DUBS

Escala de Aburrimiento en el Trabajo (DUBS)

La DUBS es una escala autoaplicada breve diseñada para medir el aburrimiento en el trabajo en adultos con empleo. Evalúa principalmente la vivencia subjetiva de un trabajo poco estimulante a través de las manifestaciones afectivas, cognitivas y conductuales del aburrimiento laboral. El instrumento resulta especialmente útil en psicología del trabajo para detectar el boreout, analizar la calidad de vida laboral, evaluar los riesgos psicosociales y seguir los cambios organizativos o clínicos. Su versión más utilizada se basa en una estructura unidimensional de 6 ítems, sencilla de aplicar y fácil de repetir a lo largo del tiempo.

Número de preguntas	6 preguntas
Duración estimada	3 minutos
Idioma	Español
Nombre original	Dutch Boredom Scale
Población destinataria	Adultos con empleo
Autores	Gaby Reijseger, Wilmar B. Schaufeli, Maria C. W. Peeters, Toon W. Taris, Ilona van Beek, Else Ouweneel (2013)
Categoría	Malestar laboral

Vista previa de las 6 preguntas

En el trabajo, el tiempo pasa muy despacio.

Nunca | Casi nunca | Rara vez | A veces | A menudo | Muy a menudo | Siempre

Me aburro en mi trabajo.

Nunca | Casi nunca | Rara vez | A veces | A menudo | Muy a menudo | Siempre

Durante el tiempo de trabajo, sueño despierto/a.

Nunca | Casi nunca | Rara vez | A veces | A menudo | Muy a menudo | Siempre

Parece que mi jornada laboral no se acaba nunca.

Nunca | Casi nunca | Rara vez | A veces | A menudo | Muy a menudo | Siempre

Tiendo a hacer otras cosas durante el trabajo.

Nunca | Casi nunca | Rara vez | A veces | A menudo | Muy a menudo | Siempre

Corrección e interpretación

Puntúa cada ítem según la frecuencia indicada por la persona que responde. Según la versión utilizada, la escala de respuesta suele ir de 0 a 6 o de 1 a 5, desde nunca hasta siempre. Preferiblemente, calcula la media de los 6 ítems o, en su defecto, la suma total, manteniendo la coherencia con la versión aplicada. Una puntuación más alta indica un mayor nivel de aburrimiento en el trabajo. No existe un punto de corte clínico establecido universalmente para establecer un diagnóstico. Por tanto, la interpretación debe ser dimensional y tener en cuenta el contexto laboral, las posibles comparaciones intraindividuales y, si se dispone de ellas, las normas del estudio o de la adaptación utilizada.