciones del primer muestreo (pilotaje)**

Tras verificar el supuesto de normalidad de las puntuaciones obtenidas a partir de las respuestas de la muestra, se calcularon los cuartiles de la distribución para categorizar estas puntuaciones (Tabla 23).

Tabla 23. *Cálculo de cuartiles (n=30)*

	25%	50%	75%
Promedio ponderado	20,50	26,00	35,75
Bisagras de Tukey	21,00	26,00	35,00

Con n=30

Tabla 24. *Niveles de asociación entre variables sociodemográficas y cuartiles (Q1, Q2, Q3, Q4)*

Variable	$\chi^2$	p
Edad	12,52	0,19
Sexo	3,55	0,31
Nivel de estudios	7,56	0,58
Estado civil	14,88	0,09
Convivencia sin vínculo legal	6	0,11
Número de hijos	12,4	0,19
Personas con las que vive	5,91	0,75
Sueldo adicional en el hogar	2,58	0,46
Área de servicio	3,4	0,33
Externalización de servicios	4,54	0,6
Tipo de contrato	2,18	0,54
Jornada de trabajo	5,89	0,12
Turnos rotativos	3,88	0,27
Trabaja de noche	14,69	0,1
Actividad renumerada paralela	18,52	0,3
Años de experiencia en el área	12,52	0,19
Tiempo en actual puesto	3,55	0,31

( $p > 0,05$ )

La primera bisagra de Tukey indicada en la Tabla 23 (percentil 25), corresponde al valor que ocupa la posición intermedia entre el valor más pequeño y la mediana, que a su vez es la segunda bisagra; la tercera bisagra (percentil 75) es el valor de la posición intermedia entre la mediana y el valor más grande de la distribución. Las puntuaciones fueron categorizadas en los cuartiles Q1, Q2, Q3 y Q4, tras lo cual se realizó el análisis de asociación que mostro asociaciones no significativas entre las puntuaciones categorizadas por cuartiles y las variables sociodemográficas incluidas en este muestreo (Tabla 24).

#### 4.5.2 Análisis de las puntuaciones del segundo muestreo

Tras verificar el supuesto de normalidad de las puntuaciones obtenidas, se calcularon los cuartiles de la distribución para categorizar estas puntuaciones (Tabla 25).

Tabla 25. *Cálculo de cuartiles*

	25%	50%	75%
Promedio ponderado	16,75	26,50	32,25
Bisagras de Tukey	17,00	26,50	32,00

Con  $n=70$

La primera bisagra de Tukey indicada en la Tabla 25 (percentil 25), corresponde al valor 17,00, la segunda bisagra o mediana (percentil 50) corresponde al valor 26,50; la tercera bisagra (percentil 75) corresponde al valor 32,00 ocupando la posición intermedia entre la mediana y el valor más grande de la distribución.

Tabla 26. *Niveles de asociación entre variables sociodemográficas y cuartiles (Q1, Q2, Q3, Q4)*

Variable	$\chi^2$	$p$
<b>Edad</b>	<b>17,48</b>	<b>0,04</b>
Sexo	2,74	0,43
Nivel de estudios	4,51	0,97
Estado civil	6,91	0,33
Número de hijos	5,84	0,76
Personas con las que vive	6,25	0,71
Sueldo adicional en el hogar	2,4	0,49
Área de servicio	15,63	0,21
Externalización de servicios	1,25	0,74
<b>Tipo de contrato</b>	<b>12,92</b>	<b>0,04</b>
Jornada de trabajo	1,95	0,58
Turnos rotativos	2,63	0,45
Trabaja de noche	2,27	0,52
Actividad renumerada paralela	2,33	0,51
Años de experiencia en el área	12,03	0,44
Tiempo en actual puesto	17,49	0,13

( $p > 0,05$ )

Las puntuaciones fueron categorizadas en los cuartiles Q1, Q2, Q3 y Q4, tras lo cual se realizó el análisis de asociación para este segundo muestreo que mostró asociaciones significativas en las variables sociodemográficas edad y tipo de contrato (Tabla 26).

Tabla 27. Nivel de asociación entre sentimientos de poca exigencia, aburrimiento o desinterés de algún trabajo anterior y cuartiles

Variable	$\chi^2$	$p$
<b>Sentimiento de poca exigencia, aburrimiento o desinterés en algún trabajo anterior.</b>	<b>10,99</b>	<b>0,01</b>

$(p > 0,05)$

A diferencia de pilotaje, la pregunta sobre sentimientos permanentes de poca exigencia, aburrimiento o desinterés hacia alguna actividad laboral anterior a la actual mostró en este muestreo una asociación significativa con la categorización en base a cuartiles (Tabla 27). Los participantes que marcaron que “Sí” a esta pregunta, indicaron en la pregunta siguiente haber seguido con su trabajo normalmente, discrepando con el pilotaje, donde los participantes indicaron haber iniciado la búsqueda de un nuevo trabajo.

## V. CONCLUSIONES

- El lenguaje utilizado para esta versión chilena del cuestionario de medición del síndrome de burnout fue adecuado según el contexto sociocultural chileno, permitiendo que los dieciocho enunciados de la Segunda Parte fueran correctamente interpretados por los participantes, al igual que la Tercera Parte referente a conductas estratégicas.
- El contenido adaptado del cuestionario fue validado por los expertos según los porcentajes de concordancia y coeficientes de Cohen arrojados, indicadores que, en general, evidenciaron que el grupo de expertos relacionó correctamente los ítems con la dimensión estándar del diseño original del instrumento, aceptando así el contenido adaptado propuesto e incorporando además observaciones y sugerencias.
- El análisis de confiabilidad mediante consistencia interna realizado a la muestra final, arrojó un *alfa* de Cronbach de 0,826, lo cual hace confiable a la versión chilena del cuestionario de medición del síndrome de burnout, versión que de acuerdo con la adecuación de lenguaje realizada puede ser utilizada en cualquier contexto ocupacional de Chile.
- Hubo asociaciones no significativas entre las variables sociodemográficas y las puntuaciones categorizadas por cuartiles obtenidas en el pilotaje tras la aplicación del instrumento.
- Hubo asociaciones significativas entre las puntuaciones categorizadas por cuartiles del segundo muestreo y las variables edad y tipo de contrato. Además, hubo una asociación significativa entre la categorización de las puntuaciones y la pregunta sobre sentimientos permanentes de infraexigencia, aburrimiento o desinterés hacia alguna actividad laboral anterior a la actual.

## VI. SUGERENCIAS

Sería recomendable aplicar repetidamente la versión chilena del cuestionario de medición del síndrome de boreout, a distintas poblaciones de estudio y muestras aleatorizadas, para así proponer baremos adecuados a la población chilena. Por otro lado, si bien el comportamiento de cada variable sociodemográfica depende del tipo de población y muestra, estudios posteriores que indaguen en profundidad el comportamiento de las variables sociodemográficas de interés para el boreout, permitirían conocer cuáles de estas variables inciden directamente con el síndrome, independiente de la población de estudio. En este trabajo las asociaciones significativas del segundo muestreo se dieron en la variable edad y tipo de contrato. Al respecto, la edad podría incidir directamente en que un trabajador pueda manifestar poseer boreout, debido a que la experiencia previa, expectativas laborales e influencia social son distintas entre personas adultas y jóvenes. Por su parte la incidencia del tipo de contrato de alguna forma podría explicarse por las contrataciones recientes de personal, lo que no sería del todo preciso. La pregunta sobre sentimientos permanentes de infraexigencia, aburrimiento y desinterés en alguna actividad laboral anterior, evidenció una asociación significativa en el segundo muestreo, tal vez explicada por la opción tomada ante a aquella situación, en donde los participantes indicaron en su mayoría haber seguido normalmente con su trabajo, contrastando con la opción tomada por la mayoría de los participantes del primer muestreo quienes indicaron haber iniciado la búsqueda de un nuevo trabajo y en cuyo caso no hubo asociación significativa. No obstante, los datos entregados en este trabajo son insuficientes para abordar el comportamiento sociodemográfico, necesiándose de estudios dedicados a estudiar este comportamiento. Por último, se hace necesario tener en cuenta para estudios posteriores el alcance de la Tercera Parte del instrumento, ya que los elementos que intentan indagar las conductas estratégicas presentan una alta deseabilidad social. Sería recomendable entonces abordar en mayor profundidad las conductas estratégicas, tal vez desde el punto de vista psicométrico.

## VII. BIBLIOGRAFÍA

1. Álvarez, J. y Serra Ll. (2012). Trabajo, rendimiento y estado nutricional. Alimentación y Trabajo; Madrid: Médica Panamericana; 2012. p.21-31.
2. Argibay, J. (2009). Muestra en investigación cuantitativa. Subjetividad y procesos cognitivos; 13(1), 13-29.
3. Bartolomé, M., Fernández, C., Prieto, S. y Sánchez, V. (2007). XIV Riesgos psicosociales emergentes en el trabajo. Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo. Universidad de León; 8: 341-256.
4. Burgos, E. y Sánchez, P. (2012). Adaptación y validación preliminar del cuestionario de motivación y estratégicas del aprendizaje (MSLQ). Tesis para optar al Título de Psicólogo/a. Universidad del Bío-Bío, Chile.
5. Cardoso, C., Gómez-Conesa, A. e Hidalgo, M.D. (2010). Metodología para la adaptación de instrumentos de evaluación. Fisioterapia; 32(6):264-270.
6. Cabrera L. (2014). Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. Revista de la Universidad Industrial de Santander, septiembre-diciembre; 46 (3): 259-265.
7. Cabrera L. (2012). Síndrome de Boreout. Prevención Integral & ORP Conference, 2012. Disponible en: <https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2012/sindrome-bore-out>
8. Carvajal, A., Centeno, C., Watson, R., Martínez, M. y Sanz Rubiales, A. (2011). ¿Cómo validar un instrumento de medida de la salud? An. Sist. Sanit. Navar; 34 (1): 63-72.
9. Ceballos, P. (2014). Percepción de riesgos psicosociales y carga mental de los trabajadores/as del equipo de salud de unidades de pacientes críticos. Tesis presentada para optar al grado de doctor en enfermería. Universidad de Concepción, Concepción.

10. Chiang, M. y Ojeda, J. (2011). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*, abril-junio 2013; 58 (2): 39-60.
11. Departamento de Seguridad Privada O.S.10 (2014). Resolución Exenta N°59. Reconoce la calidad de componente del sistema de seguridad privada a conserjes y mayordomos de edificios y condominios habitacionales y aprueba su curso de capacitación. Disponible en: [http://www.autoridadfiscalizadora.cl/assets/resolucion\\_59.pdf](http://www.autoridadfiscalizadora.cl/assets/resolucion_59.pdf)
12. Escobar, J. y Cuervo, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximación a su utilización. *Avances en medición*, 6, 27-36.
13. Figueroa, J., Minay, S. (2009). Seguridad Privada: El millonario negocio de explotar el miedo. Centro de Investigación e Información Periodística (CIPER Chile). Marzo de 2009, Reportajes de investigación. Disponible en: <http://ciperchile.cl/2009/03/12/seguridad-privada-el-millonario-negocio-de-explotar-el-miedo/>
14. García, M. (2011). Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. *Medicina y Seguridad en el Trabajo*; 2011; 57 (223) 111-120.
15. Garrido, P., Ansoleaga, E., Tomacic, A., Domínguez, C., Castillo., Lucero, C. y Martínez, C. (2013). Afecciones de salud mental y el proceso de retorno al trabajo: Una revisión sistemática. *Ciencia & Trabajo*, diciembre 2013; 15(48): 105-113.
16. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª. ed.). México: McGraw-Hill.
17. Hernández, T., Terán, O., Navarrete, D. y León, A. (2007). El Síndrome de Burnout: una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición. *Julio-diciembre 2007*; 3 (5): 50-68.

18. Jaham, S. (2015). Repensar el trabajo por y para el desarrollo humano - Informe sobre Desarrollo Humano. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Disponible en: <http://hdr.undp.org/es/repensar-el-trabajo-por-y-para-el-desarrollo-humano> [Consultado el 13 de abril de 2016].
19. Jiménez, A. y Radiszcz, E. (2012). Salud mental en Chile: la otra cara del malestar social. Centro de Investigación e Información Periodística (CIPER Chile). Septiembre de 2012, Opinión. Disponible en: <http://ciperchile.cl/2012/09/26/salud-mental-en-chile-la-otra-cara-del-malestar-social/>
20. Karasek, R. (1998). El modelo de demandas-control: enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos. Capítulo 34: Factores Psicosociales y de Organización. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Vol. II (1998).
21. Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). Investigación del comportamiento (4ª. ed.). McGraw-Hill Interamericana de Chile LTDA.
22. Landis J, Koch G (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics* 33: 159-74
23. Llopis, V. (2012). Los riesgos laborales en la seguridad privada. Artículo. Disponible en: <http://prevencionar.com/2012/11/29/los-riesgos-laborales-en-seguridad-privada/>
24. Malhotra, N. (2008). Investigación de mercados (5ª. ed.). México: Pearson Educación.
25. Méda, D. (2007). ¿Qué sabemos sobre el trabajo? *Revista de Trabajo*, enero-noviembre; 3 (4): 17-32.
26. Mella, N. y Zapata, J. (2012). Salud auto percibida en guardias de seguridad: Una mirada hacia los efectos de la externalización de servicios. Tesis para optar al Título de Trabajador Social. Universidad de Concepción, Chile.
27. Meyer, F. (2013). Sustentabilidad: Un nuevo impulso a la salud ocupacional. *Ciencia & Trabajo*. Mayo-Agosto; 15 (47): 63-66.

28. Ministerio de Salud, Chile (2011). Salud Ocupacional. Disponible en: <http://www.minsal.cl/salud-ocupacional/>
29. Ministerio del Interior, Chile (1981). Decreto Ley 3607. Normas sobre funcionamiento de vigilantes privados.
30. Molina, O. y Álvarez, A. (2010). Un catálogo abierto: ¿es el “bore-out” o “aburrimiento crónico en el trabajo” un emergente riesgo psicosocial? *Revista de Prevención de Riesgos Psicosociales y bienestar en el trabajo*, 01/2010: 202-208.
31. Moreno, B. y Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid, Madrid. Noviembre de 2010.
32. Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT (2012). Riesgos Psicosociales. El boreout, o aburrimiento en el trabajo. Ficha de Prevención 19. Disponible en: <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/Fichas19%20Boreout.pdf>
33. Organización Mundial de la Salud (2007). 60.ª Asamblea Mundial de la Salud. 23 de mayo de 2007. Plan de acción mundial sobre la salud de los trabajadores 2008-2017, 5.
34. Paneque, S. (2010). Síndrome de Boreout o sentirse aburrido en el puesto de trabajo. *Prevexpo 2010 – X Congreso Andaluz de Seguridad y Salud Laboral*. Disponible en: <http://www.aepsal.com/wpcontent/uploads/2016/05/SindromeBoreoutJuntaAndalucia.pdf>
35. Real Academia Española (2017). Diccionario de la lengua española, edición del tricentenario (Actualización del 2017). Disponible en: <http://www.rae.es>
36. Rincón, F. (2008) El concepto de trabajo en el discurso liberal económico y marxista. *Revista Estrado* 1(1), 2008 - Facultad de Derecho Universidad Autónoma de Bucaramanga.
37. Rothlin P. y Werder P. (2011) El nuevo Síndrome Laboral Boreout: Recupera la motivación. España: Penguin Random House Grupo Editorial.

38. Sánchez, N., Fernández, A. (2014). Desajuste educacional y de competencias: efectos diferenciales sobre la satisfacción laboral. Un estudio aplicado al mercado de trabajo español. *Estudios de Economía*. 41(2): 261-281.
39. Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) (2017). Estadísticas de licencias médicas de origen común por enfermedades mentales – año 2016. Disponible en: [http://www.suseso.cl/607/articles-85460\\_archivo\\_01.pdf](http://www.suseso.cl/607/articles-85460_archivo_01.pdf)
40. Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) (2017). Estadísticas de licencias médicas de origen común y por subsidio por incapacidad laboral 2016. Disponible en:  
[http://www.suseso.cl/607/articles-41417\\_archivo\\_01.pdf](http://www.suseso.cl/607/articles-41417_archivo_01.pdf)
41. Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) (2017). Estadísticas Nacionales de licencias médicas curativas y subsidios por incapacidad laboral 2016. Disponible en: <http://www.suseso.cl/607/w3-article-41818.html>
42. Unión General de Trabajadores (2010). Boreout: Nuevo Riesgo Psicosocial. Boletín para la Prevención de Riesgos Laborales N°77/Julio 2010. Disponible en: <http://www.feteugtcyl.es/sites/default/files/boletinprl77.pdf>

## VIII. ANEXOS

### Anexo 1. Consentimiento informado

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: ***“Instrumento para la medición del Síndrome de Boreout: Su adaptación y validación en funcionarios de servicios de seguridad privada de la comuna de Los Ángeles”.***

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Cristián Rafael Fernández Pincheira, estudiante de la Universidad de Concepción. He sido informado (a) de que el objetivo de este estudio es ***Adaptar y validar en funcionarios de servicios de seguridad privada de la comuna de Los Ángeles, el instrumento propuesto por Cabrera (2014), para determinar presencia del Síndrome de Boreout.*** Para lo anterior, me han indicado que tendré que responder cuestionarios, lo cual me tomará un tiempo total aproximado de 15 minutos.

Se asegura confidencialidad y anonimato tanto de mi identidad como de la información que yo provea., la cual no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento.

He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo solicitar en todo momento información vía correo al investigador Cristián Fernández (crisfernandez@udec.cl).

Yo \_\_\_\_\_

**Acepto participar en el estudio antes detallado respondiendo con sinceridad.**

\_\_\_\_\_  
**Firma**

**Fecha:** \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_/

## Anexo 2. Cuestionario sociodemográfico para aplicación piloto (Primera Parte).

*Encierre en un círculo la alternativa correspondiente.*

- *Es importante que conteste completamente este cuestionario, sin dejar planteamientos en blanco.*
- *Si tiene alguna duda o inconveniente al contestar, consulte a quien le esté aplicando este cuestionario.*
- *Se agradece su sinceridad al responder.*
- *Se garantiza total confidencialidad con sus respuestas.*

### PRIMERA PARTE

- |  |  |                       |
|--|--|-----------------------|
| 1. EDAD (AÑOS)   | 2. SEXO                                | 3. NIVEL DE ESTUDIOS  |
| a. 18-28   | a. Masculino                           | a. Básico             |
| b. 29-39   | b. Femenino                            | b. Medio incompleto   |
| c. 40-50   |  | c. Medio completo     |
| d. Más de 50   |  | d. Técnico Superior   |
|  |  | e. Superior           |
|  |  | e. Post-grado         |
| 4. ESTADO CIVIL  |  | 5. ¿ESTÁ CONVIVIENDO? |
| a. Soltero/a   |  | a. Sí                 |
| b. Casado/a - Unión Civil  |  | b. No                 |
| c. Divorciado/a - Separado/a   |  |                       |
| e. Viudo/a   |  |                       |
| 6. NÚMERO DE HIJOS   | 7. NÚMERO DE PERSONAS CON LAS QUE VIVE |                       |
| a. 0   | a. 0                                   |                       |
| b. 1   | b. 1                                   |                       |
| c. 2   | c. 2                                   |                       |
| d. 3 o más   | d. 3 o más                             |                       |
| 8. APARTE DE USTED ¿ALGUIEN MÁS APORTA UN SUELDO EN SU HOGAR?  |  |                       |
| a. Sí  |  |                       |
| b. No  |  |                       |
| 9. CON RELACIÓN A ALGÚN TRABAJO ANTERIOR:<br>¿SINTIÓ PERMANENTEMENTE Poca EXIGENCIA, ABURRIMIENTO O DESINTERÉS HACIA SU ACTIVIDAD LABORAL? |  |                       |
| a. Sí  |  |                       |
| b. No  |  |                       |

10. SI SU RESPUESTA ANTERIOR FUE UN SÍ, INDIQUE:  
¿QUÉ HIZO ANTE ESTA SITUACIÓN?

- a. Siguió con su trabajo normalmente
- b. Dio a conocer su situación con algún compañero o conocido
- c. Buscó ayuda con algún superior
- d. Inició la búsqueda de un nuevo trabajo
- e. Presentó su renuncia antes de conseguir otro trabajo

11. ACTUALMENTE ¿EN QUÉ TIPO DE ÁREA PRESTA SERVICIO?

- a. Plantas industriales
- b. Supermercados, tiendas y centros comerciales
- c. Clubs de entretenimiento, pubs y discoteques
- d. Conjuntos habitacionales, condominios y edificios
- e. Oficinas, centros de salud, planteles educacionales y deportivos
- f. Otra

12. ¿MANTIENE CONTRATO DIRECTO CON LA ORGANIZACIÓN EN LA QUE LABORA?

- a. Sí
- b. No

13. TIPO DE CONTRATO

- a. Fijo
- b. Indefinido
- c. Honorarios

14. JORNADA DE TRABAJO

- a. Tiempo completo
- b. Tiempo parcial

15. ¿REALIZA TURNOS ROTATIVOS?

- a. Sí
- b. No

16. ¿TRABAJA DE NOCHE?

- a. Sí
- b. No

17. ¿REALIZA ALGUNA ACTIVIDAD REMUNERADA PARALELA?

- a. Sí
- b. No

18. AÑOS DE EXPERIENCIA EN EL ÁREA

- a. Menos de 1
- b. Entre 1 y 3
- c. Entre 4 y 7
- d. Más de 7

19. TIEMPO EN ACTUAL PUESTO

- a. Entre 6 y 12 meses
- b. 1 y 2 años
- c. Entre 3 y 4 años
- d. Más de 4 años



**Anexo 3.** Contenido de la planilla electrónica enviada a los expertos.

<b>Síndrome de Boreout: Instrumento para su medición</b>	
<b>Adaptación a la cultura chilena</b>	
<i>Dimensión Infraexigencia:</i> En primera instancia el trabajador tiene la sensación de que podría rendir más de lo que efectivamente rinde, ya que percibe que en la organización se le exige por debajo de sus reales posibilidades o potencial de rendimiento, esto considerando que posee los conocimientos y capacidades que le permitirían rendir más. Percibe que las tareas asignadas son insuficientes o simples, o no se le concede una responsabilidad real o un desafío que le permita desarrollarse.	
<i>Dimensión Aburrimiento:</i> El trabajador percibe que el tiempo que pasa en su puesto no tiene sentido, debido a la carencia de contenido e implicación en su trabajo, lo cual vuelve su jornada monótona. La falta de estímulos en su trabajo se traduce en un estado de apatía y desgano, lo cual provoca que no le apasione en lo más mínimo las tareas que se le asignen. El trabajador se desconcierta ante su percepción de falta de metas o desafíos.	
<i>Dimensión Desinterés:</i> El trabajador pierde el interés por contribuir a la organización a la cual pertenece, por capacitarse o aprender más y por las nuevas tareas o proyectos que se le asignen, debido a que ya no le interesa su trabajo. El trabajador manifiesta un sentimiento de indiferencia hacia su trabajo y empresa, cree que no tiene influencia en la organización, por ende, motivarse para él no tiene sentido alguno. Las tareas que se le asignan, aunque sean interesantes, ya le son indiferentes y no le parecen importantes.	

**Relacione cada ítem con la dimensión que, según la definición, guarde mejor relación. Marque con una "X" la casilla que usted considere corresponda.**

ORDEN	ÍTEM	DIMENSIÓN		
		<i>Infraexigencia</i>	<i>Aburrimiento</i>	<i>Desinterés</i>
1	Se le delegan tareas que le resultan insignificantes.			
2	Se siente identificado con su trabajo.			
3	Poco le importan deseos o necesidades del cliente.			
4	Su jornada laboral genera actividades importantes.			
5	Encuentra su trabajo "sin sentido".			
6	Encuentra entretenidas sus actividades laborales.			
7	La cantidad de trabajo que se le asigna es adecuada a sus capacidades.			
8	Utiliza redes sociales con fines personales.			
9	Pasa su jornada laboral esperando que ésta termine.			
10	Puede aportar más de lo que se le exige.			
11	Siente que le sobra el tiempo dentro de la jornada laboral.			
12	Existen momentos en los que siente que hay nada que hacer.			
13	La posibilidad de ascender es importante para usted.			
14	Se siente animado cuando trabaja.			
15	Siente indiferencia hacia los éxitos o fracasos de la empresa.			
16	Se siente motivado con las tareas que le asignan.			
17	Tareas desafiantes para sus capacidades laborales.			
18	Siente que su potencial profesional es aprovechado.			

**Anexo 4.** Formato de aplicación piloto de la Segunda Parte del instrumento adaptado.

- *A continuación, deberá contestar a través de una Escala de Frecuencia que va del “0” al “4”. Encierre en un círculo el número correspondiente, según su perspectiva personal.*

0 NUNCA	1 POCAS VECES	2 ALGUNAS VECES	3 MUCHAS VECES	4 SIEMPRE
------------	------------------	--------------------	-------------------	--------------

**SEGUNDA PARTE**

	NUNCA	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE
En su jornada diaria de trabajo realiza actividades importantes	0	1	2	3	4
Siente indiferencia hacia los éxitos o fracasos de la empresa	0	1	2	3	4
Se le asignan tareas desafiantes para sus capacidades laborales	0	1	2	3	4
Utiliza redes sociales o el teléfono durante su jornada con fines ajenos al trabajo	0	1	2	3	4
Se siente motivado con las tareas que se le asignan	0	1	2	3	4
Se le asignan tareas que le resultan insignificantes	0	1	2	3	4
Existen momentos en los que siente que tiene poco o nada que hacer.	0	1	2	3	4
Encuentra que el trabajo que realiza no tiene sentido	0	1	2	3	4
Siente que la cantidad de trabajo que se le asigna es adecuada a sus capacidades	0	1	2	3	4
Encuentra entretenidas sus actividades laborales	0	1	2	3	4
Poco le importan los deseos o necesidades de un compañero de trabajo y/o cliente externo	0	1	2	3	4
Puede aportar más de lo que se le exige	0	1	2	3	4
Pasa su jornada laboral esperando que esta termine	0	1	2	3	4
Se siente identificado con su trabajo	0	1	2	3	4
Siente que sus habilidades profesionales son aprovechadas	0	1	2	3	4
Se siente animado cuando trabaja	0	1	2	3	4
La posibilidad de ascender es importante para usted	0	1	2	3	4
Considera que en la empresa existe “falta de trabajo”.	0	1	2	3	4

**Anexo 5.** Formato de aplicación piloto de la Tercera Parte del instrumento adaptado, referente a las conductas estratégicas.

- A continuación, deberá contestar a través de una Escala de Frecuencia que va del “0” al “4”. Encierre en un círculo el número correspondiente, según su perspectiva personal.

0 NUNCA	1 POCAS VECES	2 ALGUNAS VECES	3 MUCHAS VECES	4 SIEMPRE
------------	------------------	--------------------	-------------------	--------------

**TERCERA PARTE**

	NUNCA	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE
Hace creer a los demás que trabaja cuando en realidad, utiliza su tiempo en otros asuntos	0	1	2	3	4
Alarga su tiempo de permanencia en el trabajo para impresionar a los demás	0	1	2	3	4
Realiza sus tareas rápidamente a fin de utilizar su tiempo libre en otros asuntos	0	1	2	3	4
Realiza sus tareas lentamente para demostrar que siempre está ocupado	0	1	2	3	4
Busca formas de aplazar o posponer sus tareas	0	1	2	3	4
Simula continuamente que ejerce un trabajo agobiante	0	1	2	3	4
Busca formas de impedir que se le asignen más tareas	0	1	2	3	4
Le hace saber a otros lo agobiado que está con su trabajo	0	1	2	3	4
Siente la necesidad de hacer ruido para así demostrar a los demás que trabaja	0	1	2	3	4

**Anexo 6.** Formato de aplicación para prueba final del instrumento de medición del síndrome de boreout en su versión chilena.

*Encierre en un círculo la alternativa correspondiente.*

- *Es importante que conteste completamente este cuestionario, sin dejar planteamientos en blanco.*
- *Si tiene alguna duda o inconveniente al contestar, consulte a quien le esté aplicando este cuestionario.*
- *Se agradece su sinceridad al responder.*
- *Se garantiza total confidencialidad con sus respuestas.*

**PRIMERA PARTE**

**1. EDAD (AÑOS)**

- a. 18-28
- b. 29-39
- c. 40-50
- d. Más de 50

**2. SEXO**

- a. Masculino
- b. Femenino

**3. NIVEL DE ESTUDIOS**

- a. Básico
- b. Medio incompleto
- c. Medio completo
- d. Técnico Superior
- e. Superior
- f. Postgrado

**4. ESTADO CIVIL**

- a. Soltero/a
- b. Casado/a - Unión Civil
- c. Divorciado/a - Separado/a
- d. Viudo/a

**5. NÚMERO DE HIJOS**

- a. 0
- b. 1
- c. 2
- d. 3 o más

**6. NÚMERO DE PERSONAS CON LAS QUE VIVE**

- a. 0
- b. 1
- c. 2
- d. 3 o más

**7. APARTE DE USTED ¿ALGUIEN MÁS APORTA UN SUELDO EN SU HOGAR?**

- a. Sí
- b. No

**8. CON RELACIÓN A ALGÚN TRABAJO ANTERIOR:**

**¿SINTIÓ PERMANENTEMENTE POCA EXIGENCIA, ABURRIMIENTO O DESINTERÉS HACIA SU ACTIVIDAD LABORAL?**

- a. Sí
- b. No

9. SI SU RESPUESTA ANTERIOR FUE UN SÍ, INDIQUE:  
¿QUÉ HIZO ANTE ESTA SITUACIÓN?

- a. Siguió con su trabajo normalmente
- b. Dio a conocer su situación con algún compañero o conocido
- c. Buscó ayuda con algún superior
- d. Inició la búsqueda de un nuevo trabajo
- e. Presentó su renuncia antes de conseguir otro trabajo

10. ACTUALMENTE ¿EN QUÉ TIPO DE ÁREA PRESTA SERVICIO?

- a. Plantas industriales
- b. Supermercados, tiendas y centros comerciales
- c. Clubs de entretenimiento, pubs y discoteques
- d. Conjuntos habitacionales, condominios y edificios
- e. Oficinas, centros de salud, planteles educacionales y deportivos
- f. Otra

11. ¿MANTIENE CONTRATO DIRECTO CON LA ORGANIZACIÓN EN LA QUE LABORA?

- a. Sí
- b. No

12. TIPO DE CONTRATO

- a. Fijo
- b. Indefinido
- c. Honorarios

13. HORAS DE TRABAJO A LA SEMANA

- a. Alrededor de 40
- b. Alrededor de 20

14. ¿REALIZA TURNOS ROTATIVOS?

- a. Sí
- b. No

15. ¿TRABAJA DE NOCHE?

- a. Sí
- b. No

16. ¿REALIZA ALGUNA ACTIVIDAD REMUNERADA PARALELA?

- a. Sí
- b. No

17. AÑOS DE EXPERIENCIA EN EL ÁREA

- a. Menos de 1
- b. Entre 1 y 4
- c. Entre 5 y 8
- d. Entre 9 y 12
- e. Más de 12 años

19. TIEMPO EN ACTUAL PUESTO

- a. Entre 6 y 12 meses
- b. Entre 1 y 3 años
- c. Entre 4 y 6 años
- d. Entre 7 y 9 años
- e. Más de 9 años



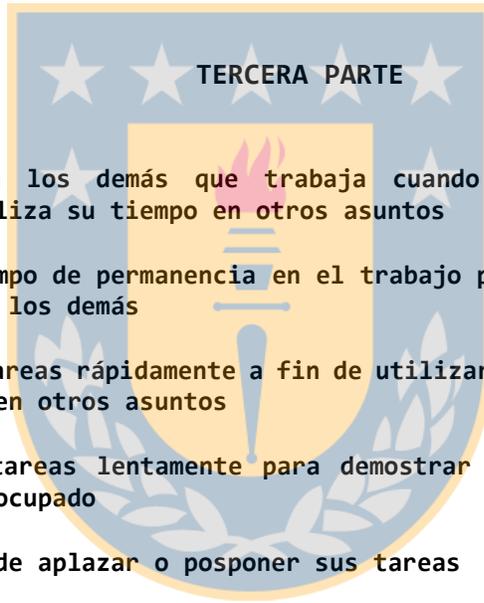
Se siente animado cuando trabaja

La posibilidad de ascender es importante para usted

Considera que le sobra el tiempo dentro de la jornada laboral

NUNCA	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE
NUNCA	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE
NUNCA	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE

- A continuación, deberá contestar con un "SÍ" o con un "NO".
- Marque con una "X" la casilla correspondiente, según su perspectiva personal.



Hace creer a los demás que trabaja cuando en realidad, utiliza su tiempo en otros asuntos

Alarga su tiempo de permanencia en el trabajo para impresionar a los demás

Realiza sus tareas rápidamente a fin de utilizar su tiempo libre en otros asuntos

Realiza sus tareas lentamente para demostrar que siempre está ocupado

Busca formas de aplazar o posponer sus tareas

Simula continuamente que ejerce un trabajo agobiante

Busca formas de impedir que se le asignen más tareas

Le hace saber a otros lo agobiado que está con su trabajo

Siente la necesidad de hacer ruido para así demostrar a los demás que trabaja

Puede realizar una tarea con mayor rapidez, pero no lo hace

SÍ	NO
SÍ	NO

**Anexo 7.** Enunciados de la Tercera Parte, adaptados en base a las conductas estratégicas descritas por Rothlin y Werder (2011).

<b>Enunciados incorporados en el cuestionario</b>		<b>Conductas estratégicas planteadas por Rothlin y Werder (2011)</b>
1	Hace creer a los demás que trabaja cuando en realidad, utiliza su tiempo en otros asuntos.	“Estrategia de los documentos”
2	Alarga su tiempo de permanencia en el trabajo para impresionar a los demás.	“Estrategia de la pseudoentrega”
3	Realiza sus tareas rápidamente a fin de utilizar su tiempo libre en otros asuntos.	“Estrategia de la compresión”
4	Realiza sus tareas lentamente para demostrar que siempre está ocupado.	“Estrategia del laminamiento”
5	Busca formas de aplazar o posponer sus tareas.	“Obstaculización estratégica”
6	Simula continuamente que ejerce un trabajo agobiante.	“Estrategia del maletín”
7	Busca formas de impedir que se le asignen más tareas.	“Obstaculización estratégica”
8	Le hace saber a otros lo agobiado que está con su trabajo.	“Estrategia pseudoburnout”
9	Siente la necesidad de hacer ruido para así demostrar a los demás que trabaja.	“Estrategia del ruido”
10	Puede realizar una tarea con mayor rapidez, pero no lo hace.	“Estrategia del laminamiento”

**Anexo 8.** Descripción de las tareas de los conserjes según la frecuencia de realización en los participantes.

<b>Funciones generales de un conserje</b>		
<b>En todos los casos</b>	<b>En la mayoría de los casos</b>	<b>En algunos casos</b>
Televigilancia/vigilancia	Reposición de ampolletas	Sacar la basura
Control de acceso	Abrir la puerta a residentes y visitas	Verificar temperatura de calderas
Redacción del libro de novedades	Rondas perimetrales	Encender <i>jacuzzis</i>
Contestar teléfono o citófono	Encender/apagar luces de pasillos	Ventas de fichas de lavandería
Registro y anuncio de visitas	Limpieza de <i>halls</i> de entradas	Mantenimiento de áreas verdes
Recepción de clientes externos	Control del uso de espacios comunes como quinchos, piscinas y gimnasios.	Vigilancia de piscinas
Recepción y entrega de correspondencia	Atender requerimientos específicos de residentes (labor exclusiva de mayordomos)	Abrir portón automático
		Abrir puertas de ascensores en caso de fallas
Recibir gastos comunes y entregar recibos		Proceder en caso de falla de la electricidad, suministro de agua, gas, internet, teléfono o tv.

**Anexo 9.** Funciones más relevantes de los funcionarios de seguridad privada según clasificación por área de presentación de servicios

Funciones más relevantes de los guardias de seguridad		Clasificación por área de servicio			
		a	b	c	d
Televigilancia/vigilancia		Sí	Sí	Sí	Sí
Rondas perimetrales		Sí	Sí	Sí	Sí
Control de acceso		Sí	Sí	Sí	Sí
Revisión preventiva de pertenencias		Sí	Sí	No	No
Redacción del libro de novedades		Sí	Sí	Sí	Sí
Contestar teléfono		Sí	No	Sí	No
Uso de radios de telecomunicaciones.		Sí	Sí	No	Sí
Registro, anuncio y recepción de visitas o clientes		Sí	No	Sí	No
Recepción y despacho de camiones o vehículos		Sí	Sí	Sí	No
Recepción y entrega de correspondencia o encargos		Sí	Sí	Sí	Sí
Limpieza de espacios		Sí	No	Sí	No
Responder consultas y brindar informaciones al público		No	Sí	Sí	Sí
Recibir gastos comunes y entregar recibos		No	No	Sí	No
Verificar mayoría de edad de personas.		No	No	No	No
Retención de personas		No	Sí	No	No
Abrir/cerrar portones de acceso		Sí	No	Sí	No
<b>a</b>	“Plantas industriales”				
<b>b</b>	“Supermercados, tiendas y centros comerciales”				
<b>c</b>	“Conjuntos habitacionales, condominios y edificios”				
<b>d</b>	“Oficinas, centros de salud, planteles educacionales y deportivos”				