



**Universidad Argentina de la Empresa**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

Departamento de Psicología  
Licenciatura en Psicología

**Trabajo de Integración Final**

***“Bore Out, Autoeficacia laboral y Satisfacción laboral: un estudio sobre sus relaciones en adultos argentinos.”***

**Alumna:**

Julieta Rocío Kulha

LU: 1088546

**Tutor:**

Dr. Mariel F. Musso

**Fecha de presentación:**

22/10/2020

## Índice

Índice	2
Resumen	3
Abstract	4
Introducción	5
Pregunta de investigación	7
Objetivos	7
Hipótesis	7
Marco Teórico	9
Bore Out	9
Autoeficacia y Autoeficacia laboral	10
Satisfacción laboral	12
Estado del Arte	14
Metodología	17
Diseño	17
Participantes	17
Instrumentos	17
Procedimiento	18
Procedimiento de recolección de datos	18
Procedimiento de análisis de datos	19
Resultados	20
Discusión	33
Limitaciones y futuras líneas de investigación	37
Conclusión	38
Referencias	40
ANEXOS	45
Anexo I: Consentimiento Informado para Participantes de Investigación	45
Anexo II: Cuestionario Sociodemográfico	46
Anexo III: Escala de Aburrimiento Laboral	47
Anexo IV: Cuestionario de Autoeficacia Ocupacional	48
Anexo V: Escala de Satisfacción Laboral Genérica	50
Anexo VI: Análisis no paramétricos	51
Anexo VII: Fiabilidad	52

## Resumen

El propósito de este estudio consistió en indagar las correlaciones entre *Bore Out*, autoeficacia laboral y satisfacción laboral, así como analizar los posibles predictores de la satisfacción laboral, mediante un diseño no experimental de tipo correlacional-descriptivo, de corte transversal. Se utilizó una muestra integrada por 311 adultos de entre 18 y 50 años (63.7% mujeres y 36.3% hombres) residentes de CABA y GBA, quienes debían contar con al menos un año de experiencia laboral. Los instrumentos fueron un cuestionario sociodemográfico, Escala de Aburrimiento Laboral (Martinez Lugo, Rodriguez Montalbán & Sanchez, 2016), Escala de Autoeficacia en el trabajo (Loeb, Stempel & Isaksson, 2016) versión en español por Robalino y Musso (2018) y Escala de Satisfacción Laboral Genérica (Mac Donald & Mac Intyre, 1997) adaptación a la Argentina de Salessi y Omar (2016). Los resultados obtenidos corroboraron relaciones significativas entre las tres variables. El *Bore Out* fue el mayor predictor negativo de la satisfacción laboral, seguido de la autoeficacia emocional de ayuda. Además, la autoeficacia social y la autoeficacia emocional auto orientada son predictores positivos de la satisfacción laboral. Los resultados han sido discutidos con estudios previos. Se establecieron limitaciones y recomendaciones para futuras líneas de investigación.

**Palabras clave:** *bore out*, autoeficacia laboral, satisfacción laboral.

### **Abstract**

The purpose of this study was to investigate the correlations between *Bore Out*, self-efficacy at work and job satisfaction, as well as to analyze the interaction and predictors of these variables, through a non-experimental design of correlational-descriptive, cross-sectional type. The sample included 311 adults between 18 and 50 years (63.7% women and 36.3% men) residing in CABA and GBA, who must have at least one year of work experience. Instruments used were a sociodemographic questionnaire, Job Boredom Scale (Martinez Lugo, Rodriguez Montalbán & Sanchez, 2016), the Self-Efficacy Scale at work (Loeb, Stempel & Isaksson 2016), spanish version by Robalino and Musso (2018), and the Generic Job Satisfaction Scale (Mac Donald & Mac Intyre, 1997) adaptation to Argentina by Salessi and Omar (2016). The results obtained corroborated significant relationships between the three variables. The *Bore Out* was the highest negative predictor of job satisfaction, followed of helping emotional self-efficacy. Moreover, social self-efficacy and self-oriented emotional self-efficacy were positive predictors of that variable. The results have been discussed based on previous studies. Limitations and recommendations on future lines of research were established.

**Key words:** *bore out*, self-efficacy at work, job satisfaction.

## **Introducción**

El trabajo es comprendido como un aspecto central y esencial en la vida de las personas. Dicha actividad influye sobre casi todos los aspectos de la conducta humana de manera que se trasladan a la jornada laboral las propias habilidades intelectuales, motrices y rasgos de personalidad. A su vez, los individuos pasan las dos terceras partes de su vida trabajando lo cual le otorga al trabajo un papel destacado (Fernández & Paravic, 2003). Paralelamente, estudios previos señalan al aburrimiento laboral como un fenómeno psicosocial que afecta el desempeño. El aburrimiento laboral se lo considera un riesgo para el ambiente saludable ya que genera estrés, un menor compromiso laboral y disminución en la satisfacción laboral (teniendo conductas contraproducentes como el ausentismo) (Martinez Lugo & Rodriguez Montalban, 2016). Por otro lado, diversas investigaciones han reportado que el nivel de autoeficacia que posea un sujeto permite regular estresores laborales tales como la cantidad de horas trabajadas, sobrecarga de trabajo y significado de la tarea (Grau, Salanova & Peiro, 2001).

Gemmil y Oakley (1992) definen al aburrimiento laboral como la falta de una experiencia de significado personal en el trabajo, tanto a nivel emocional como intelectualmente. En cuanto a la autoeficacia, se entiende como el juicio que puede realizar un sujeto sobre sus capacidades según las cuales luego llevará a cabo sus actos determinando su desempeño (Bandura, 1986).

Por otra parte, Vinaccia y Albaran (2004) refieren a la satisfacción laboral como el estado al que llega el sujeto al lograr la realización personal de sus proyectos de manera que se sienta bien consigo mismo tanto personal como profesionalmente.

De esta manera, Piotrowski (2013) detalla la necesidad de integrar al aburrimiento como una variable moderadora en la investigación en Psicología Industrial y Organizacional. Del mismo modo, Struk, Scholer y Danckert (2015) quienes entienden a la autoeficacia como un componente central de la autorregulación, afirman que las diferentes percepciones de auto-regulación podrían afectar la motivación y dar por efecto un mayor aburrimiento. Los autores resaltan la necesidad de investigaciones futuras que evalúen las tendencias que poseen los individuos para experimentar aburrimiento en el ámbito laboral (Struk, et al., 2015).

En relación con ello, Harju, Hakanen y Schaufeli (2014) distinguen que se ha realizado muy poca investigación académica acerca de la temática “aburrimiento

laboral". Por lo que menciona que es menester seguir estudiándolo, así como su ocurrencia en diferentes contextos de trabajo y cómo se ve asociado con diferentes resultados.

En cuanto a lo descrito y teniendo en cuenta la relevancia que se le concede a dicha temática en la literatura especializada en el mundo de las organizaciones, en el presente trabajo se pretende determinar la relación entre aburrimiento laboral (se la denominara bore out), autoeficacia laboral y satisfacción laboral en adultos argentinos de CABA y GBA. Los resultados del presente estudio pueden ayudar a conocer las características más propicias para disminuir el aburrimiento laboral, y por consiguiente un aumento de satisfacción laboral acompañada de autoeficacia que permita conocer herramientas pertinentes para ser utilizadas en el área de Recursos Humanos. Así como también, para una realización personal del empleado, logrando explotar su mayor potencial en el ámbito laboral.

## **Pregunta de investigación**

¿Qué relación existe entre el *Bore Out*, la Autoeficacia laboral y la Satisfacción laboral en jóvenes y adultos argentinos de entre 18 y 50 años de CABA y GBA?

## **Objetivos**

### **Objetivo General:**

Analizar las relaciones que existen entre *Bore Out*, Autoeficacia laboral y Satisfacción laboral en jóvenes y adultos argentinos de entre 18 y 50 años en CABA y GBA.

### **Objetivos Específicos:**

1. Describir los niveles de *Bore Out*, Autoeficacia laboral y Satisfacción laboral en jóvenes y adultos argentinos de entre 18 y 50 años en CABA y GBA.
2. Analizar si existen diferencias estadísticamente significativas en los niveles de *Bore Out*, Autoeficacia laboral y Satisfacción laboral según edad, sexo y años de experiencia.
3. Analizar si existen correlaciones y la fuerza de estas correlaciones entre *Bore Out*, Autoeficacia laboral y Satisfacción laboral.
4. Identificar si es posible predecir la satisfacción laboral a partir del nivel de "*Bore out*" y las dimensiones de "autoeficacia laboral", y cuánto contribuyen cada variable a la predicción.

## **Hipótesis**

1. a- A menor edad, mayor *Bore out*.  
b- A menor edad, menor satisfacción laboral.  
c- A mayor edad, mayor autoeficacia laboral.
2. a- Los hombres presentan mayores niveles de *Bore Out* que las mujeres.  
b- Los hombres presentan menores niveles de satisfacción laboral que las mujeres.

- c- Las mujeres presentan menores niveles de Autoeficacia laboral que los hombres.
3. a- El grupo de mayor experiencia presentará mayores puntajes de *Bore Out*.  
b- El grupo de mayor experiencia presentará menores puntajes de Satisfacción laboral en comparación con el grupo de menor experiencia.  
c- El grupo de mayor experiencia presentará mayores puntajes en favor de la Autoeficacia laboral.
  4. Existirá una correlación estadísticamente significativa negativa entre *Bore Out* y autoeficacia laboral, de tal modo que a mayor *Bore Out* menor autoeficacia.
  5. Habrá una correlación negativa estadísticamente significativa entre *Bore Out* y satisfacción laboral, de tal manera que a mayor *Bore Out*, menor satisfacción laboral.
  6. Existirá una correlación positiva estadísticamente significativa entre Autoeficacia laboral y satisfacción laboral, de tal modo que a mayor autoeficacia laboral, mayor satisfacción laboral.
  7. Un mayor *Bore Out*, menor Autoeficacia en las tareas, menor autoeficacia social y emocional en el trabajo, predecirán una menor satisfacción laboral.



## **Marco Teórico**

### **Bore Out**

Smith (1944) hizo una de las primeras aproximaciones de aburrimiento laboral haciendo referencia a un estudio llevado a cabo por Wyatt y Fraser (1929) en el cual se relacionaba directamente las tareas repetitivas con el aburrimiento. El trabajo tiene tendencia a producir un mayor aburrimiento cuando su fin se torna extremadamente fácil (Locke & Bryan, 1967).

Estudios posteriores, entienden al aburrimiento laboral cuando un empleado no puede experimentar tanto emocional como intelectualmente un significado personal en su trabajo (Gemmil & Oakley, 1992).

Rothlin y Werder (2007), refieren la existencia de un síndrome denominado *Bore Out*, el cual hace referencia al aburrimiento laboral. El mismo está constituido por tres elementos: Aburrimiento, desinterés e infra exigencia. Aburrimiento en cuanto a falta de ánimo y estado de desorientación en el que el empleado no se sabe exactamente qué es lo que se espera de él. El desgano se apodera de la jornada laboral. Infra-exigencia comprendida como la sensación de poder rendir más de lo que le exige la empresa o su superior, debido a la reiteración de tareas monótonas y sensación de que sus habilidades superan las tareas que le son asignadas. Desinterés entendido como la ausencia de identificación con el trabajo, ya sea por desinterés en sus propias tareas del rol, desinterés en la empresa en general o en su situación dentro de la empresa. Dichos elementos interactúan entre sí, pudiendo ocurrir que quien se encuentra infra- exigido luego tiende a aburrirse y esto se traduce en desinterés con la tarea comprometida (Rothlin & Werder, 2007).

Martinez Lugo y Rodriguez Montalbán (2017), comprenden al Bore Out como un estado subjetivo que se relaciona al trabajo, el cual puede estar compuesto por desvinculación tal como el distanciamiento psicológico de tareas laborales, originado por falta de estimulación o reto, desinterés como sentimiento de indiferencia, y distorsión de la percepción del tiempo mediante la cual se percibe como una prolongación excesiva del tiempo ocupado en el trabajo. El aburrimiento situacional se relaciona con factores externos al sujeto (variables ambientales); el aburrimiento rasgo surge por factores internos relacionados con la personalidad, la inteligencia y la

salud mental del individuo.

Por otra parte, Stock (2015) define al *Bore Out* como un estado psicológico negativo el cual se caracteriza por una baja excitación manifestada de las siguientes tres maneras: crisis de crecimiento, crisis de sentido en el trabajo y aburrimiento; además comprende que los bajos desafíos de manera continua implican un aburrimiento en el trabajo. De todas formas, Birdi, Warr y Oswald (2008) postulan que los empleados jóvenes tendrían mayor aburrimiento laboral, ya que en ocasiones los desafíos y tareas laborales aumentarían con la edad.

Wrzesniewski, Dutton y Debebe (2003) refieren que una crisis de sentido de trabajo puede traducirse en una disminución de recursos debido a que el empleado deja de creer que su trabajo es valioso tanto para la organización como para él mismo; consecuentemente el empleado tiene menos energía para alcanzar las metas organizacionales. Se indica que el *Bore Out* es la causa de la pérdida de sentido, posibilidades, aprendizaje y entusiasmo, lo cual genera una pérdida de recursos valiosos (Özsungur, 2020). Por otra parte, Vondanovich y Kass (1990) postulan que existen diferencias en la posibilidad de ser susceptible a contraer *Bore Out* en favor de los hombres por necesitar mayor estimulación externa.

Varios hallazgos demuestran que el *Bore Out* puede causar actitudes negativas y afectar el comportamiento laboral innovador cuando el empleado pierde el sentido por el cual considera a su trabajo efectivo; dicho síndrome emerge de la interacción entre el empleado, el negocio y el líder, teniendo en cuenta como factores importantes a la experiencia, comunicación, interacción y percepción (Stock, 2015).

## **Autoeficacia y Autoeficacia laboral**

Algunas de las concepciones más recientes sobre la autoeficacia fueron enmarcadas en la década del '80 con las investigaciones de Bandura (1986) quien define la autoeficacia como el juicio que puede realizar el sujeto según sus capacidades de acuerdo con las cuales se organizará y llevará a cabo sus actos.

La autoeficacia como: “*grupo referenciado de creencias entrelazadas en distintos dominios de funcionamiento, con respecto a la autorregulación del proceso de pensamiento, la motivación y los aspectos afectivos y fisiológicos*” (Tejeda, 2005, p.120). Bandura (1997), creador de la Teoría Social Cognitiva, la considera

determinante en el proceso de información y regulación de conductas. Así mismo, la autoeficacia que posee una persona influye en su toma de decisiones, muchas veces escogiendo actividades en las que se siente hábil rechazando otras en las que se pueda sentir débil o ineficiente imposibilitándose así el desarrollo de nuevas habilidades (Olaz, 2001). Sumado a ello, la autoeficacia representaría la percepción de los individuos para manejar adecuadamente una gran cantidad de estresores (Brenlla, Aranguren, Rossaro & Vazquez, 2010).

Valiente (citado por Olaz en 2003) refiere que las creencias que tienen las personas sobre sus capacidades pueden ser un buen predictor de la conducta posterior, mayor que incluso de su habilidad real. Las creencias de eficacia argumentan la existencia de una relación recíproca y asimétrica entre la eficacia percibida y los intereses ocupacionales, dando a la eficacia un papel determinante dentro del campo vocacional (Bandura, 1997). Schwoerer & May (citados en Merino Tejedor, Fernandez Ríos & Bargsted, 2014) la definen como la variable implicada en mayores niveles de rendimiento laboral.

Bandura (citado por Salanova Soria, et al., 2004) proclama que además de la expectativa de la autoeficacia, refiere la existencia de la expectativa de resultados entendida como las consecuencias que producirá la supuesta conducta por la que se mide la autoeficacia misma; ambas expectativas son determinantes del comportamiento del individuo. De tal manera que dichas variables son de central importancia para la psicología de la salud e influyen como moduladores del impacto emocional y reactividad bio-fisiológica sobre situaciones estresantes. A su vez, se relacionan con habilidades de afrontamiento como moduladores de la vulnerabilidad general (Salanova Soria et al., 2004).

Schwarzer (citado por Grau, et al., 2001) considera que la percepción de autoeficacia marca una diferencia en la forma en que las personas se comportan, también en cuanto a sentimientos. Los sujetos con baja percepción de autoeficacia intensifican pensamientos pesimistas sobre su performance; a su vez se relaciona con depresión, ansiedad y sentimiento de indiferencia. Por otra parte, las personas que experimentan una alta percepción de autoeficacia poseen facilidad para el desarrollo de procesos cognitivos y de ejecución, lo que conlleva de manera positiva en la toma de decisiones y desempeño laboral. A su vez, Chan (2008) refiere que, a mayores años de experiencia, mayor sentimiento de autoeficacia.

Koumoundourou (2004) postula que los hombres reportarían mayores niveles

de autoeficacia en relación a habilidades lógicas y de negocio. De manera que, éstos serían más competentes en las interacciones del entorno laboral (Heilman & Haynes, 2005).

Loeb, Stempel & Isaksson (2016), comprenden la Autoeficacia laboral en diferentes dimensiones tales como: ocupacional/tareas, social y emocional. La autoeficacia en tareas es la creencia que poseen los empleados para realizar sus tareas de manera exitosa. Por su parte, la autoeficacia social refiere a la confianza de los sujetos para relacionarse interpersonalmente. Mientras que, la autoeficacia emocional se divide en autoeficacia emocional a sí mismo, emocional orientada a otros y emocional de ayuda a otros. La autoeficacia emocional a sí mismo alude a la convicción de las personas frente a sus competencias sobre percibir, usar, comprender y regular emociones, las cuales resultan cruciales en el ambiente profesional. La autoeficacia emocional orientada a otros corresponde a reconocimiento y por último la autoeficacia orientada a otros asociada a la ayuda de terceros.

## **Satisfacción laboral**

Werther y Davis (1982) señalan la satisfacción laboral como un conjunto de sentimientos favorables y desfavorables por medio de los cuales los empleados perciben su trabajo.

Griffin y Bateman (1986) definen al concepto como un constructo global logrado a través de facetas específicas de satisfacción como son el trabajo, el sueldo, la supervisión, los beneficios, las oportunidades de promoción, las condiciones del trabajo, los compañeros, las prácticas de la organización. La satisfacción como: *“un estado interno que es expresado, por la evaluación afectiva y/o cognitiva de las experiencias de trabajo, de manera favorable o desfavorable”* (Cuadra Peralta & Veloso, 2007).

Howard & Frink (1996) consideran la satisfacción laboral como una de las variables de relevancia para la psicología organizacional y la definen como un estado emocional positivo que resulta de la percepción del sujeto de acuerdo con sus experiencias profesionales. Wilkin (citado en Merino Tejedor, et al., 2014) la concibe como un estado emocional agradable ligado a la ejecución efectiva de tareas.

La satisfacción laboral se logra cuando el sujeto alcanza la realización personal sintiéndose contento consigo mismo y los resultados laborales obtenidos (Vinaccia & Alvaran, 2004). Algunas de las posibles causas de insatisfacción laboral son baja autonomía en el trabajo, ausencia de reconocimiento profesional, el autoritarismo y las tareas monótonas (Reyes Orama, Reyes Cortiñas & Cofiño Lovato, 2012)

Hezberg, Mausner y Snyderman (citados en Blum & Naylor, 1976) describen una de las teorías con mayor aceptación sobre la satisfacción en el trabajo que postula dos variables. Por una parte, se describe la variable “motivadora” que corresponde a la generadora de satisfacción laboral; y por otra parte la denominada variable “higiene” la cual produce insatisfacción laboral.

Omar (citado en Salessi & Omar, 2010) indica que los estudios realizados hasta el momento en materia de recursos humanos confirman que los empleados que se encuentran satisfechos resultan motivados y comprometidos con su ámbito laboral.

García Izquierdo, Castellon Caicedo, Albaladejo Montreal & García (1993) refieren que la satisfacción laboral se relaciona negativamente con los años de experiencia denotando que, a mayor número de años de experiencia, menor satisfacción laboral. Por otra parte, los autores Sobrequés et al. (2003) afirman que, a mayor edad, mayor cantidad de años de experiencia trabajados, menor satisfacción laboral, la cual se ve asociada con la ausencia de motivación relacionado a un desgaste profesional, desinterés, aburrimiento y malestar con el lugar de trabajo.

## **Estado del Arte**

A partir de la revisión de investigaciones sobre *Bore Out*, Autoeficacia y Satisfacción laboral en adultos, se extrajeron estudios para confeccionar el estado del arte de las mencionadas variables.

Se utilizaron las siguientes bases de datos: *Google Scholar*, *Scielo* y *Redalyc*, teniendo en cuenta las palabras claves: *bore out*, job boredom, aburrimiento laboral, satisfacción laboral, job satisfaction, autoeficacia, self-efficacy, autoeficacia laboral, work self-efficacy. Se relevaron aquellos estudios realizados en los últimos 7 años en los cuales se podía observar cierta relación entre las variables en cuestión con otras tales como edad y sexo.

Un estudio sobre el análisis de las estrategias de aburrimiento en el lugar de trabajo en 166 empleados holandeses (Van der Heijden, Schepers, & Nijssen, 2012) evidenció que el aburrimiento laboral está asociado con las conductas de distracción. Concluyendo que unas buenas capacidades de habilidades proactivas influyen en el aburrimiento e indiferencia laboral; y que la habilidad de gestión del tiempo debilita el aburrimiento laboral y las conductas de distracción. En efecto, estos últimos empleados serían menos propensos a distractores y aburrimiento laboral. De manera tal que resulta relevante que los empleadores promuevan estrategias para resolver situaciones de bore out antes que requieran costos elevados.

Por otra parte, Struk, Scholer y Danckert (2015) realizaron un estudio cuyo objetivo era analizar la relación entre la auto-regulación y el aburrimiento en una muestra de 139 ciudadanos estadounidenses. Los resultados permitieron concluir que la motivación hacia la búsqueda efectiva de objetivos se asocia con una menor probabilidad de experimentar aburrimiento. Así mismo, a mayor nivel de auto-eficacia, menor nivel de aburrimiento, entendiendo a la auto-eficacia como un componente central de la auto-regulación.

Otro estudio llevado a cabo por Calderón Mafud, Pando Moreno, Colunga Martínez y Preciado-Serrano (2019) cuyo objetivo principal era determinar el papel de la autoeficacia en el bienestar laboral de trabajadores mexicanos en una muestra de 189 trabajadores. Dicho estudio indicó que la autoeficacia tiene correlaciones positivas con las dimensiones psicosociales del bienestar, entendiendo al bienestar laboral como placentero y focalizador de satisfacción laboral.

Por su parte; Harju, Hakanen, y Schaufeli (2014) realizaron una investigación sobre el aburrimiento laboral examinando las asociaciones entre el mismo, la salud y las actitudes laborales. La muestra fue de 11.468 finlandeses quienes eran empleados de 87 organizaciones de diferentes sectores industriales. Los resultados evidenciaron que los empleados de sexo masculino y menores de 36 años experimentan mayor nivel de aburrimiento laboral. A su vez, el aburrimiento se asoció con un aumento de rotación de personal y ausentismo influenciado por la insatisfacción laboral, y además percepciones negativas relacionadas con la salud como síntomas de estrés. En consecuencia, el aburrimiento laboral resultó ser el mayor predictor de retiro voluntario de trabajo debido a la insatisfacción generada.

Trógolo, Medrano y Ledesma (2017) efectuaron una investigación relacionada a la variable autoeficacia. La muestra fue de 447 conductores argentinos con edades que variaron entre los 18 y 78 años. Los resultados evidenciaron que los hombres poseen mayor autoeficacia que las mujeres.

Ahmed, Elsayed y El-Nagger (2013) investigaron el efecto de la motivación y desmotivación en la satisfacción laboral. La muestra fue de 70 enfermeras del Hospital General Hera. Dicho estudio indicó que a mayor motivación se logra mayor satisfacción laboral. Los autores afirman la existencia de una relación entre las variables ya que la satisfacción depende en parte de que los empleados no se encuentren desmotivados debiendo prevenir el aburrimiento. En efecto, la satisfacción laboral afecta el bienestar de la persona ya que se suele pasar gran parte del día en el trabajo por lo que se releva la importancia de estrategias que promuevan la motivación.

Robalino & Musso (2018) investigaron la autoeficacia laboral utilizando una muestra de 701 empleados argentinos. Los resultados indicaron que los hombres poseen niveles más elevados de autoeficacia. En cuanto a la edad, refiere que, a mayor edad, mayor autoeficacia. A su vez, quienes no tienen personal a cargo, poseen menores niveles de la misma y la dimensión con mayor puntaje fue autoeficacia en la tarea.

Por otra parte, Özsungur (2020) realizó una investigación para analizar las consecuencias del Bore Out en empleados. La muestra fueron 186 participantes pertenecientes a las Cámaras de Comercio de Turquía. Los resultados evidenciaron una asociación positiva entre aburrimiento, estrés, ansiedad y depresión; revelando una baja satisfacción laboral. En muchos casos, los empleados comentan que no

encuentran sentido a su trabajo por problemas derivados por el accionar de los superiores, empleados mismos y condiciones laborales.

Vera, Salanova y Lorente (2012) realizaron una investigación sobre el rol predictivo de la autoeficacia en un estudio longitudinal de 274 participantes residentes de España. El estudio evidenció que la autoeficacia posee un rol predictivo en el desarrollo motivacional y compromiso laboral. Así mismo, las personas con creencias de alta eficacia sienten que tienen las capacidades necesarias para llevar a cabo cualquier demanda laboral.



## Metodología

### Diseño

El presente trabajo se llevó adelante con un diseño no experimental de tipo descriptivo - correlacional, de comparación de grupos, y de corte transversal.

### Participantes

La muestra para el presente trabajo fue de tipo no probabilístico, con un total de 311 sujetos, de edades de entre 18 y 50 años (*Medad* = 28.96; *DE* = 6.239). Fue dividida en los siguientes grupos etarios: 18 a 25 años: 29.58% (n = 92); 26 a 30 años de edad: 39.23% (n = 122); 31 a 50 años: 31.19% (n = 97).

Como criterio de inclusión se consideraron aquellos jóvenes y adultos que residían en CABA y GBA, con un año o más de experiencia laboral; mientras que los criterios de exclusión consistieron en la residencia fuera de AMBA, sin experiencia laboral, y el haber respondido parcialmente el formulario.

### Instrumentos

#### Cuestionario Sociodemográfico

Se elaboró un cuestionario para explorar las características sociodemográficas y laborales de los participantes. Los voluntarios facilitaron información referida a: edad, sexo, años de experiencia laboral, etc.

**Escala de Aburrimiento Laboral (EAL; Martínez Lugo, Rodríguez Montalbán & Sánchez, 2016).** El instrumento permite relevar información sobre el aburrimiento laboral. Se encuentra conformada por 8 ítems. La escala utilizada es de tipo Likert con las siguientes opciones: 0: "Totalmente en desacuerdo", 1: "Muy en desacuerdo", 2: "En desacuerdo", 3: "De acuerdo", 4: "Muy de acuerdo" y 5: "Totalmente de acuerdo". La consistencia interna de la escala original es de .92 (Martínez Lugo & Rodríguez Montalbán, 2016). También se obtuvo una confiabilidad alta de la escala total como consistencia interna en la muestra del presente estudio (alfa de Cronbach: .946).

**Escala de autoeficacia laboral- versión español (Robalino Guerra & Musso, inédito): medida de auto reporte adaptada para su uso en Argentina, basada en la escala de Loeb, Stempel, y Isaksson (2016).** Consta de 19 ítems en total, con una escala likert de 5 opciones de respuesta (6 ítems: “totalmente en desacuerdo a muy de acuerdo”; y el resto desde “no tan bien” a “muy bien”). Estudios de validez factorial señalan que la escala permite obtener medidas de 5 factores de autoeficacia laboral con aceptable consistencia interna cada una: Autoeficacia en la tarea ( $\alpha = .74$ ), Autoeficacia social ( $\alpha = .71$ ); Autoeficacia emocional orientada a sí mismo ( $\alpha = .77$ ); Autoeficacia emocional hacia el otro ( $\alpha = .78$ ), y Autoeficacia emocional de ayuda a otros (.84). Asimismo, se encontró una alta consistencia interna para la medida de autoeficacia laboral total ( $\alpha = .84$ ) (Robalino Guerra & Musso, inédito). El análisis de confiabilidad en la presente muestra también arrojó un alto valor de alfa de Cronbach (.911).

**Escala de Satisfacción Laboral Genérica (Mac Donald & Mac Intyre, 1997). Adaptación a la Argentina de Salessi y Omar (2016).** La escala evalúa el contenido acerca de la satisfacción en contextos organizacionales. El instrumento posee 7 ítems con formato de respuesta tipo Likert de 5 puntos variando de 1: “nunca”, 2: “casi nunca”, 3: “a veces”, 4: “casi siempre” y 5: “Siempre”. Su consistencia interna en la escala original fue de: .87 (Salessi & Omar, 2016). En la presente muestra la confiabilidad como consistencia interna fue aceptable (.80).

## Procedimiento

### Procedimiento de recolección de datos

Se diseñó un documento online en la plataforma Google Forms, a través del cual los participantes tuvieron la posibilidad de responder a los instrumentos detallados, accediendo a través de un enlace que fue enviado por medio de las redes sociales y mail.

Para este estudio, se requirió previamente un consentimiento informado detallando el carácter voluntario, anónimo y confidencial de la participación.

## **Procedimiento de análisis de datos**

Posteriormente, la información recolectada a través de la batería de técnicas fue procesada con el software IBM SPSS STATISTICS 24.

Se realizaron análisis descriptivos (frecuencia, porcentajes, medias y desvíos estándar, y gráficos correspondientes) para el primer objetivo específico. En cuanto al segundo objetivo específico, debido a que las variables no tenían una distribución normal, se utilizó “Prueba U Mann-Whitney” para analizar las diferencias entre varones y mujeres, y “Prueba Kruskal-Wallis” para las diferencias según edad y años de experiencia. Para el tercer objetivo específico se llevó a cabo análisis “rho de Spearman”. Finalmente, y a pesar de las limitaciones en cuanto a la distribución no normal de algunas variables, se realizó a modo exploratorio un análisis de regresión lineal múltiple (de pasos sucesivos) donde el puntaje total de satisfacción laboral fue considerado como variable dependiente, y los puntajes de *Bore Out*, sexo, edad, años de experiencia, y cada una de las dimensiones de autoeficacia laboral como variables independientes.

## Resultados

### Estadísticos descriptivos

En la tabla 1 se presentan los estadísticos descriptivos realizados para cumplir con el primer objetivo específico, los que permitieron observar que la muestra del presente trabajo se aleja de una distribución normal.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de *Bore Out*, satisfacción laboral y autoeficacia laboral

	Media (DE)	Mínimo	Máximo	Asimetría	Curtosis
<i>Boreout</i>	22.55 (9.387)	8	48	0.298	-0.209
Satisfacción laboral	25.74 (4.804)	12	35	-0.207	-0.431
Autoeficacia en la tarea	23.88 (3.688)	8	30	-0.654	0.842
Autoeficacia social	19.00 (3.463)	9	25	-0.1870	-0.420
Autoeficacia emocional orientada a sí mismo	10.64 (2.608)	3	15	-0.283	-0.128
Autoeficacia emocional orientada hacia otros	7.10 (1.718)	2	10	-0.147	-0.363
Autoeficacia emocional de ayuda a otros	7.25 (1.795)	2	10	-0.366	-0.012

### Diferencia de grupos

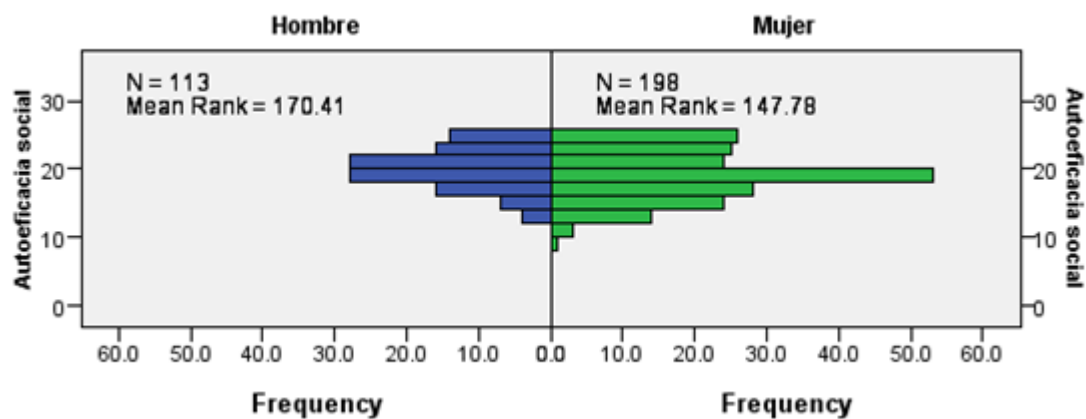
En la tabla 2 se presentan los resultados de la prueba U Mann-Whitney para cumplimentar el segundo objetivo específico. Como puede observarse, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas ni en *Bore Out*, ni en satisfacción laboral, ni en las dimensiones de autoeficacia, a excepción de la dimensión autoeficacia social ( $U = 12.815.000$ ;  $p < 0.5$ ) donde se observó que los hombres ( $M = 19.57$ ;  $DE = 3.012$ ) puntúan más alto que las mujeres ( $M = 18.68$ ;  $DE = 3.664$ ).

Tabla 2. Diferencia de grupos según género

	Género		U Mann Whitney	Error estándar
	Mujer	Hombre		
	Media (DE) n = 198	Media (DE) n = 113		
Boreout	22.60 (9.552)	22.45 (9.130)	11.027.500	761.808
Satisfacción laboral	25.89 (5.033)	25.49 (4.386)	10.566.000	761.139
Autoeficacia en la tarea	23.73 (3.033)	24.14 (3.914)	12.237.500	758.853
Autoeficacia social	18.68 (3.664)	19.57 (3.012)	12.815.000 *	759.502
Autoeficacia emocional orientada a sí mismo	10.62 (2.579)	10.66 (2.668)	11.153.000	756.533
Autoeficacia emocional orientada hacia otros	7.08 (1.719)	7.13 (1.724)	11.410.000	746.141
Autoeficacia emocional de ayuda a otros	7.20 (1.811)	7.35 (1.772)	11.841.500	748.371

\* $p < .05$

Gráfico 1. Diferencias en autoeficacia social según género



En la tabla 3 se presentan los resultados de la prueba Kruskal-Wallis para analizar si existen diferencias en las variables según grupos de edad. En lo que respecta a *Bore Out* y satisfacción laboral, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en ninguna de éstas en función de la edad.

En lo que respecta a autoeficacia laboral, los resultados indicaron que existen diferencias estadísticamente significativas en la dimensión autoeficacia en la tarea ( $K = 8.114$ ;  $p < .05$ ) entre el grupo de 26 a 30 años ( $M = 23.47$ ;  $DE = 3.793$ ) y el grupo de 31 a 50 años ( $M = 24.71$ ;  $DE = 3.422$ ). De manera similar, se observaron diferencias estadísticamente significativas en la dimensión autoeficacia social ( $K = 7.531$ ;  $p < .05$ ) entre el grupo de 18 a 25 años ( $M = 18.39$ ;  $DE = 3.529$ ) y el grupo de 31 a 50 años ( $M = 19.74$ ;  $DE = 3.289$ ). Asimismo, la dimensión autoeficacia emocional auto-orientada presenta diferencias estadísticamente significativas ( $K = 6.262$ ;  $p < .05$ ), donde el grupo de 31 a 50 años ( $M = 11.14$ ;  $DE = 2.541$ ) presenta una media más elevada que el grupo de 18 a 25 años ( $M = 10.13$ ;  $DE = 2.573$ ). A la vez, se evidenciaron diferencias estadísticamente significativas en la dimensión autoeficacia emocional orientada hacia otros ( $K = 14.256$ ;  $p < .05$ ) entre el grupo de 18 a 25 años ( $M = 6.53$ ;  $DE = 1.812$ ) y el grupo de 31 a 50 años ( $M = 7.52$ ;  $DE = 1.612$ ). En último lugar, se observó que también existen diferencias estadísticamente significativas en la dimensión autoeficacia emocional de ayuda a otros ( $K = 17.678$ ;  $p < .05$ ) entre el grupo de 18 a 25 años ( $M = 6.65$ ;  $DE = 1.884$ ) y el grupo de 26 a 30 años; y ( $M = 7.34$ ;  $DE = 1.639$ ); y entre el grupo de 18 a 25 años y el grupo de 31 a 50 años ( $M = 7.71$ ;  $DE = 1.639$ ).

Tabla 3. Diferencia de grupos según edad

	Edad			Kruskal Wallis
	18 a 25 años	26 a 30 años	31 a 50 años	
	<i>n</i> = 92 Media (DE)	<i>n</i> = 122 Media (DE)	<i>n</i> = 97 Media (DE)	
<i>Boreout</i>	22.22 (9.439)	22.26 (9.291)	21.96 (9.494)	1.847
Satisfacción laboral	25.49 (5.496)	25.78 (4.691)	25.94 (4.250)	.838
Autoeficacia en la tarea	23.54 (3.710)	23.47 (3.793)	24.71 (3.422)	8.114*
Autoeficacia social	18.39 (3.529)	18.87 (3.421)	19.74 (3.289)	7.531*
Autoeficacia emocional orientada a sí mismo	10.13 (2.573)	10.61 (2.630)	11.14 (2.541)	6.262*
Autoeficacia emocional orientada hacia otros	6.53 (1.812)	7.19 (1.623)	7.52 (1.612)	14.256*
Autoeficacia emocional de ayuda a otros	6.65 (1.884)	7.34 (1.733)	7.71 (1.639)	17.578*

\* $p < .05$

Gráfico 2. Diferencias en autoeficacia tarea según edad

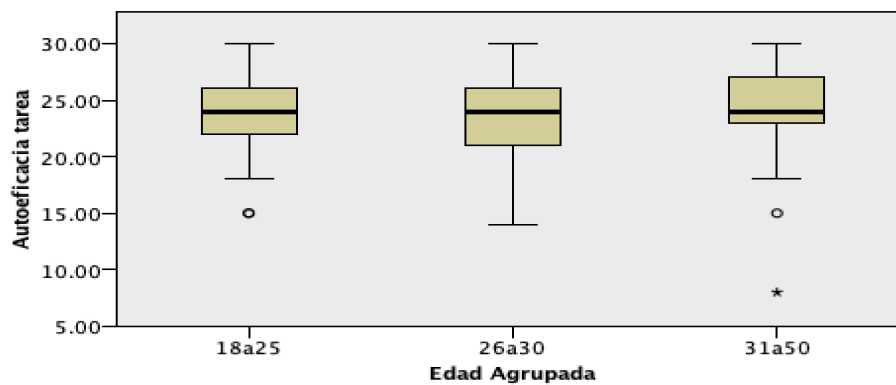


Gráfico 3. Diferencias en autoeficacia social según edad

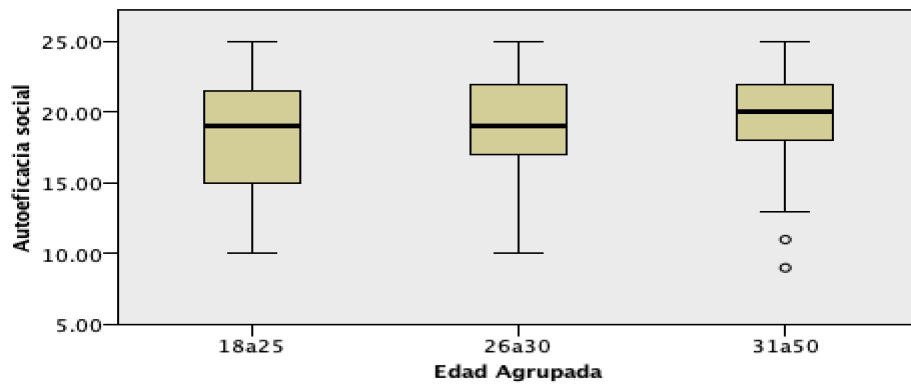


Gráfico 4. Diferencias en autoeficacia emocional autorientada según edad

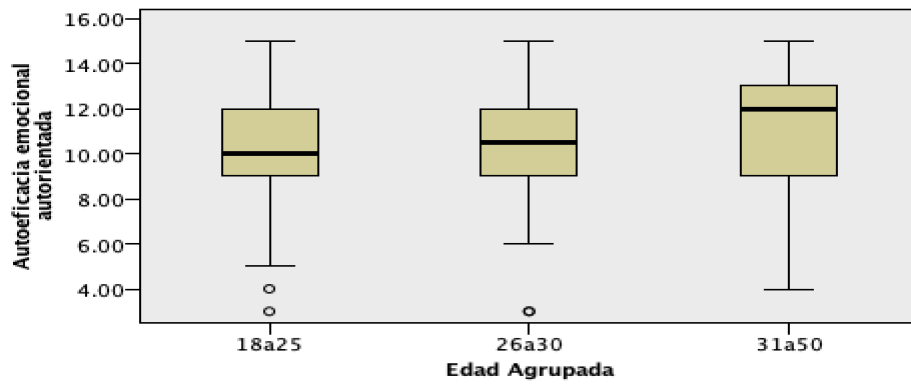


Gráfico 5. Diferencias en autoeficacia emocional - reconocimiento según edad

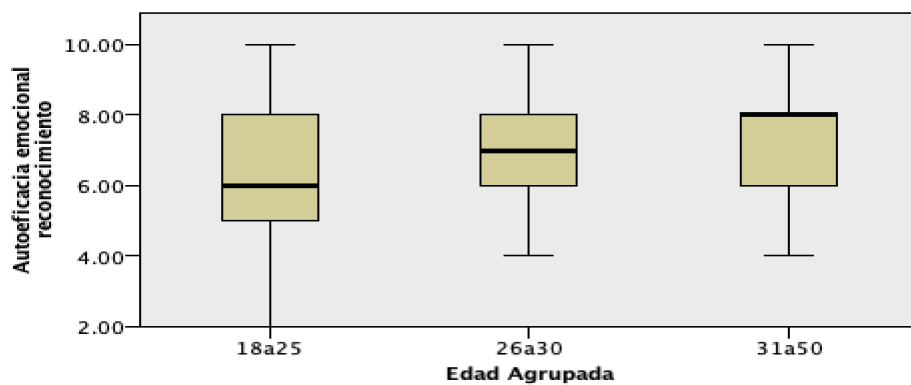
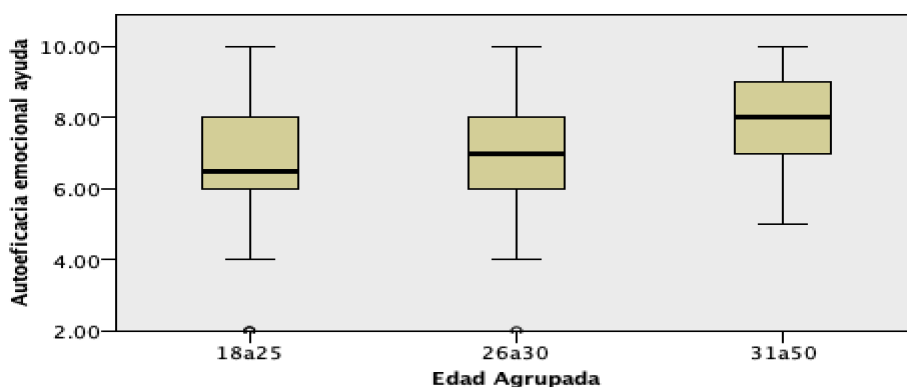




Gráfico 6. Diferencias en autoeficacia emocional - ayuda según edad



En la tabla 4 se presentan los resultados correspondientes a la prueba Kruskal-Wallis para analizar las diferencias en las variables en función de los años de experiencia laboral. Tal como puede observarse, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas ni en *Bore Out* ni en satisfacción laboral, pero sí en las dimensiones de autoeficacia laboral (a excepción de la dimensión autoeficacia emocional orientada a sí mismo).

En lo que respecta a autoeficacia laboral, se hallaron diferencias estadísticamente significativas en la dimensión autoeficacia en la tarea ( $K = 7.483$ ;  $p < .05$ ) entre el grupo de 0 a 5 años ( $M = 23.52$ ;  $DE = 4.001$ ) y el grupo de más de 10 años ( $M = 24.88$ ;  $DE = 3.484$ ); y también entre el grupo de 6 a 10 años ( $M = 23.71$ ;  $DE = 3.318$ ) y el grupo de más de 10 años ( $M = 24.88$ ;  $DE = 3.484$ ). Por otra parte, también se observaron diferencias en la dimensión autoeficacia social ( $K = 11.481$ ;  $p < .05$ ), entre el grupo de 0 a 5 años ( $M = 18.77$ ;  $DE = 3.577$ ) y el grupo de más de 10 años ( $M = 20.26$ ;  $DE = 3.111$ ); y entre los grupos de 6 a 10 años ( $M = 18.53$ ;  $DE = 3.258$ ) y el de más de 10 años ( $M = 20.26$ ;  $DE = 3.111$ ). A su vez, los resultados indicaron que existen diferencias significativas en autoeficacia emocional de reconocimiento ( $K = 8.099$ ;  $p < .05$ ) entre el grupo de 0 a 5 años ( $M = 6.78$ ;  $DE = 1.809$ ) y el grupo de más de 10 años ( $M = 11.09$ ;  $DE = 2.722$ ). En último lugar, también se observaron diferencias estadísticamente significativas en autoeficacia emocional de ayuda a otros ( $K = 9.404$ ;  $p < .05$ ) entre el grupo de 0 a 5 años ( $M = 6.78$ ;  $DE = 1.809$ ) y el grupo de más de 10 años ( $M = 7.79$ ;  $DE = 1.641$ ).

Tabla 4. Diferencia de grupos según experiencia laboral

	Experiencia laboral			Kruskal Wallis
	0 a 5 años <i>n</i> = 134	6 a 10 años <i>n</i> = 111	Más de 10 años <i>n</i> = 97	
	Media (DE)	Media (DE)	Media (DE)	
<i>Boreout</i>	22.05 (9.643)	23.24 (9.454)	22.38 (8.793)	.657
Satisfacción laboral	25.63 (5.222)	25.82 (4.609)	25.83 (4.277)	.152
Autoeficacia en la tarea	23.52 (4.001)	23.71 (3.318)	24.88 (3.484)	7.483*
Autoeficacia social	18.77 (3.577)	18.53 (3.258)	20.26 (3.311)	11.481*
Autoeficacia emocional orientada a sí mismo	10.40 (2.805)	10.65 (2.255)	11.09 (2.722)	2.337
Autoeficacia emocional orientada hacia otros	6.78 (1.809)	7.23 (1.594)	7.53 (1.529)	8.099*
Autoeficacia emocional de ayuda a otros	7.00 (1.964)	7.24 (1.619)	7.79 (1.641)	9.404*

\*Las diferencias son estadísticamente significativas en el nivel .05

Gráfico 7. Diferencias en autoeficacia tarea según experiencia laboral

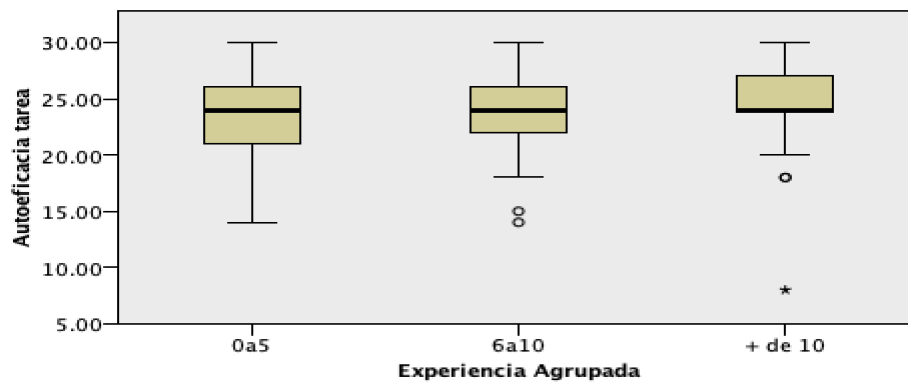


Gráfico 8. Diferencias en autoeficacia social según experiencia laboral

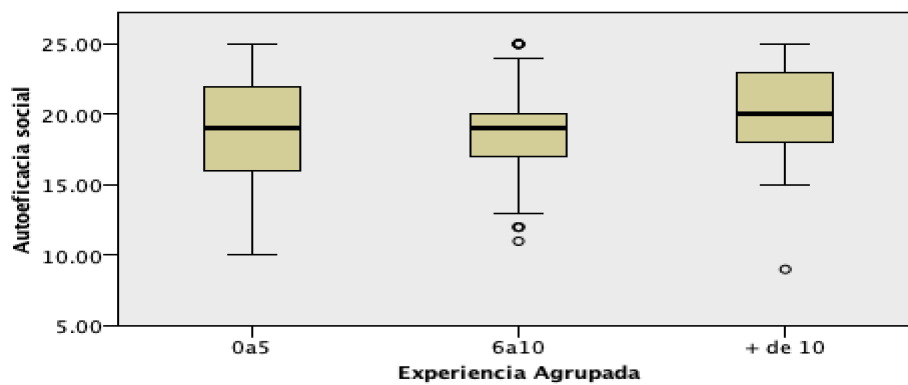


Gráfico 9. Diferencias en autoeficacia emocional - reconocimiento según experiencia

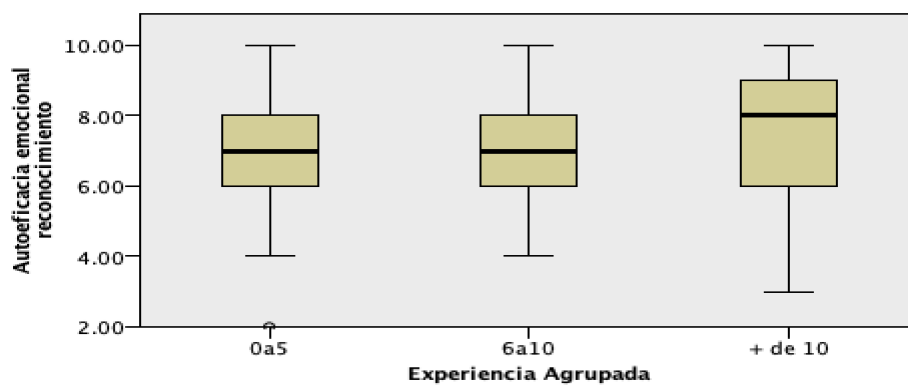
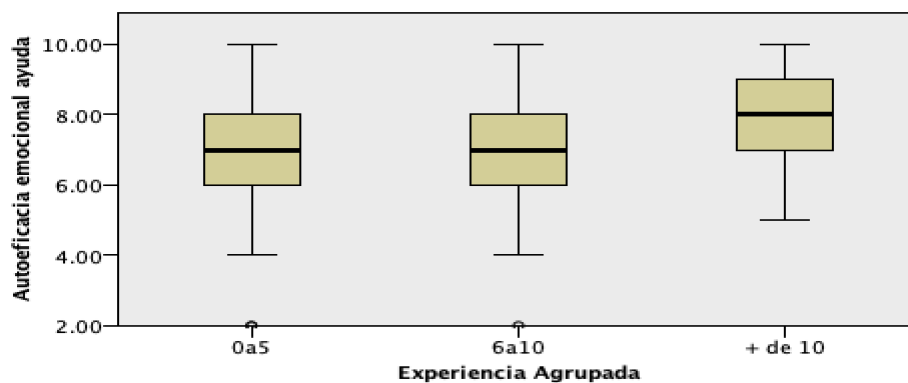


Gráfico 10. Diferencias en autoeficacia emocional - ayuda según experiencia laboral



### Correlación entre *boreut*, satisfacción laboral y autoeficacia laboral

En la tabla 5 se muestran los resultados del análisis rho de Spearman para cumplir con el tercer objetivo específico. En primer lugar, puede apreciarse una correlación negativa moderada entre *Bore Out* y satisfacción laboral ( $\rho = -.543$ ;  $p < .01$ ).

En segundo lugar, pueden observarse correlaciones negativas significativas entre *Bore Out* y las dimensiones de autoeficacia laboral, a saber: autoeficacia en la tarea ( $\rho = -.198$ ;  $p < .01$ ); autoeficacia social ( $\rho = -.169$ ;  $p < .01$ ); autoeficacia emocional orientada hacia sí mismo ( $\rho = -.170$ ;  $p < .01$ ); autoeficacia emocional orientada hacia otros ( $\rho = -.150$ ;  $p < .01$ ) y autoeficacia emocional de ayuda a otros ( $\rho = -.221$ ;  $p < .01$ ). Sin embargo, la fuerza de estas correlaciones es baja.

En tercer lugar, se pueden observar correlaciones positivas moderadas a bajas entre satisfacción laboral y las dimensiones de autoeficacia laboral, a saber: autoeficacia en la tarea ( $\rho = .354$ ;  $p < .01$ ); autoeficacia social ( $\rho = .379$ ;  $p < .01$ ); autoeficacia emocional orientada hacia sí mismo ( $\rho = .332$ ;  $p < 0.1$ ); autoeficacia emocional orientada hacia otros ( $\rho = .213$ ;  $p < .01$ ); y autoeficacia emocional de ayuda a otros ( $\rho = .202$ ;  $p < .01$ ).

*Tabla 5. Correlación entre boreout, satisfacción laboral y autoeficacia laboral*

	<i>Boreout</i>	Satisfacción Laboral
<i>Boreout</i>	1	-.543**
Satisfacción laboral	-.543**	1
Autoeficacia en la tarea	-.198**	.354**
Autoeficacia social	-.169**	.379**
Autoeficacia emocional orientada hacia sí mismo	-.170**	.332**
Autoeficacia emocional orientada hacia otros	-.150**	.213**
Autoeficacia emocional de ayuda a otros	-.221**	.202**

\*\* . La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral).

### **Predictores de satisfacción laboral**

En las tablas 6 y 7 se presentan los resultados del análisis de regresión múltiple (por pasos sucesivos) para analizar si el *Bore Out* y la autoeficacia laboral predicen la satisfacción laboral en función de cumplir con el quinto y último objetivo. Se encontró un modelo general que predice el 40.8% de la satisfacción laboral: el *Bore Out* explica un 32% de la varianza de la satisfacción laboral, mientras que la autoeficacia social explica un 7.7 %, la autoeficacia emocional auto-orientada aporta un .9% a la varianza, y la autoeficacia emocional de ayuda un 1%. Específicamente, el *Bore Out* resultó ser un predictor negativo de la satisfacción laboral ( $t = -12.069$ ;  $\beta = -.566$ ), es decir, a mayor *Bore Out* menor satisfacción laboral; también resultó un predictor negativo la autoeficacia emocional de ayuda ( $t = -2.287$ ;  $\beta = -0.123$ ). Por otra parte, tanto la autoeficacia social ( $t = 6.283$ ;  $\beta = 0.282$ ) como la autoeficacia emocional auto orientada ( $t = 2.197$ ;  $\beta = .225$ ) predicen positivamente la satisfacción laboral.

Tabla 6. Resumen del modelo

Modelo	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R <sup>2</sup>	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	.566 <sup>a</sup>	.320	.318	.82575448	.320	145.632	1	309	.000
2	.631 <sup>b</sup>	.398	.394	.77870160	.077	39.471	1	308	.000
3	.638 <sup>c</sup>	.407	.401	.77390726	.009	4.828	1	307	.029
4	.646 <sup>d</sup>	.417	.409	.76862695	.010	5.233	1	306	.023

a. Predictores: (Constante), Zscore: Boreout

b. Predictores: (Constante), Zscore: Boreout, Zscore: Autoeficacia social

c. Predictores: (Constante), Zscore: Boreout, Zscore: Autoeficacia social, Zscore: Autoeficacia emocional autorientada

d. Predictores: (Constante), Zscore: Boreout, Zscore: Autoeficacia social, Zscore: Autoeficacia emocional autorientada, Zscore: Autoeficacia emocional ayuda

Tabla 7. Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Desv. Error	Beta			Tolerancia	VIF
1	(Constant)	2.832E-15	.047		.000	1.000	
	Zscore: Boreout	-.566	.047	-.566	12.068	.000	1.000
2	(Constant)	2.230E-15	.044		.000	1.000	
	Zscore: Boreout	-.519	.045	-.519	11.573	.000	.972
	Zscore: Autoeficacia social	.282	.045	.282	6.283	.000	.972
3	(Constant)	2.476E-15	.044		.000	1.000	
	Zscore: Boreout	-.510	.045	-.510	11.388	.000	.964
	Zscore: Autoeficacia social	.221	.052	.221	4.222	.000	.703
4	(Constant)	2.423E-15	.044		.000	1.000	
	Zscore: Boreout	-.523	.045	-.523	11.667	.000	.947
	Zscore: Autoeficacia social	.261	.055	.261	4.756	.000	.633

---

Zscore:							
Autoeficacia emocional autorientada	.153	.055	.153	2.807	.005	.637	1.569
Zscore:							
Autoeficacia emocional ayuda	-.123	.054	-.123	-2.287	.023	.657	1.523

---

a. Dependent Variable: Zscore: Satisfacción Laboral



## Discusión

El objetivo principal del presente estudio fue analizar la relación entre Bore Out, autoeficacia laboral y satisfacción laboral en jóvenes adultos. Para ello, se tuvo en cuenta una muestra de 311 participantes compuesta por hombres y mujeres, de nacionalidad argentina, de entre 18 y 50 años de edad, residentes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Gran Buenos Aires, quienes debían contar con al menos un año de experiencia laboral previa.

Para la resolución del primer objetivo, se llevó a cabo un análisis estadístico descriptivo. La variable que obtuvo mayor puntaje fue satisfacción laboral, seguida de autoeficacia laboral, y por último Bore Out. Con respecto a la autoeficacia laboral, la dimensión que obtuvo mayor valor fue autoeficacia en la tarea; lo cual es consistente con la investigación llevada a cabo por Robalino Guerra & Musso (2018) en la cual dicha dimensión tuvo los mayores puntajes.

En lo que refiere al segundo objetivo, en relación a las diferencias según sexo en la variable autoeficacia, se hallaron diferencias estadísticamente significativas en la dimensión "autoeficacia social" en favor de los hombres con respecto a las mujeres. Este resultado es consistente con lo hallado por Trógolo et al. (2017) quienes concluyeron que los hombres poseen mayor autoeficacia que las mujeres. Es posible que ocurra debido a que los hombres reportan mayores puntajes de autoeficacia relacionados a habilidades lógicas y de negocio (Koumoundourou, 2004) y algunos señalan que suelen ser percibidos como más competentes y acertados en las interacciones laborales (Heilman & Haynes, 2005).

Respecto a las diferencias según sexo en las variables Bore Out y Satisfacción laboral, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas, lo que no es consistente con la investigación realizada por Harju et al. (2014) quienes evidenciaron que los empleados de sexo masculino experimentan mayor nivel de aburrimiento relacionado con la insatisfacción laboral. Si tenemos en cuenta que los hombres presentan un mayor requerimiento de estimulación externa que las mujeres (Vondanovich & Kass, 1990), esta diferencia puede explicar en parte el resultado encontrado en el presente estudio.

En lo que concierne al segundo objetivo, también se analizaron las diferencias según edad, encontrándose diferencias estadísticamente significativas en la variable autoeficacia a favor del grupo mayor de 31 años. Dentro de autoeficacia, las dimensiones que obtuvieron puntajes significativos fueron autoeficacia en la tarea, autoeficacia social, autoeficacia emocional en sí mismo, autoeficacia emocional a otros y autoeficacia emocional de ayuda a otros, exceptuando autoeficacia de reconocimiento. Estos resultados coinciden con lo hallado por Robalino & Musso (2018) quienes demostraron que, a mayor edad, existen mayores niveles de autoeficacia lo cual guarda relación con los estudios de Bandura (1997) que afirman que cuanto más se realice una tarea, mayor será el nivel de autoeficacia.

Respecto a las diferencias según edad en las variables *Bore Out* y satisfacción laboral, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas. Esto no resulta congruente con el estudio realizado por Harju et al. (2014) quienes encontraron que los empleados menores de 36 años perciben mayores niveles de *Bore Out* y ven afectada su satisfacción laboral; lo cual podría explicarse con los postulados de Birdi et al. (2008), quienes enfatizan que el *Bore Out* posee una relación decreciente con el aumento de la edad debido a que en ciertos casos ocurre un aumento en la variedad y desafío de tareas a la par del aumento de edad.

Procediendo con el segundo objetivo, también se analizaron las diferencias según años de experiencia, encontrándose diferencias estadísticamente significativas en la variable autoeficacia a favor del grupo de mayor experiencia. Dentro de la autoeficacia, las dimensiones que obtuvieron mayores puntajes fueron autoeficacia en la tarea, autoeficacia social, autoeficacia emocional orientada a otros, autoeficacia emocional de ayuda a otros. Lo cual es consistente con el autor Chan (2008) quien postuló que, a mayores años de experiencia laboral, mayor sentimiento de autoeficacia. Así mismo, guarda coherencia con los postulados de Bandura (1997) quien indica que la autoeficacia aumenta tanto al realizarla uno mismo en reiteradas ocasiones como al ver a otros realizarla exitosamente.

Respecto a las diferencias según años de experiencia sobre la variable satisfacción laboral no se encontraron diferencias estadísticamente significativas; esto no resulta congruente con los postulados realizados por García Izquierdo et al. (1993) que evidenciaron que, a mayor cantidad de años de experiencia, menor satisfacción laboral. De la misma manera, no se encontraron diferencias

estadísticamente significativas en la variable Bore Out, lo cual tampoco es consistente con los autores Sobrequés et al. (2003) quienes postularon que, a mayor cantidad de años de experiencia trabajados, menor motivación la cual está relacionada con desgaste profesional, desinterés, aburrimiento y malestar en el lugar de trabajo.

Con respecto a las correlaciones entre Bore Out y autoeficacia, más precisamente autoeficacia en la tarea, se encontró una correlación negativa significativa. Esto es consistente con la investigación realizada por Struk et al. (2015) en donde el aburrimiento correlacionó negativamente con la autoeficacia y búsqueda efectiva de objetivos. Esto guarda sentido comprendiendo a la autoeficacia como la confianza en la ejecución exitosa de las tareas (Bandura, 1997) y al bore out entendido como desinterés en la tarea (Rothlin & Werder, 2007). En lo que respecta al Bore Out y la satisfacción laboral, el resultado es consistente con el estudio de Harju et al. (2014) quienes evidenciaron que el aburrimiento se asoció con insatisfacción laboral.

En el caso de las variables satisfacción laboral y autoeficacia, más precisamente autoeficacia en la tarea, se encontró una correlación positiva. Dicha correlación es consistente con el estudio realizado por Calderón Mafud et al. (2019) en donde se evidenció que la autoeficacia tiene correlaciones positivas con el bienestar laboral y satisfacción laboral. Por tanto, es coherente con los autores Wilkin; Schwoerer y May (citados en Merino Tejedor, et al., 2014) quienes señalan a la satisfacción laboral como un estado emocional ligado a una ejecución efectiva de tareas, y siendo la autoeficacia la variable implicada en un mayor rendimiento dentro del campo laboral.

Por último, respondiendo al quinto objetivo, se aplicó un análisis de regresión múltiple para distinguir los predictores destacados. Se observó que el Bore Out es el mayor predictor negativo de la satisfacción laboral, también resultó un predictor negativo la autoeficacia emocional de ayuda en menor porcentaje. Esto es congruente con la investigación de Harju et al. (2014) donde se señala al aburrimiento como el mayor predictor de retiro laboral debido a la insatisfacción producida en el ámbito de trabajo.

Además, la autoeficacia social y la autoeficacia emocional auto-orientada son predictores positivos de la satisfacción laboral. Esto es consistente con la investigación realizada por los autores Vera et al. (2012) en donde evidenciaron que la autoeficacia posee un rol predictivo en el desarrollo motivacional y compromiso laboral. Lo cual tiene coherencia con los postulados de Bandura (1997), creador de la Teoría Social Cognitiva, quien enfatiza que las habilidades sociales relacionadas con la autoeficacia determinan la forma en que el sujeto procesa la información de manera que influye en el desarrollo de sus competencias para también resolver conflictos interpersonales, superando frustraciones y problemas en el trabajo. Paralelamente, es posible que debido a que la autoeficacia en la tarea es directamente vista como una relación específica entre la ejecución de la tarea y el empleado mismo (Loeb et al., 2016), no haya presentado un puntaje significativo, a diferencia de la autoeficacia social y emocional que conllevan el trato con terceros, siendo ésto un punto relevante a tener en cuenta en las esferas del clima y satisfacción laboral de un trabajo.

Por tal causa, la hipótesis es en parte refutada ya que más allá de que se cumpla el *Bore Out*, la autoeficacia social y la autoeficacia emocional auto orientada como variables predictoras, la autoeficacia en la tarea no resultó ser un predictor, y además la autoeficacia emocional de ayuda resultó ser un predictor negativo de la satisfacción laboral.

### **Limitaciones y futuras líneas de investigación**

Dentro de las limitaciones encontradas en este estudio, se destaca el tamaño de la muestra y los grupos desbalanceados de ella, debido a que la cantidad de hombres fue menor que la cantidad de mujeres.

Así mismo, las limitaciones del presente trabajo implican su recortado alcance geográfico ya que las técnicas se llevaron a cabo solamente en población residente de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y del Gran Buenos Aires.

Futuras líneas de investigación deberían realizar estudios longitudinales dado que permitirían evaluar los cambios que presentan los individuos a lo largo del tiempo en las variables de estudio.

Por otra parte, el contexto de trabajo actual en modalidad home office (total o parcial) podría ser considerado en próximas investigaciones para analizar como modera en la relación entre Bore Out y satisfacción laboral.

Además, futuros estudios podrían incluir el análisis del fenómeno según las distintas zonas geográficas y entre distintos rubros o áreas laborales.

## Conclusión

La presente investigación se centró en el análisis del *Bore Out*, la autoeficacia laboral y la satisfacción laboral en jóvenes adultos residentes de la Ciudad de Buenos Aires y del Gran Buenos Aires. Los resultados alcanzados permitieron relacionar las variables y aportar claridad en cuanto a los roles de las mismas en la población trabajadora.

En relación al objetivo general de este trabajo, éste se ha cumplido ya que se demostró la existencia de relaciones significativas (moderadas a bajas) entre las tres variables.

Con respecto a las diferencias según género, los hombres mostraron un mayor puntaje en la variable autoeficacia, más precisamente en la dimensión autoeficacia social. De manera que se encontró evidencia a favor de la hipótesis según la cual las mujeres presentan menores niveles de autoeficacia laboral. Mientras que, en relación a las diferencias de género en las variables *Bore Out* y satisfacción laboral, no se rechazan las hipótesis nulas debido a que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en la presente muestra.

En lo que concierne a las diferencias según edad, el grupo mayor de 31 años presentó mayores puntajes de autoeficacia, siendo las dimensiones significativas: autoeficacia en la tarea, autoeficacia social, autoeficacia emocional en sí mismo, autoeficacia emocional a otros y autoeficacia emocional de ayuda a otros, por lo cual se acepta la hipótesis encontrándose evidencia según la cual el grupo de mayor edad presentaría mayores puntajes de autoeficacia laboral. Por otra parte, no se encontraron diferencias significativas según edad en las variables *Bore Out* y satisfacción laboral.

Con respecto a las diferencias según años de experiencia, el grupo de mayor experiencia presentó mayores valores en la variable autoeficacia, siendo las dimensiones significativas: autoeficacia en la tarea, autoeficacia social, autoeficacia emocional orientada a otros, autoeficacia emocional de ayuda a otros, por lo cual se acepta la hipótesis según la cual el grupo de mayor experiencia presentaría mayores puntajes de autoeficacia laboral. Por otra parte, no se encontraron diferencias significativas según años de experiencia en las variables *Bore Out* y satisfacción

laboral, de manera que no se encuentra evidencia a favor de las hipótesis planteadas.

Por otra parte, respecto al tercer objetivo se pudo observar la existencia de correlaciones significativas aunque moderadas a bajas entre las variables, de manera que se aceptan las hipótesis según las cuales: a menor *Bore Out*, mayor autoeficacia, a mayor *Bore Out*, menor satisfacción laboral, y a mayor *Bore Out*, menor autoeficacia laboral. Así como también, correlaciones positivas entre satisfacción laboral y las dimensiones de autoeficacia laboral.

Finalmente, respondiendo al último objetivo, se demostró que el *Bore Out* es el mayor predictor negativo de la satisfacción laboral, y en segundo lugar también lo es la autoeficacia emocional de ayuda. Así mismo, la autoeficacia social y la autoeficacia emocional auto orientada son predictores positivos de la satisfacción laboral. En consecuencia, la hipótesis es parcialmente aceptada, ya que el *Bore Out*, la autoeficacia social y la autoeficacia emocional auto-orientada fueron variables predictoras de la satisfacción laboral, pero la autoeficacia en la tarea no resultó ser un predictor. Además la autoeficacia emocional de ayuda resultó ser un predictor negativo de la satisfacción laboral, lo que debería seguir explorándose en futuros estudios.

Cabe destacar que el presente trabajo aspira a contribuir al ámbito organizacional, y por sobre todo al área de recursos humanos siendo un aporte dirigido tanto a la productividad como al trato de las personas, quienes son y serán el recurso más valioso de las organizaciones. De la misma manera, se espera que sea un punto de partida para futuras investigaciones en el área de la psicología y sus aportes al campo de los recursos humanos.

### Referencias

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hal.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Birdi K, Warr P, Oswald A. (2008) Age differences in three components of employee well-being. *Applied Psychol.* 1995; 44:345–373. doi:10.1111/j.1464-0597.1995.tb01085.x
- Blum, M.L. & Naylor, J.C (1976). *Industrial Psychology: Its theoretical and social foundations*. Harper and row. New York. Recuperado de: <http://web.a.ebscohost.com.digitalbd.uade.edu.ar/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=f74f760b-0427-49d0-b95b-b16b894fe013%40sessionmgr4006>
- Brenlla, M.E., Aranguren M., Rossaro, M.F. & Vazquez N. (2010). Adaptación para Buenos Aires de la Escala de Autoeficacia General. *Interdisciplinaria* 27, 77-94. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/180/18014748006.pdf>
- Calderón Mafud J. L., Pando Moreno, M., Colunga Rodriguez, C. & Preciado-Serrano, M. L. (2019). Relación de la autoeficacia y el bienestar laboral en trabajadores mexicanos. *Alternativas en Psicología*. Universidad de Colima, Universidad de Guadalajara. 89-103. Recuperado de: <http://alternativas.me/30-numero-41-febrero-julio-2019/195-relacion-de-la-autoeficacia-y-el-bienestar-laboral-en-trabajadores-mexicanos>
- Chan, D. (2008). Dimensions of Teacher Self-efficacy among Chinese Secondary School Teachers in Hong Kong. *Educational Psychology*, 28 (2), 181-194. doi:10.1080/01443410701491833
- Chiang, M. & Ojeda, F. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *ScienceDirect*, 58(2), 39-60. doi: 10.1016/S0186-1042(13)71209-9
- Cuadra, A. & Veloso, C. (2007). Liderazgo. Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones. *Universum*, 22(2), 40-56. doi: 10.4067/S0718-23762007000200004



- Fernández, B., & Paravic, T. (2003), Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de Concepción, Chile, en *Ciencia y Enfermería*. 2, nº 9, 57-66. Doi:10.4067/S0717-95532003000200006
- Gemmill, G. & Oakley, J. (1992). The meaning of boredom in organizational life. *Group & Organization Management*, 17, 358-369.  
[doi:10.1177/1059601192174003](https://doi.org/10.1177/1059601192174003)
- Grau, R., Salanova, M., & Peiró, J. M. (2001). Moderator effects of self-efficacy on occupational stress. *Psychology in Spain*, 5(1), 63-74. Hirsch, J. (1996) Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco, 2, 83-93.  
Recuperado de: <https://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/Grau.pdf>
- Griffin, R.W. & T.S. Bateman (1986). Job satisfaction and organizational commitment. *International Review Industrial and Organization Psychology*. C.L. Cooper e I. Robertson, eds. Nueva York: John Wiley & Sons.
- Harju, L., Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2014). Job Boredom and Its Correlates in 87 Finnish Organizations. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(9), 911–918. doi:10.1097/jom.0000000000000248
- Heilman, M. E., & Haynes, M. C. (2005). No Credit Where Credit Is Due: Attributional Rationalization of Women's Success in Male-Female Teams. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 905–916. doi:10.1037/0021-9010.90.5.905
- Howard, J., & Frink D. (1996). The effects of organizational restructure on employee satisfaction. *Group & Organization Management*, 21(3), 278-303  
doi: 10.1177/1059601196213003
- Izquierdo, M. G., Castellón, M., Albadalejo, B., & García, A. (1993). *Relaciones entre Burnout, ambigüedad de rol y satisfacción laboral en el personal de Banca*. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Recuperado de:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=109478>
- Koumoundourou, G. A. (2004). The reliability and validity of the Greek version of the task-specific occupational self-efficacy scale. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(1), 75–92. doi:10.1080/03069880310001648067

- Locke, E. A., & Bryan, J. F. (1967). Performance goals as determinants of level of performance and boredom. *Journal of Applied Psychology*, 51(2), 120–130. doi:10.1037/h0024471
- Loeb, C., Stempel, C. & Isaksson, K. (2016). Social and emotional self-efficacy at work. *Scandinavian Journal of Psychology*. doi:10.1111/sjop.12274
- Martínez Lugo, M. & Rodríguez-Montalbán, R. (2016). Cuando el trabajo aburre: Análisis de las propiedades psicométricas de la Escala de Aburrimiento Laboral (EAL). *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 35(1), 7-20. Doi: 10.21772/ripo.v35n1a01
- Merino Tejedor, E., Fernández Ríos, M., & Bargsted Aravena, M. (2015). El papel moderador de la autoeficacia ocupacional entre la satisfacción y la irritación laboral [Occupational self-efficacy as a moderator between job satisfaction and irritation at work]. *Universitas Psychologica*, 14(1), 219–230. doi:10.11144/Javeriana.upsy14-1.pmao
- Olaz, F. O. (2001). La teoría Social Cognitiva de la Autoeficacia. *Journal of College Student Development*, 35, 19-24 Recuperado de: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/aifp>
- Olaz, F. O. (2003). Autoeficacia y diferencia de géneros: aportes a la explicación del comportamiento vocacional. *Revista de psicología general y aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología*, 56(3), 359-376. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=818738>
- Özsungur, F., The Effects Of Boreout On Stress, Depression And Anxiety In The Workplace, *BMIJ*, (2020), 8(2): 1391-1423. doi:10.15295/bmij.v8i2.1460
- Piotrowski, C. (2013). Boredom research: an analysis of topical domain and historical trends. *Journal of Instructional Psychology*, 40 (2), 50-52. Recuperado de: <http://web.a.ebscohost.com.digitalbd.uade.edu.ar/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=3c5631dc-aa85-4128-9070-1a5d34d11fbe%40sessionmgr4006>
- Reyes Orama, Y., Reyes Cortiñas, J. L. & Cofiño Lobato, M. E. (2012). Grado de satisfacción laboral de los Médicos Generales Integrales en Sagua la Grande. *Medisur*, 10(3), 7-12. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/html/1800/180023391003/>

Robalino Guerra, P. E. & Musso, M. F. (enviado y en revisión). Self-efficacy at workplace: validation of a Spanish version scale.

Rothlin, P. & Weder, P.R. (2007). *Boreout: Overcoming workplace demotivation*. Kogan page.

Salanova Soria, M., Grau, R., Martínez, I., Cifre, E., Llorens, S. & García-Renedo, M. (2004). *Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia*. 8th ed. Castelló de la Plana, Valencia, España: Universitat Jaume.

Salessi, S. M. & Omar, A. G. (2016). Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Asociación Mexicana de Alternativas en Psicología; Alternativas en Psicología*; 20; 34; 93-108. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11336/53885>

Smith, M. (1944). *Handbook of industrial psychology*. New York: Philosophical Library.

Sobrequés, J., Cebriá, J., Segura, J., Rodríguez, C., García, M., & Juncosa, S. (2003). La satisfacción laboral y el desgaste profesional de los médicos de atención primaria. *Atención primaria*, 31(4), 227-233. doi:10.1016/S0212-6567(03)79164-1

Stock, R. M. (2015). Is boreout a threat to frontline employees' innovative work behavior? *Journal of Product Innovation Management*, 32(4), 574–592. doi: 10.1111/jpim.12239.

Struk, A. A., Scholer, A. A., & Danckert, J. (2015). A self-regulatory approach to understanding boredom proneness. *Cognition and Emotion*, 30(8), 1388–1401. doi:10.1080/02699931.2015.1064363

Tejada Zabaleta, A. (2005). Agenciación humana en la teoría cognitivo social: definición y posibilidades de aplicación. *Pensamiento Psicológico*, 1, 5, 117-123. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80100510>

Trógolo, M. A., Medrano, L. A., & Ledesema, R. D. (2017). Propiedades psicométricas de una escala breve de autoeficacia para la conducción en conductores de Argentina. *Liberabit*, 23(1), 23-38. doi: 10.24265/liberabit.

2017.v23n1.02

- Van der Heijden, G. A. H., Schepers, J. J. L., & Nijssen, E. J. (2012). Understanding workplace boredom among white collar employees: Temporary reactions and individual differences. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 21*(3), 349–375. doi:10.1080/1359432x.2011.578824
- Vera M., Salanova M. & Lorente L. (2012) The predicting role of self-efficacy in the Job Demands-Resources Model: A longitudinal study, *Estudios de Psicología: Studies in Psychology, 33*:2, 167-178. doi:10.1174/021093912800676439
- Vinaccia, S. & Alvaran, L. (2004). El síndrome del burnout en una muestra de auxiliares de enfermería: un estudio exploratorio. *Universitas Psychologica, 3*(1), 35-45. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/785/78522101.pdf>
- Vondanovich, S. J., & Kass, S. J. (1990). Age and gender differences in boredom proneness. *Journal of Social Behavior and Personality, 5*(4), 297. doi:10.1080/00223891.1990.9674051
- Werther, W.B. & Davis, K. (1982), *Dirección de personal y recursos humanos*. México: Editorial McGraw Hill.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. In R. M. Kramer & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior. Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews, 25* (93–135). *Elsevier Science Ltd*. Recuperado de: <http://webuser.bus.umich.edu/janedut/High%20Quality%20Connections/Interpersonal%20Sensemaking.pdf>

## **ANEXOS**

### **Anexo I: Consentimiento Informado para Participantes de Investigación**

El propósito del presente documento es analizar qué relación existe entre el *Bore Out*, Autoeficacia laboral y Satisfacción laboral en adultos argentinos de CABA y GBA mediante tres técnicas psicológicas que le serán administradas a continuación.

La siguiente investigación es conducida por la Srta. Kulha, Julieta Rocio estudiante de Psicología de la Universidad Argentina de la Empresa.

Su participación en este estudio es de carácter voluntario. La información recolectada será confidencial, anónima y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. En caso de aceptar, a continuación, se le presentarán una serie de formularios y, ante cualquier duda, puede contactarse a: [julieta.kulha@gmail.com](mailto:julieta.kulha@gmail.com)

Desde ya, le agradezco muchísimo su participación,

Atentamente,

Julieta Rocio Kulha.

## Anexo II: Cuestionario Sociodemográfico

Edad:

Sexo:

Hombre

Mujer

Lugar de residencia:

CABA

Gran Buenos Aires

Ocupación:

Estudiante

Trabajador

Estudiante y trabajador

Años de experiencia:

Menos de 1 año

1 año o más

### **Anexo III: Escala de Aburrimiento Laboral**

Las siguientes oraciones se refieren a cómo usted se siente en su trabajo. Por favor lea cada una de ellas y decida cuán de acuerdo o en desacuerdo está con las siguientes oraciones referentes a las tareas que realiza en tu trabajo.

0 = Totalmente en desacuerdo / 1 = Muy en desacuerdo / 2 = En desacuerdo / 3 = De acuerdo / 4 = Muy de acuerdo / 5 = Totalmente de acuerdo.

- 1.Me siento aburrido en mi trabajo.
- 2.Las tareas que realizo en mi trabajo NO me interesan, pero lo que hago me ayuda a pagar mis deudas.
- 3.Las horas en mi trabajo se hacen largas porque NO tengo nada que hacer.
- 4.Las tareas de mi trabajo me estimulan muy poco o nada.
- 5.Las tareas que realizo en mi trabajo son irrelevantes para mí.
- 6.Siento que el tiempo es eterno cuando estoy en mi trabajo.
- 7.Siento que en mi trabajo estoy perdiendo tiempo, que podría estar utilizando en otras cosas.
- 8.Las tareas que realizo en mi trabajo no me animan.

### Anexo IV: Cuestionario de Autoeficacia Ocupacional

Por favor lea el enunciado y diga en una escala del 1 al 5 cuán de acuerdo o desacuerdo se encuentra.

<u>Autoeficacia en la tarea</u>	1) Totalmente en desacuerdo	2) En desacuerdo	3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4) De acuerdo	5) Totalmente de acuerdo
1. Puedo mantener la calma cuando enfrento dificultades en mi trabajo porque puedo confiar en mis habilidades.					
2. Al enfrentar un problema en mi trabajo, usualmente puedo encontrar varias soluciones.					
3. Por lo general puedo manejar cualquier situación en el trabajo.					
4. Mis experiencias anteriores en el trabajo me han preparado bien para mi futuro laboral.					
5. Cumplo/Alcanzo con los objetivos que me he fijado en mi trabajo.					
6. Me siento preparado para la mayoría de las demandas en mi trabajo					

"Por favor, lea cuidadosamente cada enunciado y diga cuanta confianza tiene en su habilidad para .... "

<u>Autoeficacia social</u>	1) No tengo confianza	2) Tengo poca confianza	3) Tengo algo de confianza	4) Tengo mucha confianza	5) Tengo completa confianza
7. ... comenzar una conversación en el trabajo con alguien que no conozco muy bien.					
8. ... pedir ayuda a alguien en el trabajo cuando lo necesita.					
9. ... hacer que la gente de mi grupo de trabajo escuche mi opinión.					
10. ... cooperar con las personas en el trabajo					



con opiniones distintas a las mías.					
11. ... manejar situaciones conflictivas con personas en el trabajo.					
Autoeficacia emocional auto-orientada	1) No tengo confianza	2) Tengo poca confianza	3) Tengo algo de confianza	4) Tengo mucha confianza	5) Tengo completa confianza
12. ... identificar correctamente mis emociones negativas en el trabajo.					
13. ... saber lo que me hace sentir una emoción negativa en el trabajo.					
14. ... afrontar mis emociones negativas en el trabajo.					
<u>Autoeficacia emocional orientada a otros (reconocimiento)</u>	1) No tengo confianza	2) Tengo poca confianza	3) Tengo algo de confianza	4) Tengo mucha confianza	5) Tengo completa confianza
15. ... identificar correctamente cuando otras personas están sintiendo emociones negativas en el trabajo.					
16. ... darme cuenta de lo que causa que otras personas sientan emociones negativas en el trabajo					
<u>Autoeficacia emocional orientada a otros (ayuda)</u>	1) No tengo confianza	2) Tengo poca confianza	3) Tengo algo de confianza	4) Tengo mucha confianza	5) Tengo completa confianza
17. ... ayudar a otras personas en el trabajo a afrontar sus emociones negativas					
18. ... ayudar a otras personas en el trabajo a adoptar el estado de ánimo que mejor se adapte a la situación					

### **Anexo V: Escala de Satisfacción Laboral Genérica**

1 = Nunca / 2 = Casi nunca / 3 = A veces / 4 = Casi siempre / 5 = Siempre

1. En mi trabajo puedo aplicar mis capacidades y habilidades.
2. En mi trabajo recibo reconocimiento por mi buen desempeño.
3. Me siento bien trabajando para esta empresa.
4. Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo.
5. Mi trabajo me da seguridad laboral.
6. Mi salario es apropiado.
7. Considerándolo en términos generales tengo un buen trabajo.

## Anexo VI: Análisis no paramétricos

**Hypothesis Test Summary**

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The medians of Boreout are the same across categories of Sexo.	Independent-Samples Median Test	.747	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Boreout is the same across categories of Sexo.	Independent-Samples Kolmogorov-Smirnov Test	.991	Retain the null hypothesis.
3	The medians of Satisfaccion Laboral are the same across categories of Sexo.	Independent-Samples Median Test	.476	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of Satisfaccion Laboral is the same across categories of Sexo.	Independent-Samples Kolmogorov-Smirnov Test	.074	Retain the null hypothesis.
5	The medians of Autoeficacia tarea are the same across categories of Sexo.	Independent-Samples Median Test	.308	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of Autoeficacia tarea is the same across categories of Sexo.	Independent-Samples Kolmogorov-Smirnov Test	.657	Retain the null hypothesis.
7	The medians of Autoeficacia social are the same across categories of Sexo.	Independent-Samples Median Test	.029	Reject the null hypothesis.
8	The distribution of Autoeficacia social is the same across categories of Sexo.	Independent-Samples Kolmogorov-Smirnov Test	.113	Retain the null hypothesis.
9	The medians of Autoeficacia emocional autorientada are the same across categories of Sexo.	Independent-Samples Median Test	.963	Retain the null hypothesis.
10	The distribution of Autoeficacia emocional autorientada is the same across categories of Sexo.	Independent-Samples Kolmogorov-Smirnov Test	.996	Retain the null hypothesis.
11	The medians of Autoeficacia emocional reconocimiento are the same across categories of Sexo.	Independent-Samples Median Test	.932	Retain the null hypothesis.
12	The distribution of Autoeficacia emocional reconocimiento is the same across categories of Sexo.	Independent-Samples Kolmogorov-Smirnov Test	1.000	Retain the null hypothesis.
13	The medians of Autoeficacia emocional ayuda are the same across categories of Sexo.	Independent-Samples Median Test	.466	Retain the null hypothesis.
14	The distribution of Autoeficacia emocional ayuda is the same across categories of Sexo.	Independent-Samples Kolmogorov-Smirnov Test	.895	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is .05.

**Anexo VII: Fiabilidad**

*Boreout. Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,946	8

*Boreout. Estadísticas de escala*

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
22,55	88,107	9,387	8

*Satisfacción Laboral. Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,800	7

*Satisfacción Laboral. Estadísticas de escala*

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
25,74	23,082	4,804	7

*Autoeficacia tarea. Estadísticas de fiabilidad*

---

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
0,805	6

---

*Autoeficacia tarea. Estadísticas de escala*

---

		Desv.	N de
Media	Varianza	Desviación	elementos
23,88	13,598	3,688	6

---

*Autoeficacia social. Estadísticas de fiabilidad*

---

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
0,810	5

---

*Autoeficacia social. Estadísticas de escala*

---

		Desv.	N de
Media	Varianza	Desviación	elementos
19,00	11,994	3,463	5

---

*Autoeficacia emocional autorientada. Estadísticas de fiabilidad*

---

Alfa de	
Cronbach	N de elementos

---

---

0,851	3
-------	---

---

*Autoeficacia emocional autorientada. Estadísticas de escala*

---

		Desv.	
Media	Varianza	Desviación	N de elementos
10,64	6,800	2,608	3

---

*Autoeficacia emocional autorientada – reconocimiento. Estadísticas de fiabilidad*

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,827	2

---

*Autoeficacia emocional autorientada – reconocimiento. Estadísticas de escala*

---

		Desv.	
Media	Varianza	Desviación	N de elementos
7,10	2,952	1,718	2

---

*Autoeficacia emocional autorientada – ayuda. Estadísticas de fiabilidad*

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,853	2

---

*Autoeficacia emocional autorientada – ayuda. Estadísticas de escala*

---

		Desv.	
Media	Varianza	Desviación	N de elementos
7,25	3,222	1,795	2

---