



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**TESIS**

**SÍNDROME DE BOREOUT Y SATISFACCIÓN  
LABORAL EN POLICÍAS DE LA PROVINCIA DE  
CHICLAYO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**Autora:**

**Bach. Olivos De La Cruz Fiorella Sarita  
ORCID: 0000-0002-3997-5396**

**Asesor:**

**Dr. Reyes Baca Gino  
ORCID: 0000-0001-5869-4218**

**Línea de Investigación:**

**Comunicación y Desarrollo Humano**

**Pimentel – Perú**

**2022**

## Síndrome de Boreout y Satisfacción Laboral en policías de la provincia de Chiclayo



---

Dra. Bejarano Benites Zugeint Jacquelin

Presidente de jurado

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ñique', is centered on the page.

---

Dra. Lopez Ñiquen Karla Elizabeth

Secretario

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Llacsá', is centered on the page.

---

MG. Llacsá Vásquez Mercedes

Vocal


**DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD**

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Psicología** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro (amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

**Síndrome de Boreout y Satisfacción Laboral en Policías de Chiclayo**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Fiorella Sarita Olivos De La Cruz	DNI: 77566591	
-----------------------------------	---------------	---

Pimentel, 20 de febrero de 2023.

## **DEDICATORIA**

A mi madre, mi padre y mis hermanos por brindarme su apoyo y amor incondicional y a mi abuelita Anita Reyes Castro quién desde la eternidad ilumina mi camino.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis padres, mis docentes, mis jefes, amigos y toda persona que conoció de esta iniciativa por investigar lo desconocido, gracias por seguirme alentando en mi formación, guardo en cada uno de ustedes mis mejores recuerdos, admiración y respeto.

## RESUMEN

La presente investigación se desarrolló con el objetivo de determinar la relación entre el Síndrome de Boreout y la Satisfacción laboral. Sopeso un tipo de investigación correlacional con diseño transversal. Para lo cual, se seleccionó una muestra de 20 efectivos de la Policía Nacional del Perú de la Comisaria del Norte de la provincia de Chiclayo a quienes se les aplicó la Escala del Síndrome de Boreout ESB y el cuestionario de Satisfacción laboral SL-SPC. Los resultados indican que no existe relación significativa entre el síndrome de boreout y satisfacción laboral ( $r=-.101$ ;  $p>.01$ ). De igual manera entre el síndrome de boreout y los factores de satisfacción laboral en el que se evidencia una orientación negativa inversa intermedia no significativa, en los factores, condiciones de trabajo ( $r=-.026$ ;  $p>.01$ ), reconocimiento Personal ( $r=-.417$ ;  $p>.01$ ). Y orientación negativa inversa débil no significativa en el factor beneficios económicos ( $r=-.187$ ;  $p>.01$ ). Finalmente, se halla una orientación positiva directa no significativa con el factor satisfacción con la tarea ( $r=.194$ ;  $p>.01$ ).

**Palabras clave:** síndrome de boreout, satisfacción laboral, policías.

## ABSTRACT

The present investigation was developed with the objective of determining the relationship between Boreout Syndrome and job satisfaction. I weigh a type of correlational research with a cross-sectional design. For which, a sample of 20 members of the National Police of Peru from the Northern Commissariat of Chiclayo province was selected to whom the Boreout Syndrome Scale ESB and the SL-SPC Job Satisfaction questionnaire were applied. The results indicate that there is no significant relationship between boreout syndrome and job satisfaction ( $r = -.101$ ;  $p > .01$ ). In the same way, between the boreout syndrome and the job satisfaction factors in which a non-significant intermediate negative negative orientation is evidenced, in the factors, working conditions ( $r = -.026$ ;  $p > .01$ ), Personal recognition ( $r = -.417$ ;  $p > .01$ ). And weak inverse negative orientation not significant in the economic benefits factor ( $r = -.187$ ;  $p > .01$ ). Finally, a non-significant direct positive orientation is found with the task satisfaction factor ( $r = .194$ ;  $p > .01$ ).

**Keywords:** boreout syndrome, job satisfaction, police officers.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	iv
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	v
<b>RESUMEN</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	9
1.1. Realidad Problemática .....	9
1.2. Antecedentes de estudio .....	12
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	16
1.4. Formulación del problema.....	20
1.5. Justificación e importancia del estudio .....	20
1.6. Hipótesis .....	21
1.7. Objetivos.....	21
1.7.1. Objetivo general.....	22
1.7.2. Objetivos Específicos .....	22
<b>II. MATERIAL Y MÉTODO</b> .....	22
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	22
2.2. Población y muestra .....	23
2.3 Variables y operacionalización .....	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	28
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	30
2.6. Criterios éticos.....	30
2.7. Criterios de rigor científico .....	30
3.1. Resultados en tablas .....	32
3.2. Discusión de resultados.....	37
<b>IV. CONCLUSIONES</b> .....	40
4.1. Conclusiones.....	40
4.2. Recomendaciones .....	41
<b>REFERENCIAS</b> .....	42
<b>ANEXOS</b> .....	48



## INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad Problemática

En la actualidad, nuestra policía nacional, pasa por un momento crítico, los estándares de satisfacción laboral han ido en declive, a lo largo del tiempo, producto de malas prácticas y el estigma de convertirse en un efectivo de la policía (OIT, 2019). Esta condición es producto de aquellas prácticas que han llevado algunos agentes de la policía al ejecutar sus labores, señalándolos como corruptos, coimeros, ociosos etc. Sin embargo, todas estas atribuciones ciertas o no, tienen un factor origen del cual se ha desarrollado en el tercer milenio, llamado síndrome de Boreout (Muñoz et al., 2018)

El síndrome de Boreout, en su traducción al español, es el síndrome del aburrimiento, estigmatizado como un factor de riesgo psicolaboral, se desarrolla en un entorno laboral activo, en el que el individuo percibe su trabajo con desinterés, provocado por una situación de aburrimiento crónico, correspondiente a bajos niveles de exigencia laboral (Karatepe & Taegoo, 2020; Stock, 2016). Entonces resulta imprescindible, apuntar nuestro objetivo hacia miembros de instituciones policiales, dado que a lo largo del tiempo se ha venido trabajando por soslayar el estigma del Policía el cual se desvaloriza su nivel de profesionalidad y se cuestiona su efectividad laboral, llegando inclusive a participar de programas de relaciones públicas, para limpiar la imagen institucional (Harju et al., 2014).

En un estudio realizado en España, se identificó que el 60% de agentes policiales ha renunciado a los ideales que los llevaron a elegir su profesión, debido a causas como, aburrimiento, desmotivación, fatiga y rutina, lo que en consecuencia desencadena que se encuentren insatisfechos tanto con sus actividades, como con su institución (Dollors, 2019).

En Argentina, un estudio determinó que el aburrimiento puede generar tendencias de abuso de autoridad en efectivos policiales, a manera de completar el tiempo sin actividad, buscando emociones y sensaciones, tendiendo a ejecutar prácticas abusivas que van desde imposiciones de papeletas de tránsito hasta agresiones físicas. Pero todo ello no enfrasca al efectivo policial como papel culpable si no por el contrario se evalúa aspectos que los llevan a esa situación tales como, la falta de preparación para el manejo de conflictos, la nula participación en la toma de decisiones, variables de sexo, edad, y la precaria escucha de sus necesidades (Roldan & Rodríguez, 2019).

Este último determinante, hallado en las investigaciones ha puesto en especial atención la satisfacción laboral, entendida como “Una respuesta emocional positiva derivada de la apreciación individual del trabajo que se desempeña” (Madero, 2020). Entonces, si tenemos efectivos de la Policía Nacional del Perú con características del síndrome de Boreout, conlleva a perjudicar el cumplimiento de sus funciones, y desinterés en el puesto de trabajo, lo que en su consecuencia grave provocaría ausentismo y desmoralización (Pedraza, 2020).

Dentro de los daños colaterales del síndrome Boreout se encuentra como consecuencia el bajo nivel de autoestima, vergüenza, rabia, agotamiento emocional y entre los síntomas físicos, dolores musculares, alteraciones digestivas, cefaleas, mareos, y problemas del sueño (Van Hooff & Van Hooff, 2017).

Por su parte, Zarate (2018) afirma que existe un efecto llamado “Spillover” que se produce cuando el nivel de satisfacción y aburrimiento se concretan con desbalance en un determinado día, soliendo predisponer un círculo vicioso en el que el colaborador experimenta una sensación que se extiende por un tiempo prolongado, en el cual el individuo pierde el control, visualizando su trabajo con desinterés, apartándose de los objetivos organizacionales.

Esta problemática no es ajena a nuestra realidad peruana, Vásquez (2018) realiza un estudio con agentes policiales de la ciudad de Lima teniendo como resultado que, el 43.6% de policías presentan bajos niveles de satisfacción laboral por múltiples dificultades derivando desde bajo salario, actividades monótonas, aburrimiento, aislamiento social, y carencia de toma de decisiones teniendo como resultado un desequilibrio en su desarrollo personal.

Es común observar a diversos agentes de la Policía Nacional Del Perú inmersos en sus equipos móviles, manteniendo conversaciones, caminando de un lado a otro o reposando en un escritorio de despacho, por lo que resulta intrigante descubrir, qué es lo que los lleva a esta aparente monotonía y qué repercusión podría tener sobre su salud mental.

En el plano local, se han desarrollado estudios con las variables de forma independiente y aún se sigue investigando dado que los estudios de correlación de la variable Boreout se han efectuado recientemente, por lo que las bases teórico científicas son limitadas (Karatepe & Taegoo, 2020; Stock, 2015).

Entonces comprendemos que, el síndrome de Boreout surge a partir de las nuevas exigencias del contexto laboral. Bruhlmann (2015) señala que las consecuencias limitantes del síndrome se describen como un cuadro de abatimiento, conduciendo a la fatiga física y psicológica del trabajador. A su vez, sus efectos suelen evidenciarse en la baja eficacia y eficiencia del desempeño de las funciones. Aún no se establece las consecuencias de este síndrome, por lo que queda por descubrir su relación o no respecto a otras variables de contexto laboral (Stock, 2016). Respecto a su etimología se ha dado a conocer que las variables Satisfacción laboral y Boreout pueden ser disímiles, pero análogos por sus manifestaciones de comportamiento (Gerritsen, 2014).

Por tal motivo, se hace necesaria la indagación científica sobre Síndrome de Boreout y Satisfacción laboral, tanto para identificar la posible relación, y para

poder complementar el vacío de información, dado que las variables han sido correlacionadas recientemente a nivel internacional (Abubakar ,2020).

Por todo lo expuesto, este estudio representa una de las primeras contribuciones científicas en la investigación de ambas variables, siendo de importancia y utilidad como base de futuras investigaciones, además de poder contribuir con la detención temprana del síndrome de Boreout y la promoción de satisfacción laboral, esperando de esta forma, contribuir con la comunidad científica y la formación de espacios laborales saludables.

## **1.2. Antecedentes de estudio**

En el siguiente apartado se detallan algunos trabajos internacionales y nacionales sobre las variables de estudio.

Abubakar (2020) en Turquía, elaboró una investigación para analizar los efectos del síndrome Boreout, en la Satisfacción Laboral, Satisfacción Profesional y Satisfacción con la vida, en la generación X y la generación Y. La muestra de estudio estuvo conformada por 962 colaboradores de distintas industrias de telecomunicación. Para el desarrollo de la investigación se midió a través de elementos adaptados del trabajo de Stock (2015) en relación a la variable satisfacción y para la medida de Boreout se utilizó autoinformes de Chan (2009). Dentro de los resultados se encuentra que, Boreout influye negativamente con la satisfacción profesional, de igual forma con la satisfacción con la vida y satisfacción con el trabajo. Así también se observó que existen medidas únicas entre los colaboradores en relación a las variables lo cual quiere decir, que los puntajes se deben a las percepciones de los colaboradores y no necesariamente a la empresa o industria en que se trabaja. El efecto negativo de satisfacción con la vida y satisfacción laboral fue mayor para la generación X, a diferencia de la generación Y.

Es preciso mencionar que, en el año, en el que se desarrolló, la investigación anteriormente descrita, se argumenta la falencia de evidencia empírica en

relación a las variables, pronunciándose como el primer estudio en investigar Boreout como constructo omnipresente sobre Satisfacción laboral.

Por otro lado, Karatepe y Taegoo (2020), en Corea del Sur, realizaron un estudio para determinar las consecuencias de Boreout, estudio en el cual participaron 218 personas de ambos sexos de una tripulación de cabina aérea, obteniendo como resultados que el síndrome de Boreout tiene una relación negativa sobre la satisfacción laboral de los colaboradores, girando desde la dificultad para realizar una actividad, aumentando la incidencia de errores, deterioro del compromiso laboral y disonancia emocional.

Kulha (2020) en Argentina, llevó a cabo una investigación para determinar la relación entre Boreout, satisfacción laboral y autoeficacia, tuvo como población, sujetos entre las edades entre 18 a 50 años. Se empleó la escala de aburrimiento laboral de Martínez et al (2016) y la Escala de Satisfacción laboral genérica de Mac Donald & Mac Intyre (1997). Se llegó a la conclusión de que se presenta una correlación negativa moderada, entre Boreout y satisfacción laboral, contrastando la hipótesis planteada, es decir a mayor Boreout menor Satisfacción laboral y a mayor Boreout menor Autoeficacia laboral.

Ozsungur (2020) en Turquía, se desarrolló una investigación con el objetivo de identificar cuáles son las consecuencias de Boreout en colaboradores de aproximadamente 20 a 60 años. Los resultados apuntaron a una asociación positiva entre estrés, aburrimiento, y depresión, una de las consecuencias reafirmantes entre estas asociaciones es el incremento de insatisfacción laboral.

Coca y Thomas (2017) en el Salvador, estudiaron la protección y cuidado del policía en el ámbito laboral, utilizando como instrumentos la encuesta y la entrevista al personal, se determinó que las valoraciones del cumplimiento de obligaciones, no es favorable, por lo que desglosa la baja satisfacción que se tiene en el cumplimiento de sus funciones, además de la desvalorización de sus aportes, y la inclinación de conductas nocivas para hacer frente al aburrimiento, tales como el consumo de cigarrillos, bebidas energéticas, y

alcohol. El estudio concluyó que, existe una predisposición de relación inversa entre el aburrimiento y satisfacción laboral, lo que afecta directamente a la productividad de sus funciones.

Daza et al. (2017) desarrollaron un trabajo, para evaluar qué factores de riesgo intra-laboral están asociados con la presencia del síndrome de Boreout, para el cual se empleó una muestra de 415 personas de ambos géneros del sector salud de Colombia. El instrumento utilizado fue el cuestionario de Boreout de Cabrera (2014). Los resultados dieron respuesta a que los factores liderazgo, reconocimiento, condiciones del trabajo, manejo del cambio, claridad del rol, relaciones sociales, capacitación, autonomía, no tiene relación con el Síndrome Boreout. No obstante, la dimensión compensación económica, tiene una relación significativa sobre Boreout.

De acuerdo con, Granda (2016) elaboró una investigación con el objetivo de analizar la relación entre Boreout y desempeño laboral en miembros de un hospital de Ecuador, con una población de 117 colaboradores, utilizando cuestionarios de su misma elaboración, concluyeron que, Boreout tiene una relación inversa significativa sobre el clima laboral de manera que se desnivela el trabajo de los colaboradores generándoles inestabilidad. Así también se encontró relación inversa fuerte sobre el reconocimiento relacionado a la presencia de insatisfacción laboral, pues se desvaloriza al colaborador limitando su crecimiento profesional, hasta el grado de experimentar baja autoestima y apatía con sentimientos de inutilidad.

En el plano nacional, Solano (2021) efectuó una investigación cuya finalidad fue analizar la influencia de la Carga laboral y Satisfacción laboral en 198 colaboradores administrativos de Lima Metropolitana. Se usó el Cuestionario de satisfacción laboral S21/26 y la Escala carga de trabajo. Cabe resaltar que la mencionada investigación fue realizada bajo el contexto de pandemia Covid -19. Se concluyó que no existe relación entre la Carga laboral y Satisfacción laboral, es decir la satisfacción laboral no depende de la cantidad de tareas que se realice, ni de la percepción de tener trabajo a pesar de encontrarse laborando en tiempos de cuarentena, si no por el contrario existen otros

factores que influenciarían directamente sobre la satisfacción laboral, entre estos, el aburrimiento. Así también se demostró que existe una relación positiva no significativa entre la satisfacción intrínseca y la carga laboral.

Flores (2019), realizó una investigación con colaboradores de RENIEC, siendo una muestra de 42 personas (Piura), cuyo propósito fue, identificar la relación media, directa entre Boreout y Compromiso organizacional, teniendo un margen de 55,2% de influencia. Los instrumentos aplicados fueron cuestionarios de escala Likert, realizados por el mismo autor. Se precisó que existe relación directa significativa entre Boreout y Compromiso Laboral. Se concluyó que la dimensión aburrimiento mantiene una correlación alta, inversa negativa, hallando la irritación por las labores cotidianas. Por otro lado, el desinterés y el compromiso laboral se halló un correlación alta negativa.

Vásquez (2018) investigó la relación entre satisfacción laboral y estrés con una población de 157 policías de la dirección de investigación criminal de Lima, en el que se sirvió de la escala de Satisfacción Laboral de Palma y la Escala de Estrés Laboral OIT. Se concluyó que el 43.6% de policías presentan bajos niveles de satisfacción laboral, y existe una relación significativa entre el estrés y la dimensión condiciones del trabajo, causado por dificultades como actividades monótonas, insatisfacción en el salario y aburrimiento de las actividades realizadas.

En el ámbito local, los estudios sobre Síndrome de Boreout son limitados, así tenemos:

Villalobos (2020) efectúa una investigación con el fin de determinar si el Síndrome de Boreout se relaciona con la calidad de sueño en colaboradores de una empresa (Chiclayo), dicha investigación se llevó a cabo con 120 colaboradores entre los 18 y 60 años, utilizando la escala del síndrome de Boreout de Karla Azabache (2016) y el índice de calidad de sueño de Pittsburgh (1989). Los resultados señalaron que existe una correlación altamente significativa entre Boreout y Calidad del sueño lo que se traduce en somnolencia y desgano. Las dimensiones más significativas fueron

infraexigencia latencia del sueño, lo cual se traduce a la influencia de la percepción de la satisfacción de las actividades realizadas, es decir, si la satisfacción por la tarea es alta tendrá por resultado una adecuada calidad de sueño y si la tarea no resulta satisfactoria se predispondrá una mala calidad de sueño.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

La teoría del síndrome de Boreout fue desarrollada en el año 2007 por Rothlin y Werder, quienes lo darían a conocer a través de su libro “Boreout el nuevo síndrome laboral” según la descripción por sus vocablos ingleses “bore”, significa aburrimiento y “out” significa fuera de, en conjunto brindan un significado “Más allá del aburrimiento” (Silva, 2017).

A lo largo del tiempo diversas teorías han tratado de definir el aburrimiento en el trabajo, sin embargo, el concepto más acertado es el dado por los mismos descubridores quienes lo definen como una alteración afectiva basada en estados desde prolongado hasta crónicos de aburrimiento, que limitan a la persona que lo padece, tanto a lo largo del tiempo como en el desarrollo de actividades. Estas dificultades se componen por crisis laborales donde el colaborador llega a sentirse invisible recurriendo a actividades poco productivas y en su mayoría dañinas para ocupar el espacio libre (Rothlin & Werder, 2011).

Es decir, la inactividad laboral y el excesivo tiempo de ocio en el trabajo, puede producir un estrés mayor al de la sobrecarga laboral. Cuyos resultados pueden ser desde frustración, depresión, ansiedad, dolores de cabeza, fatiga, dificultades estomacales ello no solo resulta perjudicial para el colaborador, sino también para la organización (Rothlin & Werder, 2007).

Entre los estudios destaca las aportaciones de Cabrera (2014) argumenta que el colaborador que experimenta Boreout coloca en cuerda floja su empeño, habilidades físicas e intelectuales, elevando niveles de frustración y la percepción de ser un mueble más en la organización.



Cuando un colaborador tiene poca exigencia laboral, aburrimiento, desinterés y camufla estas sensaciones para no perder el trabajo procurando fingir realizar una tarea importante estaríamos hablando de la aparición de Boreout (Azabache, 2016; Rothlin & Werder, 2007).

Teniendo en cuenta la teoría de Rothlin y Werder (2007), la investigadora peruana Azabache (2016), desarrolló la escala del síndrome de Boreout señalando las siguientes dimensiones:

La primera dimensión llamada, infra-exigencia, implica el hecho de que las tareas asignadas a los colaboradores no son sólidas y crea una sensación de no realizar tareas acordes a sus capacidades, pensando que pueden hacer más de lo que hacen. Se pueden clasificar en: cuantitativas, entendido como la cantidad de trabajo por hacer y cualitativas, relacionadas al contenido del trabajo.

La segunda dimensión, aburrimiento, entendido como una sensación de que las horas de trabajo son más largas que la jornada laboral y ocurre cuando los empleados sienten que no saben qué hacer, dejan de trabajar y se tienen que permanecer en una aparente actividad. Buscan razones para hacer algo por que hay poca o ninguna actividad, esto puede provocar ansiedad, desesperanza, y una sensación de inutilidad.

La tercera dimensión, desinterés, gira entorno a las tareas que se asignan en el día al trabajador, dichas tareas resultan ser innecesarias, siendo conscientes de la falta de relevancia para la organización, viéndose reflejado en la falta de compromiso en el cumplimiento de la misma.

La cuarta dimensión, estrategias para mantener el trabajo alejado, sugiere de actividades y acciones que el colaborador realiza para mantenerse libre y desocupado, se manifiesta con las siguientes estrategias:

Administración de documentos o trabajo pendiente, consiste en aparentar trabajar ya sea en computadora o escritorio, distribuyendo el trabajo de tal manera que no se perciba los tiempos de ocio, entregando el trabajo a tiempo, suponiendo que es una tarea compleja y que siempre se estuvo trabajando.

Otra estrategia es llevar el trabajo a casa, esta estrategia consiste en llevar trabajo a casa, demostrando un aparente sacrificio y responsabilidad. Así también está, la estrategia del ruido, aquí se aparenta el movimiento de objetos o componentes de uso de escritorio, como el sonido del teclado, la solicitud de materiales, el grapado de documentos, teniendo como finalidad hacer ver que se está realizando un arduo trabajo y no se le puede incorporar más. Y por último la estrategia de las quejas, donde el colaborador refiere sentirse abrumado de trabajo, cuando este, requiere de un esfuerzo mínimo.

La quinta dimensión, conseguir tiempo libre, se efectúa cuando se es el último en salir de su jornada laboral, y el primero en llegar, empleando el tiempo en el trabajo para actividades personales, y generando la percepción del cumplimiento de sus actividades.

Respecto a la variable Satisfacción Laboral, se toma el marco teórico que sopesa en las siguientes teorías:

La teoría de Higiene-Motivacional, fue desarrollada por Herzberg (1968) la cual concibe a dos factores como necesidades de un óptimo estado laboral. Los factores higiénicos, descritos como aquellos de naturaleza extrínseca como, la cantidad de pago por tus servicios, comisiones, políticas de la organización, relaciones jefe-supervisor-colegas, condiciones de trabajo, es decir este factor, es en relación al ambiente físico y el trato laboral en el trabajo. Si este factor se cumple, el colaborador entra en un estado neutro, y si no se llegara a cumplir, se produciría insatisfacción laboral. Por otro lado, el factor Motivacional, está relacionado con el aspecto intrínseco, como el reconocimiento de logros, esfuerzos, oportunidad de liderar, posibilidades de crecimiento y desarrollo de línea de carrera. De igual forma, si solamente este factor se cumple no genera una satisfacción homogénea. Pero, si por el

contrario, son cubiertos los dos factores, tanto el factor higiénico y motivacional se llega a la satisfacción laboral.

Dawis (1994) y Locke (1984) desarrollaron la teoría de Discrepancia, en la que se determina que la satisfacción es la consecuencia de correspondencia o discrepancia entre los deseos, anhelos y expectativas que tenga el colaborador respecto a su trabajo.

La correspondencia gira en torno a la satisfacción del trabajo y el cumplimiento de anhelos y deseos tanto con las demandas de la tarea, como en las necesidades en el contexto laboral. La discrepancia será la diferencia entre la expectativa del colaborador y la realidad del trabajo, la cual cubre pobremente sus necesidades y por ende produce insatisfacción.

Así también, el Modelo dinámico de la Satisfacción Laboral fue desarrollado por Bruggemann et al. (1975) en el cual la satisfacción es el resultado del medio y las influencias de situaciones que se almacenan en percepciones individuales, y de los cuales, se genera una interacción dinámica. Se conciben seis formas de graduación Satisfacción (progresiva, estabilizada, resignada) e insatisfacción (constructiva, fija) y pseudosatisfacción. Dichas categorías sugieren que la satisfacción se manifiesta a través de significaciones personales dimensionadas de la actitud hacia el trabajo.

Tomando la esencia de las anteriores teorías expuestas Palma (2005), desarrolla la escala SL-SPC, en la que expresa que la satisfacción laboral es el producto de la satisfacción de cuatro factores, los cuales determinan cuán agradable o desagradable resulta ser un trabajo y se describen a continuación:

Primer factor, significación de la tarea, este factor se desglosa las atribuciones que se puedan realizar del trabajo llevado a cabo, consiguiendo el logro por el esfuerzo brindado.

El segundo factor, condiciones de trabajo, es la evaluación en la existencia o no existencia de elementos fundamentales para realizar la actividad laboral (Materiales y normativas).

El tercer factor, el reconocimiento personal y/o social, es la capacidad para ser visto ante los demás y la prevalencia del respeto y reconociendo hacia el esfuerzo propio o del equipo de trabajo, y los resultados indirectos.

El cuarto factor, beneficios económicos, coloca la disponibilidad de recibir retribución económica acorde a lo estipulado por ley y en relación a la producción laboral.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación entre Síndrome de Boreout y Satisfacción laboral en policías de la Provincia de Chiclayo?

#### **1.5. Justificación e importancia del estudio**

La presente investigación se justifica por las siguientes razones:

Por conveniencia, porque va a permitir brindar un acercamiento actualizado y real en la Policía Nacional del Perú, además de descubrir la relación entre las variables, Síndrome de Boreout y Satisfacción laboral, siendo de aporte a la comunidad científica, puesto que, la variable Boreout es relativamente nueva, y su literatura es limitada tanto a nivel Nacional y local, generando de esta forma, mayor contribución científica.

Asimismo, se justifica por su relevancia social, en vista del comportamiento actual observado que aqueja la Policía Nacional del Perú, consiguiendo de esta forma, brindar un soporte reflexivo y atención pertinente sobre su dinámica laboral.

En su implicación práctica porque, con los hallazgos obtenidos, se puede dar inicio a la intervención con programas de mejora, elevando los estándares de satisfacción, y controlando los riesgos psicosociales, fomentando, espacios laborales saludables para la Policía Nacional del Perú.

Así también, se justifica por su valor teórico, dado que la información ofreció la posibilidad de llenar el vacío de conocimiento de las variables, dado que, han sido estudiadas en profesionales de salud, colaboradores de empresas, docentes, pero no directamente en el personal de la Policía Nacional del Perú por lo que genera un cimientó de bases teórico científico para posteriores investigaciones.

Finalmente, se sustenta bajo una utilidad metodológica porque el diseño del presente estudio es correlacional y permite definir la relación entre las variables, deslumbrando un camino a seguir en el estudio del comportamiento laboral de la Policía Nacional del Perú.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Existe relación entre Síndrome Boreout y Satisfacción Laboral en policías de la Provincia de Chiclayo.

### **Hipótesis específicas**

Existe relación entre Síndrome de Boreout y el factor significación de la tarea en policías de la Provincia de Chiclayo.

Existe relación entre Síndrome de Boreout y el factor condiciones del trabajo en policías de la Provincia de Chiclayo.

Existe relación entre Síndrome de Boreout y el factor reconocimiento personal en policías de la Provincia de Chiclayo.

Existe relación entre Síndrome de Boreout y el factor beneficios económicos en policías de la Provincia de Chiclayo.

## **1.7. Objetivos**

### 1.7.1. Objetivo general

Analizar la relación entre Síndrome Boreout y Satisfacción Laboral en policías de la Provincia de Chiclayo.

### 1.7.2. Objetivos Específicos

Determinar la relación entre Síndrome de Boreout y el factor significación de la tarea en policías de la Provincia de Chiclayo.

Determinar la relación entre el Síndrome de Boreout y el factor condiciones del trabajo en policías de la Provincia de Chiclayo.

Determinar la relación entre Síndrome de Boreout y el factor reconocimiento personal en policías de la Provincia de Chiclayo.

Determinar la relación entre Síndrome de Boreout y el factor beneficios económicos en policías de la Provincia de Chiclayo.

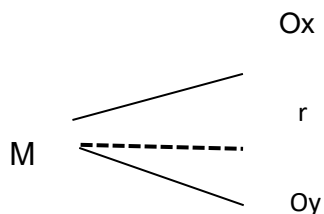
## II. MATERIAL Y MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación.

Según Echevarría (2016) el tipo y diseño de la presente investigación se describiría como:

Investigación de tipo correlacional, porque es un proceso probatorio, y ordenado, tiene como finalidad examinar el tipo de asociaciones entre variables, teniendo como aliado el uso de herramientas estadísticas. En este tipo de investigación se indaga las relaciones causales realizando predicciones. Asimismo, el diseño de la investigación corresponde al diseño transversal no experimental el cual se lleva a cabo observando los fenómenos sin tener una implicación intencional sobre las variables, de tal forma que se ilustra el proceder natural de las mismas bajo un contexto y muestra determinada por una única vez.

Representado en el siguiente esquema:



Donde:

**M:** 20 policías de la Provincia de Chiclayo

**Ox:** Síndrome de Boreout

**Oy:** Satisfacción Laboral

**r:** Relación que se desea encontrar entre ambas variables

## 2.2. Población y muestra

La población del presente estudio corresponde a 250 efectivos policías de la comisaría del norte de la provincia de Chiclayo, cuya muestra está conformada por 20 efectivos policías de ambos géneros entre las edades de 21 y 45 años. Para la determinación de la misma se utilizó una muestra no probabilística. Según Hernández-Samperi y Mendoza (2018) este procedimiento se adecua a las posibilidades de los investigadores, de tal manera que se toma a los sujetos con mayor accesibilidad. Teniendo en cuenta las limitaciones expuestas por la situación de pandemia COVID-19 y ante la fuerte demanda de los efectivos policiales para con su labor, la muestra se conforma por el 80% de efectivos policiales varones y 20% efectivos de género femenino

### **Criterios de inclusión y exclusión:**

#### **Criterios de inclusión:**

- ✓ Policías que tengan la disposición de participar en el estudio.
- ✓ Policías que tengan accesibilidad a internet.
- ✓ Policías que comprendan las edades de 21 a 45 años.

#### **Criterios de exclusión:**

- Policías que pertenezcan a una jurisdicción diferente a la provincia de Chiclayo.
- Policías que tengan un vínculo laboral inactivo.



## 2.3 Variables y operacionalización

Tabla 1. Operacionalización de la variable Síndrome de Boreout

Variable	Área	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e Instrumento de recolección de datos		
Síndrome de Boreout	emocional	Infraexigencia	Poco trabajo	(26,39,50)	Encuesta		
			Trabajo muy fácil	(6,4,10,30,46)			
		Manifestaciones del estado	Aburrimiento	Inconformidad	(13,21,31,40)	14 ítems	Escala del Síndrome de Boreout-ESB de Azabache (2016)
				Apatía	(32,37,49,51,52)		
				Distraimiento	(12,18,28,34,45)		

	Desinterés	Indiferencia Desligamiento	11 ítems (5,15,22,24,38,41) (1,11,27,35,53)	
			09 ítems	
	Mantener el trabajo alejado	Parecer ocupado Quejarse	(3,8,33,43,44,47) (2,9,23)	
				Encuesta
Estrategias Conductuales evitativas			11 ítems	
		Uso del tiempo	(14,16,19,29,48)	
	Conseguir tiempo libre	Actividades no laborables	((7,17,20,25,36,42)	Escala del Síndrome de Boreout-ESB de Azabache (2016)

Tabla 2. Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral

Variable	Dimensiones	Ítems	Técnica e Instrumento de recolección de datos
Satisfacción laboral	Significación de la tarea	8 ítems (3,4,7,18,21,22,25,26)	Encuesta  Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) de Palma (2005)
	Condiciones del trabajo	(9 ítems) (1,8,12,14,15,17,20,23,27)	
	Reconocimiento personal	(5 ítems) (6,11,13,19,24)	
	Beneficios económicos	(5 ítems) (2,5,9,10,16)	

#### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

La técnica a desarrollar es la encuesta. Bernal (2010) menciona que esta técnica proporciona mayor acogida de información, se centra en preguntas las cuales puede tener distinta codificación (abiertas, cerradas, mixtas).

Hernández –Sampieri y Mendoza (2018) señalan que la encuesta puede agenciarse de recursos en línea, siendo de naturaleza autoadministrado, es decir se le proporciona directamente al participante sin intermediarios, mediante plataformas virtuales como correo electrónico, página web, redes sociales, o equivalentes.

En las siguientes líneas se detalla el instrumento utilizado para la variable síndrome de Boreout.

La Escala del síndrome Boreout –ESB, fue desarrollada por la doctora Azabache (2016) de procedencia Peruana, permite un diagnóstico general de la presencia de Síndrome de Boreout, o también conocido como síndrome del aburrimiento y un diagnóstico por subindicador. Está dirigido a personas en situación laboral activa, entre los 18 a 69 años. Es de aplicación individual y colectiva.

Está constituida por cinco factores con un total de 53 ítems, de estilo de respuesta Likert (1-5). Su puntuación oscila entre 25 y 99 puntos. Su calificación va desde alto, medio, Bajo de forma general y por cada indicador. El tiempo estimado para su aplicación es de 15 a 25 minutos aproximadamente.

Respecto a la validez, presenta validez de contenido de  $\geq .90$ , método de correlación ítem-test .35 a .83, 0,63. Por otro lado, la confiabilidad es de .90 por el método de consistencia interna por el Alfa de Cronbach .90, confiabilidad general .62 a .88 (dimensiones).

La Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, mide el nivel de satisfacción laboral respecto a sus actividades, dentro de una organización. Fue desarrollado por la psicóloga Sonia Palma, teniendo tres actualizaciones y para fines de la investigación se tomará la del año 2005. Es de procedencia peruana, y está dirigida a toda persona que tenga un vínculo laboral activo.

Tiene una estructura de cuatro factores de puntuación Likert de 1 al 5 respectivamente. Contiene ítems positivos (17 ítems) y negativos (10 ítems), con un total de 27 ítems. Su puntaje oscila entre 27 y 135 puntos, según el nivel de satisfacción.

Los niveles generales van desde Muy insatisfecho hasta Muy satisfecho, con puntuaciones generales y por factor. Es de aplicación individual y grupal con un tiempo estimado de 15 minutos.

La validez de contenido del instrumento fue determinada por el método de criterio de jueces y Spearman Brown  $\leq 0.05$ , análisis factorial KMO .852 correlaciones significativas y positivas.

La confiabilidad estuvo determinada por Alfa de Cronbach de .84, método por mitades / Guttman .81 lo que indica resultados adecuados, confiables y aceptables.

Respecto al proceso de recolección de datos y aplicación de los instrumentos se desarrolló de la siguiente forma:

Como paso inicial se realizó la gestión para obtener el permiso del comandante de la Comisaría del norte, logrando extender la carta de presentación al Coronel Jefe de la Región Policial de Lambayeque, de tal forma que se realizó las gestiones pertinentes para obtener el acceso, tal y como fue la entrevista con la jefe de Aredu Regpol Lam.

Obteniendo la gestión antes mencionada y los documentos aceptados, se procedió a acordar la difusión de los instrumentos mediante redes sociales (Whats App institucional) y visitas de manera presencial de tal forma que se pueda resolver cualquier duda en el momento de la aplicación. La difusión de los instrumentos se dio a través de un link de formulario google, explicando previamente los criterios de confidencialidad y consentimiento informado.

## **2.5. Procedimiento de análisis de datos**

Para el tratamiento estadístico de los datos se utilizó hojas de cálculo de cálculo de Microsoft Excell 2019, así también, se empleó el programa SPSS versión 24 para la aplicación de estadística inferencial, para la correlación general y por dimensiones. Por medio del coeficiente de Kolmogorov-Smirnov se determinó el resultado estadístico paramétrico o no paramétrico, obteniendo puntuaciones  $>.01$  para ambas variables, aplicando estadística paramétrica con el estadístico de correlación de Pearson.

## **2.6. Criterios éticos**

Respecto a los criterios éticos, el presente estudio acoge los presentados por el Informe Belmont (1997). El criterio ético del respeto a las personas, es cual se centra en el respeto a la decisión, autonomía y protección de identidad de los sujetos.

Así también se cumplirá con el criterio de beneficencia, centrado en el cuidado de los participantes y los implicados en el estudio mitigando cualquier posible daño. Finalmente sopesa el criterio de justicia, evocado en la equidad y la distribución razonable de beneficios y responsabilidades.

## **2.7. Criterios de rigor científico**

Se tendrá en cuenta los expuesto por Noreña et al. (2012) los cuales están relacionados al consentimiento informado, el cual cumple con la

responsabilidad del investigador, por el cuidado de los derechos del participante tratando a todas las personas implicadas debidamente y no como un medio para conseguir algo.

El criterio de Credibilidad en el que, los resultados de la investigación serán verídicos, mostrando exactamente el análisis de las variables, sin pretensiones institucionales o personales. Así también, se cumplirá con el criterio de validez, el cual hace énfasis en el empleo de instrumentos psicológicos, aptos, es decir debidamente estructurados para la población de estudio. Y finalmente el criterio de adecuación o concordancia el cual se engloba en la coherencia epistemológica con la teoría y comprensión de las variables.

### 3.1. Resultados en tablas

En la tabla 3 se identifica que, en los policías de la Provincia de Chiclayo, no existe una correlación significativa entre Boreout y Satisfacción Laboral, presentándose una orientación de tipo negativa inversa muy débil entre las variables. ( $r=-.101$ ;  $p>.01$ ).

**Tabla 3**

*Correlación de Pearson entre el Síndrome de Boreout y Satisfacción Laboral en policías de la Provincia de Chiclayo.*

Síndrome de Boreout	Satisfacción laboral	
	Coefficiente r	p
	-.101	.673

Nota: N=20;  $p>.01$



#### Tabla 4

Respecto a la tabla 4 se muestra que no existe una correlación significativa entre el Síndrome de Boreout y el factor Satisfacción con la tarea, hallando una orientación positiva directa débil ( $r=.194$ ;  $p>.01$ ).

*Correlación de Pearson entre el Síndrome de Boreout y el factor satisfacción con la tarea en policías de la Provincia de Chiclayo*

Síndrome de Boreout	Factor Satisfacción con la tarea	
	Coeficiente r	p
	.194	.412

Nota:  $N=20$ ;  $p>.01$

### Tabla 5

En la tabla 5 se muestra que no existe una correlación significativa entre el síndrome de Boreout y el factor Condiciones de trabajo, con una orientación negativa inversa intermedia ( $r=-.026$ ;  $p>.01$ ).

*Correlación de Pearson entre el Síndrome de Boreout y el Factor Condiciones de trabajo en policías de la Provincia de Chiclayo*

Síndrome de Boreout	Factor Condiciones de trabajo	
	Coefficiente r	p
	-.026	.915

Nota:  $N=20$ ;  $p>.01$

### Tabla 6

Por otro lado, en la tabla 6 se identifica que no existe relación significativa entre el Síndrome de Boreout y el factor Reconocimiento Personal, generándose una orientación negativa inversa intermedia ( $r=-.417$ ;  $p>.01$ ).

*Correlación de Pearson entre el Síndrome de Boreout y el Factor Reconocimiento personal y/o social en policías de la Provincia de Chiclayo*

Síndrome de Boreout	Factor Reconocimiento personal y/o social	
	Coeficiente r	p
	-.417	.068

Nota: N=20;  $p>.01$

### Tabla 7

En la tabla 7 se encuentra que, no existe una relación significativa entre el síndrome de Boreout y el factor Beneficios económicos, evidenciándose una orientación negativa inversa débil ( $r=-.187$ ;  $p>.01$ ).

*Correlación de Pearson entre el Síndrome de Boreout y el factor Beneficios económicos en policías de la Provincia de Chiclayo*

Síndrome de Boreout	Factor Beneficios económicos	
	Coeficiente r	p
	-.187	.429

Nota: N=20;  $p>.01$

### 3.2. Discusión de resultados

El objetivo principal del presente estudio fue analizar la relación entre Boreout y Satisfacción Laboral en Policías. En consecuencia, se obtuvo una muestra de 20 Policías de nacionalidad peruana, entre los 21 y 45 años de edad, residentes de la ciudad de Chiclayo, quienes debían estar en una situación laboral activa.

Respecto al primer objetivo general, se pretendió encontrar la relación entre Síndrome de Boreout y Satisfacción Laboral. Los resultados nos demuestran que no existe una relación significativa, por lo que la hipótesis general no se demuestra. Sin embargo, si se registra una orientación de tipo negativa inversa débil. Los resultados no guardan concordancia con el estudio de kulha (2020) dado que demuestra que Boreout mantiene una correlación significativa con Satisfacción laboral, respecto al grado de relación se descubre que, Boreout es el mayor predictor negativo de Satisfacción laboral. Es decir, a mayor Boreout menor índice de Satisfacción Laboral. De la misma manera, con los resultados de Abubakar (2020) quién también encuentra una correlación inversa. Entonces se puede inferir que ambas variables se encuentran presentes, pero no se correlacionan directamente en la muestra del presente estudio, además que puede surgir que, los resultados podrían deberse a percepciones de los colaboradores y no necesariamente a la empresa o industria en que se trabaja (Abubakar,2020 ; Solano, 2021).

A continuación, se discuten los objetivos específicos. Así tenemos, en el primer objetivo específico, se postuló poder determinar la relación entre síndrome de boreout y el factor satisfacción con la tarea, encontrando que, no existe una relación significativa, y presenta una orientación positiva directa débil. De tal manera que, se contraponen con lo encontrado en estudios internacionales, como lo hallado por Stock (2016) quién halla una correlación significativa inversa fuerte, descubriendo que, a mayor Boreout se da menor efectividad en las tareas, dado que la autonomía en el ejercicio de sus funciones hace que el nivel de calidad en la tarea baje, afectando no solo al colaborador si no también en la relación con el cliente. Así también, respecto a la literatura hallada, Karapete y Taego (2020)

señalan que Boreout podría afectar incluso en la incidencia de errores al realizar una actividad. No obstante, estudios como los realizados por Solano (2021) y Villalobos (2020) identifican que el factor de riesgo como el aburriendo no están relacionados con la cantidad de tareas que se realiza, es preciso mencionar que ambos estudios fueron desarrollados en contexto de pandemia y advierten las peligrosas consecuencias sobre la eficiencia del colaborador. En consecuencia, se niega la hipótesis planteada.

En lo concerniente al segundo objetivo específico, se propone hallar la relación entre el síndrome de boreout y el factor condiciones de trabajo, determinando que, no existe una relación significativa y cuya orientación sería negativa inversa intermedia. Este resultado se refuta a lo encontrado por Flores (2019) quién efectúa una investigación con colaboradores de RENIEC en la ciudad de Piura, afirmando que existe una relación alta significativa inversa entre Boreout y condiciones del trabajo, demostrado por la irritabilidad que produce realizar sus actividades en espacios pocos idóneos, no correspondientes a la cantidad de personal, es decir espacios muy pequeños. No obstante, lo hallado en la presente investigación si es reafirmado por lo encontrado por Daza et al. (2017) donde también identifican una correlación nula. Asimismo, no se contrasta la hipótesis planteada, por lo que se puede inferir que, en la población del presente estudio, no representa un elemento significativo las condiciones ergonómicas del trabajo para la aparición del Síndrome de Boreout.

Por otro lado, en el tercer objetivo específico, se examinó la relación entre síndrome de Boreout y el factor personal y/o social, se determinó que no existe relación significativa, cuya orientación es negativa inversa intermedia. Este hallazgo es apoyado por la investigación de Daza et al (2017) dado que, de igual forma no se encontró relación, entendiendo que el reconocimiento de metas personales, o de grupo no están directamente relacionado con el aumento o disminución de Boreout. Sin embargo, la orientación inversa fuerte es apoyada por el investigador Granda (2016) quien enfatiza que bajos niveles de reconocimiento y crecimiento personal y/ social podría repercutir significativamente sobre el autoestima del colaborador, e inclusive percibir con

apatía el trabajo y la organización. Según los hallazgos se niega la hipótesis planteada.

Como cuarto objetivo específico, se propuso identificar la relación entre síndrome de Boreout y el factor beneficios económicos, en el cual no se halló una relación significativa, pero sí una orientación negativa inversa débil. Por lo que la hipótesis planteada carece de consistencia. Los resultados son refutados por las investigaciones Daza et al. (2017) y Vásquez (2018) donde demuestran que los factores económicos tienen una relación significativa sobre el síndrome de Boreout, dado que la remuneración actúa con un signo de valoración del trabajo.

Por todo lo argumentado y refutado, queda en claro que resultó factible la investigación correlacional entre Síndrome de Boreout y Satisfacción laboral en policías de la provincia de Chiclayo, se esperaba que se pudiera contrastar correlaciones significativas. Aunque aparentemente no guardan relación ambas variables, es importante considerar que pudieron haber tenido algún tipo de sesgo por deseabilidad social, al pretender brindar respuestas que considerarán apropiadas para la Institución policial, existiendo la posibilidad que se haya subestimado o camuflado la presencia del síndrome. Sin embargo, es importante destacar que, la presente investigación, a la fecha de su presentación, resulta ser la primera en realizarse con efectivos policiales en un contexto post-pandemia, con medidas adoptadas como toque de queda, por lo que también puede inferirse que estos factores también pudieron haber interferido en los resultados. Al ser una aproximación inicial de estudio, es susceptible a ser perfeccionado en diferentes aspectos. Es preciso señalar que, se presentaron ciertas limitaciones en la investigación. La primera, en relación al con la carente literatura de investigaciones científicas desarrollada en efectivos policiales, lo cual dificulta el entendimiento del comportamiento organizacional de la institución. Como segunda limitación, también se encuentra la excesiva metodología documental que se exige para tener la posibilidad de efectuar estudios de investigación con miembros de la Policía Nacional, además de las restricciones para realizarlas. Lo cual hubiera permitido hacer más beneficioso el alcance de los resultados.

## **IV. CONCLUSIONES**

### **4.1. Conclusiones**

- El síndrome de aburrimiento representa uno de los grandes misterios de los riesgos psicolaborales del tercer milenio, por lo que representa un gran desafío para la salud ocupacional. En la presente investigación, no se establece relación significativa entre el Síndrome de Boreout y Satisfacción Laboral en policías de la provincia de Chiclayo.
- No se establece relación significativa entre el Síndrome de Boreout y el factor Satisfacción con la tarea en policías de la provincia de Chiclayo.
- No se establece relación significativa entre el Síndrome de Boreout y el factor Condiciones de trabajo en policías de la provincia de Chiclayo.
- No se establece relación significativa entre el Síndrome de Boreout y el factor Reconocimiento personal y/o Social en policías de la provincia de Chiclayo
- No se establece relación significativa entre el Síndrome de Boreout y el factor Beneficios económicos en policías de la provincia de Chiclayo.



## 4.2. Recomendaciones

- Continuar con la investigación correlacional con las mismas variables de estudio, pero con mayor proporción de muestra y teniendo en cuenta características sociodemográficas como tiempo de experiencia, género y edad, para obtener un análisis comparativo.
- En el marco de la investigación científica, se considera importante poder romper el tabu de las investigaciones hacia miembros de la P.N.P haciéndoles saber los beneficios de los descubrimientos en cuanto a la detención de posibles factores de riesgo. Además del vinculo humanizado que puede desarrollarse al comprender su comportamiento organizacional.
- Desarrollar estudios de carácter psicométrico para obtener una versión abreviada de la escala del Síndrome de Boreout- ESB con categorías diagnósticas por dimensión, de tal forma que se pueda precisar de manera estructurada el síndrome.

## REFERENCIAS

- Abubakar. A.M. (2020). Using hybrid SEM – artificial intelligence: Approach to examine the nexus between boreout, generation, career, life and job satisfaction. *Personnel Review*, 49 (1) ,67-86. <https://bit.ly/3xJpxSv>
- Azabache,K.A. (2016). *Construcción y propiedades psicométricas de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en colaboradores adultos de Trujillo*. [Tesis de doctorado] Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/3iSQmiV>
- Bernal, C. A. (2010).*Metodología de la Investigación*. (3a. ed.). Pearson Educación
- Brühlmann, T. (2015). Fatigue en cas de burnout et boreout. *REVUE MÉDICALE SUISSE*, 11(471), 923–926.<https://bit.ly/3qjy38i>
- Bruggemann, A ., Groskuth,P & Ulich,E. (1975).Psicología del trabajo y gestión de recursos humanos. AEPIDE.
- Cabrera, L. (2014). Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. *Revista de la Universidad Industrial de Santander Salud*, 46(3), 259-265.<https://bit.ly/3iYdpsG>
- Coca, C,A.,& Thomas, M,C. (2017). Bienestar policial: Una mirada a la salud, a la seguridad ocupacional y a la prevención de los riesgos ocupacionales de los policías en El Salvador. *Revista Policía y Seguridad Publica*, 7(2),143-225. <https://doi.org/10.5377/rpsp.v7i2.5465>

Comisión Nacional para la Protección de Sujetos Humanos de investigación Biomédica y de comportamiento (1978).El informe Belmont.

<https://bit.ly/3wNuQ31>

Dawis,R. (1994). *The theory of work adjustment as convergent theory*. Palo Alto.

Daza, R., Plaza, M., Hernández, H. (2017). Factores de riesgo intralaborales asociados al clima organizacional y su efectos sobre el síndrome de boreout en el sector salud. *Revista espacios*. 38(58).

Dollors,M. (2019). *Convertirse en policía incorporación, socialización y profesionalización de la policía de Calatuya*. [Tesis doctoral]. Universidad de Barcelona. <https://bit.ly/3iTzkRx>

Echevarría, H. (2016). *Diseños de investigación cuantitativa en psicología y educación*. UníRío Editora. <http://www.unirioeditora.com.ar/wpcontent/uploads/2018/10/978-987-688-166-1.pdf>

Flores, J. A. (2019). *Síndrome de Boreout y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores en la oficina registral RENIEC-Piura, 2018*. [Tesis de grado]. Universidad César Vallejo, Perú.

<https://bit.ly/3xBnEqW>

Granda, P. (2016). *El Síndrome del Boreout y Desempeño Laboral en los colaboradores del Hospital Yerovi Mackuart del Cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi*. [Tesis de Maestría]. Universidad Técnica de Ambato Ecuador.

<https://bit.ly/35JrqIS>

Gerritsen, C., Toplak, M.E., Sciaraffa, J., & Eastwood, J. I can't get no satisfaction: potential causes of boredom. (2014). *Consciousness and Cognition*, 24, 27-41.

<https://doi.org/10.1016/j.concog.2013.10.001>

Harju, L., Hakanen, J., Schaufeli, W. (2014). Job boredom and its correlates in 87 Finnish organizations. *Environ. Med.* 59 (9), 911-918.

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C, C., & Baptista .L, P. (2014). *Metodología de la investigación (6a. ed.)*. D.F: McGraw-Hill.

Hernández-Sampieri, R & Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Education.

Herzberg, F. (1968). *The motivation to work*. John Willey

Informe Belmont (1978). Ethical principles and orientations for the protection of human subjects in experimentation.

[http://www.unesco.org/uy/phi/aguaycultura/fileadmin/shs/redbioetica/Informe Belmont.pdf](http://www.unesco.org/uy/phi/aguaycultura/fileadmin/shs/redbioetica/Informe_Belmont.pdf)

Karatepe, O.M., Taegoo, T. K. (2020). Investigating the selected consequences of boreout among cabin crew. *Journal of Air Transport Management*. Elsevier 82.

<https://bit.ly/doi.org/10.1016/j.jairtraman.2019.101739>

Kulha, J. (2020). Boreout, autoeficacia, y satisfacción laboral: un estudio sobre sus relaciones en adultos argentinos. [Tesis de grado]. Universidad Fundación

UADE. <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/12486/Kulha-TIF.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Locke, E. A. (1984). *Job satisfaction. Social psychology and organizational behaviour*. Chichester Wiley.

Madero, G. (2020). Modelo de retención laboral de millennials, desde la perspectiva mexicana. *Investigación administrativa*, 48 (124). <https://bit.ly/3zEHLGp>

Moreano, F. (2002). *Rol del público interno en el logro de la imagen de una organización: El caso de la dirección de personal de la Policía Nacional del Perú*. [Tesis de pregrado]. Universidad Mayor de San Marcos, Perú. <https://bit.ly/2VPqU49>

Muñoz, D., Orellano, N., & Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: Tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psico-gen*. 21(40), 532-544.

<https://bit.ly/3wNqhWo>

Noreña, A.L., Alcará-Moreno, N., Guillermo, J., & Rebolledo-Malpica. (2012). Aplicabilidad de los criterios éticos de investigación. *Aquichan*, 12(3), 263-274. <https://bit.ly/3gMxfpj>

Organización Internacional del trabajo (2019). *Panorama Laboral 2019. América Latina y el Caribe*. <https://bit.ly/35FulXG>

Özsungur, F. (2020). The Effects Of Boreout On Stress, Depression And Anxiety In The Workplace. *Business & Management Studies: an International Journal*. 8(2): 1391-1423.10. [10.15295/bmij.v8i2.1460](https://doi.org/10.15295/bmij.v8i2.1460)

Palma, S. (2005) *Manual de la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC Lima, Perú*.

Pedraza, C.V. (2020). *Síndrome de Boreout en el personal Médico del hospital Eleazar Guzmán Barrón*. [Tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/3zCIPff>

Rothlin, P., & Werder, P. (2009) *El nuevo síndrome laboral boreout, recupera la motivación*. NY: De Bolsillo.

Stock, R. M. (2015). Understanding the relationship between frontline employee boreout and customer orientation. *Journal of Business Research*, 69(10), 4259–4268. <https://doi.org/10.1016/j.ibusres.2016.02.037>

Stock, R. (2016). Is Boreout a Threat to Frontline Employees' Innovative Work Behavior? *Journal of Product Innovation Management*, 32(4), 574–592. <http://doi.org/10.1111/jpim.12239>

Van Hooff, M.L.M., & van Hooft, E.A.J. (2017). *Work-related boredom and depressed mood from a daily perspective: The moderating roles of work centrality and need satisfaction*. *Work & Stress*, 30(3), 209-277. <https://doi.org/10.1080/02678373.2016.1206151>

Vásquez, J. (2018). *Satisfacción y estrés laboral en policías de la dirección de investigación criminal de lima*. [Tesis de Pregrado]. Universidad Autónoma del Perú. <https://bit.ly/3vDUnKR>

Villalobos,S. (2020). *Síndrome de Boreout y calidad de sueño en colaboradores de una organización de Chiclayo*. [Tesis de grado]. Universidad Señor de Sipán, Perú. <https://bit.ly/2SdD85q>

Zarate,A.S. (2018). Boredom at work: Work Psychologys recent contributions. *UNIFE*, 26(1). <https://bit.ly/35VE2a1>

## ANEXOS

### ANEXO 01

#### ESCALA DEL SÍNDROME DE BOREOUT-ESB (Autora: Karla Azabache)

Género:  Femenino  Masculino	Edad:	Estado civil:  Soltero(a)      Conviviente Casado(a)      Separado(a) Viudo(a)      Divorciado(a)
¿En qué puesto trabaja?  Tiempo parcial    Tiempo completo	¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta empresa? Escriba su respuesta en años y meses	¿Cuántas personas dependen económicamente de usted? (sin incluirse a sí mismo)
¿Qué tipo de contrato tiene?  <input type="checkbox"/> Indeterminado <input type="checkbox"/> A plazo fijo <input type="checkbox"/> Por necesidad de mercado <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Desconozco		

#### Instrucciones

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

*¡Muchas gracias por su participación!*

## ANEXO 02

### Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

(Autor: Sonia Palma, 2005)

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa (X) el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta ni buena ni mala, ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO      TA  
DE ACUERDO          A  
INDECISO            I  
EN  
DESACUERDO

D TOTAL  
DESACUERDO

TD

Nº		TA	A	I	D	TD
1.	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la <u>realización</u> de mis labores.					
2.	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3.	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4.	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5.	Me siento mal con lo que gano.					
6.	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					
7.	Me siento útil con la labor que realizo.					

8.	El ambiente donde trabajo es confortable.						
9.	El sueldo que tengo es bastante aceptable.						
10.	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están <u>explotando</u> .						
11.	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes <u>trabajo</u> .						
12.	Me disgusta mi horario.						
13.	Las tareas que realizo las percibo como algo sin <u>importancia</u> .						
14.	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.						
15.	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.						

16.	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.						
17.	El horario de trabajo me resulta incómodo.						
18.	Me <u>complace</u> los resultados de mi trabajo.						
19.	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta <u>aburrido</u> .						
20.	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.						
21.	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.						
22.	Me gusta el <u>trabajo realizado</u> .						
23.	Existen las comodidades para un buen desempeño de las <u>labores diarias</u> .						
24.	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las <u>horas extras</u> .						
25.	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.						
26.	Me gusta la actividad que realizo.						
27.	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.						

<b>Género:</b>	M	<input type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>
<b>Tiempo de servicio:</b>		<b>años</b>		<b>meses</b>

**ANEXO 03**

**PERMISO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

**CARTA DE PRESENTACIÓN**

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Pimentel, 15 de noviembre de 2021

Señor:  
**SR. PÉREZ RENTERIA LUIS ALBERTO**  
Coronel Jefe de la Región Policial de Lambayeque  
Presente. -

**ASUNTO: SOLICITO PERMISO PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE  
INVESTIGACION.**

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo institucional a nombre de la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicitamos gentilmente autorice a la estudiante FIORELLA SARITA OLIVOS DE LA CRUZ, con DNI: 77566591 de la Escuela Profesional de Psicología, que curso el XI Ciclo para que aplique el instrumento de investigación del Proyecto titulado: SINDROME DE BOREOUT Y SATISFACCION LABORAL EN POLICIAS DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO en una comisaria de la provincia de Chiclayo, de su distinguida representada.

Agradeciendo por anticipado la atención, me despido.

Atentamente,



  
Dra. Nelly Diones Lescano  
Facultad de Derecho y Humanidades

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.

**ADMISIÓN E INFORMES**

074 481610 - 074 481632

**CAMPUS USS**

Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

## RESPUESTA A CARTA DE PRESENTACIÓN

POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ  
REGIÓN POLICIAL LAMBAYEQUE  
SECRETARÍA

REF ESCRITO DE FECHA 15NOV2021;  
Procedente de la Universidad Señor de  
Sipan, peticionando autorización para  
aplicación de instrumentos de  
investigación por parte de la estudiante  
Fiorella OLIVOS DE LA CRUZ. (Reg.  
208 )

Chiclayo, 18 de Noviembre del 2021

### **PASE N° 10291- 2021-II MACREPOL LAM-REGPOL LAM/SEC**

Visto los documentos de la referencia, por disposición del Sr. Coronel PNP JEFE DE LA REGPOL LAMBAYEQUE, PASE a la CAPITAN SPNP Alejandra MONTERO VARILLAS – JEFE DE AREDU REGPOL LAM a fin que previa comunicación con la recurrente se sirva efectuar las coordinaciones que correspondan con la finalidad que se le brinden las facilidades del caso a la referida estudiante conforme a lo peticionado.- ACUSE RECIBO

HCHMVA/see



OA - 272405  
Marco Antonio VASQUEZ ARRIAGA  
COMANDANTE PNP  
SECRETARIO DE LA REGPOL LAMBAYEQUE