



UNIVERSIDAD
**SAN IGNACIO
DE LOYOLA**

FACULTAD DE HUMANIDADES

Carrera de Psicología

**ESTUDIO PSICOMÉTRICO DE UNA ESCALA PARA
MEDIR EL BOREOUT EN TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en
Psicología**

KARLA ANDREA MORÁN SALAZAR

Asesor:

Sergio Alexis Dominguez Lara

Lima - Perú

2017

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo analizar las propiedades psicométricas, validez y confiabilidad de la Escala de Síndrome de *Boreout* (Cabrera, 2014) en una muestra de trabajadores administrativos de Lima Metropolitana. Fueron evaluados 111 oficinistas (68.5% mujeres, 2.7% no respondieron), con edades entre 20 y 59 años ($M = 30.90$; $DE = 8.907$). De manera preliminar se modificó el formato de respuesta de la Escala para medir el Síndrome de *Boreout*, considerando la validez de contenido a través del acuerdo entre jueces expertos, y su estructura interna por medio del análisis factorial exploratorio. Asimismo, la confiabilidad se analizó mediante puntajes observados y variables latentes. Los resultados indicaron que no todos los ítems son lo suficientemente característicos del constructo para medir el *Boreout*, cambiando la configuración del instrumento. En último lugar, la confiabilidad fue apropiada en la mayoría de los casos. Se discuten las implicancias prácticas de los hallazgos.

Palabras clave: Síndrome de *Boreout*, oficinistas, validez, confiabilidad.

Abstract

The objective of this study was to analyze the psychometric properties, validity and reliability of the Boreout Syndrome Scale (Cabrera, 2014) in a sample of administrative workers in Metropolitan Lima. A total of 111 office workers were evaluated (68.5% women, 2.7% did not respond), with ages between 20 and 59 years ($M = 30.90$, $SD = 8.907$). The response format of the Scale to measure the Boreout Syndrome was modified in a preliminary way, considering the content validity through the agreement between expert judges, and its internal structure through exploratory factor analysis. Likewise, reliability was analyzed through observed scores and latent variables. The results indicated that not all the items are sufficiently characteristic of the construct to measure the *Boreout*, changing the configuration of the instrument. Ultimately, reliability was appropriate in most cases. The practical implications of the findings are discussed.

Keywords: Boreout syndrome, clerks, validity, reliability.

Introducción

Actualmente, en el Perú se crean de 15 mil a 30 mil puestos laborales formales. No obstante, las personas que ingresan al mercado laboral durante ese año sobrepasan los 250 mil, un porcentaje de los cuales son técnicos con expectativas laborales de acuerdo a su carrera profesional. Esto quiere decir que no todos los egresados conseguirían el trabajo correspondiente a su carrera, haciendo que aquellos profesionales en esta situación, terminen buscando trabajo informal o en otro rubro alejado de su carrera (Gil, 2016), lo que finalmente termina siendo, en la mayoría de casos, un trabajo administrativo. Esto originaría, en la mayoría de situaciones, el subempleo, escenario en el cual el técnico en determinada materia estudiada se encuentra realizando un trabajo que requiere menor nivel de educación que el que muestra.

Se apreció, que en el año 2015, el 41% de los que laboran en Perú son subempleados (Noticias Universia, 2015), siendo el 40% especialistas universitarios, ganando hasta dos mil ochocientos soles, que es un monto menor al que percibiría un profesional apropiadamente empleado (Banco Central de Reserva [BCR], 2015; citado en Noticias Universia, 2015).

Últimamente se ha observado que el desarrollo de la economía peruana pasa por una fuerte desaceleración en cuanto a la generación de puestos laborales. Este contexto se logra explicar principalmente por la fuerte contracción de la inversión privada, la cual en el 2016 registró una tasa negativa (-5.5%) por tercer año consecutivo (Reátegui, 2017). Por otro lado, se indica que la economía en el Perú creció 3.98% entre el mes de enero y octubre del 2016 y que se espera una tasa similar para el 2017. No obstante, lo que sigue preocupando es que la inversión privada aún no muestra crecimiento.

Por otro lado, es necesario resaltar que la misma página (Conexión ESAN) en el año 2014 estimó cifras de 57% de subempleo en el Perú, lo cual se asocia con lo que refiere Toyama (2014) quien indica que el subempleo en el Perú es ocasionado por la dureza de las reglas laborales, la precariedad de políticas que motiven la labor del empleado en las microempresas, la ocupación de un puesto laboral por un profesional que posee mayor capacidad, competencias, preparación y conocimientos para dicho puesto, la baja remuneración en relación a las capacidades del trabajador, entre otros. De igual

manera, cinco centros de investigación económica más importantes del país, el Instituto Peruano de Economía (IPE), la Universidad del Pacífico, GRADE, la Universidad Católica (PUCP) y el Instituto de Estudios Peruanos (IEP), concordaron también, en que la rigidez laboral en el país es la responsable de la reducción del empleo formal haciendo que como consecuencia perjudique a la mediana empresa, al punto de dejarla casi inexistente en el Perú (Conexión ESAN, 2014).

Por otra parte, Chacaltana y Yamada (2009) afirman que uno de los más grandes problemas que enfrenta la economía peruana es la falta de capacidad para generar empleos de calidad, adicionalmente refieren que esto se debe a los bajos niveles de productividad así como la constante caída en los salarios en el mercado de trabajo peruano.

Lo manifestado en los párrafos anteriores, conllevaría al subempleo, informalidad laboral, entre otros escenarios que pueden aumentar los riesgos psicosociales en el ambiente laboral. Sin embargo, es importante aclarar que actualmente son más empresas las que requieren de puestos administrativos, es decir, actividades en las que los trabajadores pasan más del 50% de su jornada laboral frente a un computador (independientemente de la actividad realizada) ejecutando diversas tareas como elaborar documentos, organizar información, realizar búsquedas web con el objetivo de sustentar informes, entre otros.

En algunos casos, este tipo de trabajos son repetitivos y monótonos en cuanto a sus funciones, lo que en la mayoría de trabajadores podría generar el *aburrimiento laboral* (AL) en el centro de trabajo, condición asociada a la realización de tareas como las citadas anteriormente (Lee, 1986; O'Hanlon, 1981 en Cummings, Gao & Thornburg, 2016). Formalmente, el AL puede entenderse como un estado de bajo entusiasmo e insatisfacción atribuido a un ambiente laboral inadecuadamente estimulado Lugo, M. M., & Rodríguez-Montalbán, R. (2017) (Martínez & Rodríguez-Montalbán, 2017) y también como una respuesta afectiva a una situación específica o a la disposición que tiene esa persona en determinado momento (Mikulas & Vodanovich, 1993 en Mael & Jex, 2015). Del mismo modo, Zuckerman (1971 en Deal, 2003) indicó que el AL se debe al resultado de la fuerte necesidad de estímulo por parte de la persona, lo que se vincula con la propensión al *aburrimiento*, que se refiere a las diferencias individuales de cada trabajador en cuanto a la probabilidad de poder aburrirse en una situación similar (Culp, 2006 en Mael & Jex, 2015).

Del mismo modo, el entusiasmo hacia la realización de las funciones laborales (puestas por el empleador) guarda una estrecha relación con el compromiso laboral (engagement) que tiene el propio trabajador hacia la organización en la que labora. Shaufeli, Bakker y Salanova (2006) hablan en su artículo, *The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire*, sobre la relación inversa que existe entre el *engagement* y el *burnout*, en el que dan a conocer que un empleado con compromiso laboral muestra energía, compromiso, dedicación, productividad en el trabajo, efectividad en sus funciones y se sienten capaces de enfrentar todo acontecimiento que se les presente en la empresa.

En conclusión, se puede decir que los trabajos en las organizaciones con tareas repetitivas y con baja exigencia profesional terminan siendo vistos como poco atractivos o en otras palabras, aburridos (Gil-Monte, 2009). Pese a todo ello, dichos puestos son ocupados por personas seleccionadas para esas labores.

Por lo anterior, se puede decir que actualmente las empresas brindan cada vez mayor interés al desarrollo de estrategias para acentuar la efectividad de la selección del talento humano generando de ese modo mayor rentabilidad para la organización. Es por ello que las organizaciones buscan que sus trabajadores se mantengan realizando tareas productivas y no lo contrario (Camargo, 2015).

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) (Centro de Noticias de las Naciones Unidas, 2012), planteó la importancia de crear un modelo económico el cual se basara en la felicidad y el bienestar del trabajador. Del mismo modo, en ese período se transmitió el reportaje de la Comisión para el Estudio y la Promoción del Bienestar en América Latina en el que se buscaba comprender la felicidad de regiones felices y diferentes utilizando diversas teorías e indicadores (Rojas et al., 2012, citado en Yamamoto, 2013). Dicho reporte, brinda argumentos similares a los de la ONU.

Partiendo de esa lógica se espera que las organizaciones inviertan grandes cantidades de dinero gestionando un adecuado ambiente de trabajo, seleccionando al personal idóneo para ocupar el puesto requerido y cumpliendo con los estándares de la empresa, no sólo a nivel intelectual ni técnico sino también a nivel personal para que dicha organización sea un lugar donde el empleado se sienta satisfecho.

Cabe precisar que la selección de personal se refiere a escoger a la persona adecuada para ocupar un puesto laboral determinado (Chiavenato, 1999 en Naranjo, 2012). De la misma manera, se puede indicar que la selección misma debe basarse en la exigencia del puesto y en los resultados que se busca obtener del trabajador en un futuro. Para ello, se requiere describir el puesto antes de realizar la selección, a fin de saber cuáles son las exigencias a cubrir. En efecto, son los encargados del proceso de selección los que deben utilizar técnicas útiles que provean criterios objetivos de valoración.

De igual modo, el rendimiento laboral y la actitud del trabajador ante sus funciones están hilados a la selección de personal. Es por ello que se hace referencia a la problemática antes mencionada, el mal proceso de selección, ocasionando de este modo el AL, pues al contratar a un trabajador que no es idóneo para el puesto, ya sea por no calzar con el perfil profesional o quizá actitudinal. Esta acción a largo plazo generará incomodidad y *aburrimiento* en el empleado al darse cuenta que el puesto en el que se encuentra laborando no es el que le gustaría estar o quizá el ambiente en el que se encuentra no es el esperado, entre otros; terminando muchas veces en la renuncia temprana o a largo plazo. En otro sentido, se puede decir que la selección de personal garantiza, de cierto modo, el correcto funcionamiento de la empresa.

Para que lo antes referido no se presente en la empresa, se debe indagar el verdadero interés del candidato en pertenecer a la institución para evitar que sea contratado en un puesto que no es de su interés conllevando de este modo a una serie de problemas que pueden presentarse mediante síntomas como: fatiga, problemas de irritación de la vista, problemas circulatorios, estrés laboral, *aburrimiento* en el centro de labores; situaciones que se han vuelto usuales en perfiles administrativos, como en oficinistas. No obstante, no sólo aparece en este tipo de trabajos sino también en aquellos que suelen ser repetitivos abriéndose de este modo paso al AL asociado a dos factores ya antes nombrados (monotonía y tareas repetitivas) (Lee, 1986; O'Hanlon, 1982 en Cummings et al., 2016).

El AL se considera perjudicial para la empresa ya que no sólo podría conllevar a una alta rotación de personal (ocasionando gastos en la empresa como lo explicamos en líneas anteriores) y a un ambiente de trabajo hostil sino también genera un bajo nivel de desempeño en los trabajadores. Esto se debe a que el AL se encuentra ampliamente

relacionado con el cansancio mental a consecuencia de la repetición de tareas poco atractivas para el trabajador (Quiceno & Vinaccia, 2007).

Farmer y Sundberg (1986) realizaron un estudio en relación al *aburrimiento* y la baja productividad. Estos autores indicaron que el cerebro cumple un rol fundamental en la génesis del *aburrimiento* ya que éste se activa ante los nuevos estímulos, pero, con el pasar del tiempo la misma tarea se torna monótona y repetitiva, haciendo que la intensidad de los estímulos disminuyan de manera considerable generando así una baja activación y concentración en el trabajador, así como la pérdida de interés por la tarea. Esto explica por qué existe una relación entre el *aburrimiento* y el bajo desempeño de un trabajador con AL lo cual afecta enormemente a la organización puesto a que los trabajadores se tornan lentos, aburridos y hostiles. Por otro lado, la satisfacción laboral actúa de manera positiva en el desempeño laboral, así como en el ausentismo y rotación de trabajadores (Robbins & Judge, 2009, en Oscco 2016), por lo tanto es de suma importancia mantener la satisfacción laboral de los trabajadores alta para evitar el bajo desempeño y por consecuencia la alta rotación de empleados.

Como se ha referido anteriormente, otra de las consecuencias de la baja productividad en el trabajador es el absentismo laboral. Este último entorpece la planificación dentro de la organización, resulta un obstáculo para la obtención de los objetivos o encarece el trabajo final. Es por todo lo anterior que las empresas del Perú muestran gran preocupación por la gestión del capital humano, pues lo que busca es crear un clima laboral apropiado y optimizar el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa. Es por ello que la motivación y la satisfacción de los empleados se han tornado de gran importancia en las empresas, pues se piensa que un grupo de trabajadores motivado es más productivo.

Por todo lo referido, hoy en día se considera de gran importancia los Recursos Humanos dentro de las empresas, así como el bienestar de cada uno de sus trabajadores, para entender lo mencionado, es de gran importancia tener conocimiento de cuánto es que puede perder una empresa por lo expuesto.

Las organizaciones pierden un promedio de US\$ 2800 por trabajador al año a raíz de su productividad, ausentismo, rotación, entre otros (Facci, 2014); mientras que en España existe una pérdida anual de 60 horas por trabajador y el coste anual del absentismo

se cifra en unos 2000 millones de euros al año (García-Lombardia, Pin, Echegaray & Llarío; 2010).

Es importante hacer referencia a que existen factores predictores del AL en los que se destacan los aspectos personales y contextuales respecto a lo general, dado que el *aburrimiento* habitualmente se observa asociado a una variedad de factores negativos tanto para la persona como para la empresa.

En cuanto a las empresas, los trabajadores, se ven afectados por el estrés, frustración e incremento de riesgos psicosociales, accidentes en el trabajo, absentismo, disminución de la satisfacción laboral y compromiso organizacional e incremento de la rotación, repercutiendo de manera negativa en la organización con respecto al incremento de retiros por parte de profesionales competentes, así como el incremento en la hostilidad entre los mismos trabajadores (Mael & Jex, 2015).

Adicionalmente, con elección a lo contextual se puede indicar que otro de los factores que originan la aparición del AL tanto en la empresa como en el trabajador es la manera en la que éste considera su trabajo ya sea como ajeno, extraño y carente de estimulación a cualquier tarea que le designe la empresa. Por consiguiente el trabajador tiende a no identificarse con la organización a la que pertenece o con sus labores dentro de la misma, lo que podría desencadenar irritabilidad, mal humor y hostilidad.

En caso el puesto de trabajo demandara necesidad de interactuar con clientes (en especial clientes externos), los trabajadores con AL podrían tener un trato brusco, distante e inoportuno (Rothlin & Werder, 2007, en Cabrera, 2014). Otro punto a resaltar es el de Hill y Perkins (Cummings et al., 2016) sobre cómo afectan de manera negativa las restricciones indirectas a los trabajadores en una empresa, lo que termina abriendo paso al AL.

Por otra parte, Bruursema, Kessler & Spector (2011) realizó un análisis detallado del comportamiento contraproducente del trabajo con las subescalas de *Counterproductive work behaviour* (CWB) que miden el abuso hacia otros, desviación de producción, sabotaje, robo de información sensible y renuncia tomadas de la Lista de Verificación del Comportamiento Contraproducente del Trabajo de 45 ítems, en los que se describe la razón de cada una de las dimensiones de CWB. Cabe indicar que dichos comportamientos contraproducentes están relacionados con la aparición del SB y se manifiestan a través del

incremento de dichas conductas incorrectas que terminan dañando tanto el material de trabajo como el nivel de producción de los trabajadores, el trato a los compañeros, entre otros, generando grandes pérdidas para la empresa (Bruursema et al., 2011 citados en Mael & Jex, 2015).

Del mismo modo, es importante señalar la relación existente entre otros comportamientos que también se vinculan al SB como la ausencia de ganas de realizar tareas del trabajo con la desviación de la producción, es decir, baja productividad o eficiencia, los trabajadores realizan sus labores de manera pausada aun habiendo plazos que cumplir. Todos los comportamientos previamente señalados afectan de manera negativa a la empresa ya que con el paso del tiempo dichas acciones y/o actitudes desenlazan en destrucción de la organización por parte del empleado generando muchas veces un ambiente hostil y a su vez haciendo que los empleados pertenecientes a la misma organización se contagien de este clima.

Se considera importante resaltar que estos comportamientos originados por la presencia del AL son parte central del *Boreout* pues éste último tiene como dimensión principal el *aburrimiento* siendo relacionado a los siguientes dos factores el *desinterés* y la *infraexigencia*.

Así mismo, se considera de importancia citar a Farmer y Sundberg (1986 en Cummings et al., 2016) quienes desarrollaron y validaron una escala para medir la propensión al *aburrimiento* (*Boredom Proneness* o *BP Scale*). Dicho test está compuesto por 28 ítems de respuesta verdadero y falso. Cada ítem muestra un contexto de *aburrimiento*. Esta escala se administró a 233 estudiantes universitarios. La evidencia de validez estuvo resguardada por la correlación realizada con escalas de propensión al *aburrimiento* ($r = .67$) y de autoreportes de *aburrimiento* en dos sesiones de clase ($r = .23$). Logró un nivel moderado de consistencia interna ($\alpha = .79$) y de estabilidad por medio del test – retest ($r = .83$) luego de siete días de pausa entre la primera y segunda aplicación. La investigación muestra el *aburrimiento* de manera general y a su vez se encuentra dirigido a estudiantes, mas no a trabajadores, por lo que sería ideal se cree una nueva herramienta que permita la medición de la Propensión al Aburrimiento en las empresas.

Con relación a todo lo manifestado en líneas anteriores, se puede indicar que es más fácil que una persona con propensión al AL sea ineficiente en su trabajo y a su vez

transmita la misma actitud a sus compañeros más cercanos de la organización; mientras que una persona que no posee propensión AL va a tratar de afrontar de forma más funcional diversas situaciones que se le presenten ya sea en un ambiente con similares características que el anterior o un ambiente contrario (que no haya AL).

Es importante indicar que todo lo mencionado hasta ahora se centra en el AL y los factores que desencadena el mismo problema, sin embargo el tema central de esta investigación es la magnificación del AL, que no se ha abordado hasta el momento debido a la ausencia de instrumentos de medición sobre el *aburrimiento* en el trabajo, es por ello que se busca resaltar su importancia de modo que se dé a conocer el impacto que dicha condición tiene en el trabajador haciendo que éste baje su desempeño en la empresa. Dicha condición de AL crónico es conocida como *Síndrome de Boreout* (SB).

Luego de haber abordado cada uno de los factores que conlleva a la variable de estudio, se procede a profundizar los conceptos correspondientes al SB. Rothlin y Werder (2007 en Cabrera, 2014) plantean que el inicio del SB se produjo a finales del siglo XVIII e inicios del siglo XIX con la industrialización, desde que el trabajador recibía un salario para comprarse cosas que antes él mismo fabricaba.

Haciendo referencia a lo anterior, los primeros estudios se orientaron a estudiar los efectos de las tareas tediosas en el desempeño de los empleados en las fábricas; en los que se afirmaba que el *aburrimiento* está vinculado a la fatiga mental debido a la constante repetición de tareas poco interesantes para el trabajador.

Harris (2000 en Cummings et al., 2016) realizó un estudio sobre el *aburrimiento* en el que demostró que las personas que se concentran en sus estados emocionales internos tienden a ser más propensos al *aburrimiento*. Esto se debe a que la persona se encuentra más pendiente de cómo se siente en lugar de prestar atención de las tareas que se encuentra realizando lo que hace que se tornen ante su percepción como tareas monótonas y carentes de interés por parte del empleado.

El SB, antes mencionado, se muestra como una situación que hace referencia al *aburrimiento* en el centro de trabajo, compuesto por tres dimensiones básicas: *aburrimiento*, *desinterés* e *infraexigencia*.

El *aburrimiento*, hace referencia a un estado anímico de desgana, falta de voluntad, relacionado al sentimiento de no saber qué hacer, por parte del trabajador, ante la duda y desorientación que siente con respecto a su rol en la empresa. Esta situación podría ser originada por funciones repetitivas, tediosas o carentes sentido.

Por otro lado, el *desinterés* se genera por la *falta de identificación* del empleado con su centro de trabajo, reflejándose en el desempeño del empleado mientras que la *infraexigencia* es la dimensión relacionada al *desinterés* vinculado a la ausencia de requerimiento por parte de la empresa, situación que genera sentimiento de desperdicio en el empleado por parte de su empleador, situación que se da cuando el empleado siente que puede dar más de lo que la organización le exige. Tal y como explica Gutiérrez (2010), el *aburrimiento* es consecuente con el tiempo que hay de “estar en la oficina” sin nada que hacer; y el *desinterés* que se da tanto por las funciones asignadas al personal en particular como por la empresa en general.

A causa de todo lo referido anteriormente, es significativo señalar al SB en el Perú como una posible consecuencia de los altos niveles de subempleo que existe y la alta demanda de técnicos expertos que terminan buscando y aceptando trabajos que están por debajo a sus expectativas tanto competitivas como económicas.

A causa de los contextos señalados inicialmente, se esperaría que el profesional experimente incomodidad consigo mismo al evidenciar el poco valor a nivel social y económico que le brindan a su esfuerzo. Entonces, si el trabajador no percibe una mejora económica en su paga mensual, ni un ascenso a futuro en su línea de carrera, empezará a sentir frustración al visualizar su trabajo como una labor rutinaria que no lo conduce a lo que le gustaría, haciendo más probable que aparezca el SB.

En ese sentido, Yamada (en Gestión.pe, 2014) explica que corresponde estar atentos al incremento de horas de jornada laboral a raíz de la mengua del salario por hora. El aumento de la jornada diaria laboral (mayor a 60 horas por semana) se visualiza con mayor frecuencia en hombres; el ingreso económico de estas personas es de 5.8 soles por hora aproximadamente, por lo que son más propensos a pasar escasez. Esto último representa un 25% de exceso sobre el número máximo de horas semanales de trabajo establecido por la legislación laboral peruana, del mismo modo este autor refiere que el aumento de horas laboradas hace referencia a una ocupación secundaria, que se da

especialmente en organizaciones particulares del rubro de comercio y transporte (independientes en servicios especiales o en empleos informales). Del mismo modo, es relevante recalcar el incremento de la jornada laboral en la mujer (un incremento del 14% en el año 2005) la jornada promedio de las mujeres pasó de 39.6 a 45.2 horas, esto se debe a su creciente participación en la fuerza laboral.

Dicha información es de relevancia debido al impacto de estas circunstancias en otros ámbitos del bienestar del trabajador y su familia, pues el incremento de la jornada laboral genera un incremento en la fatiga del trabajador, hartazgo en su centro de labores y aumento de riesgo en problemas psicosociales, pues la excesiva carga laboral se suele descuidar aspectos importantes como la capacitación laboral, afectando de modo negativo la aspiración a una mayor remuneración por hora, del mismo modo, se tiende a olvidar la importancia del cuidado de la salud (alimentación saludable, limpieza, atención médica oportuna, mantener un registro de vacunas de los hijos, entre otros.), lo que termina deteriorando el rendimiento en el trabajo. Una de las áreas afectadas es la del entretenimiento, dejan de lado las participaciones en las actividades culturales, atléticas, festivas o de intervención del personal. Se observa la disminución en las redes de comunicación de la empresa o la falta del apoyo, soporte social y familiar.

Es así como la aparición del SB se implanta como una situación dañina y perjudicial tanto para la persona que lo experimenta, como para la empresa, pues produce más estrés que el propio *burnout*, frustración e incluso depresión; y para la empresa, una pérdida de talentos la cual se ve reflejada en una disminución de rentabilidad y eficacia, ya que un trabajador con *Boreout*, no utiliza al 100% su talento (Paneque, 2010). El SB se encuentra relacionado a la satisfacción del trabajador en referencia a las funciones laborales establecidas por el empleador y es por ello que es de gran importancia en el pronóstico del desempeño y de la rotación del personal, del absentismo laboral y de la calidad del servicio de los trabajadores (Gil-Monte, 2009).

Debido a lo antes mencionado, el SB se encuentra relacionado con el síndrome del *Burnout*, que se manifiesta por medio de una pérdida progresiva de idealismo, energía y propósito (Edelwich & Brodsky, 1980); sin embargo, si bien muestra similitud con el SB (síndrome que se da mayormente en puestos ofimáticos) tiene ciertas diferencias. El *Burnout* es más conocido como una condición multidimensional del agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal en el trabajo que

aparece como una respuesta al estrés laboral crónico en los profesionales de organizaciones de servicios (Maslach et al. 2001). Sin embargo, en ambos predomina un estado anímico negativo y baja motivación, ya sea por sobrecarga de trabajo (burnout) o falta de actividades que despierten la atención del trabajador (SB).

Las tres dimensiones del SB antes mencionadas están ligadas de diversas formas puesto a que interactúan entre sí, esto se debe a que el empleado infraexigido en su trabajo tiende a aburrirse en la organización, desencadenándose un gran *desinterés* en las labores que se realizan (Cabrera, 2014).

En la actualidad sólo existen instrumentos que evalúan el AL en idioma inglés, y se puede indicar que hasta la fecha no existen instrumentos adjuntos en español que investiguen a fondo el SB. En respuesta a esta problemática, Cabrera (2014) realizó una investigación exploratoria con el propósito de crear un test que le permitiese medir el *Boreout* partiendo de los planteamientos ya nombrados. Dicho test se aplicó a un total de 149 trabajadores (42 hombres y 107 mujeres) entre 22 a 63 años la mayoría con una formación superior incompleta de una organización particular en el país de Venezuela seleccionados de modo no probabilístico con antigüedad mayor al año y con acceso a recursos ofimáticos. Las opciones de respuesta fueron tipo Likert, *Nunca* hasta el *Siempre* (desde *Nunca* = 0; *pocas veces* = 1; *algunas veces* = 2; *muchas veces* = 3 y *Siempre* = 4). Es necesario indicar que según juicio de peritos, se manifestaron en concordancia en cuanto a la investigación presentada, era completa y correcta, haciendo breves comentarios como el número de ítems debería ser igual para cada dimensión a evaluar.

Este instrumento se encuentra distribuido en tres dimensiones: *Aburrimiento*, *Desinterés* e *Infraexigencia*. Finalmente, se hace mención de propiedades psicométricas de cada uno de estos elementos utilizados en el test, para lo cual se realizó un análisis estadístico en el que se consiguió un índice de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach de .868. Fueron analizadas la validez de criterio y validez de contenido, así como el análisis de la estructura interna (análisis factorial) en la cual se adquirió un KMO de .903 y una Varianza Explicada de 77.790%. Los enunciados se asociaron en los tres factores ya mencionados en líneas arribas: *aburrimiento* en el trabajo ($\alpha = .661$), *desinterés* ($\alpha = .715$) e *infraexigencia* ($\alpha = .460$). Por último, se demostró que el test es útil para su propósito; pese a ello, es necesario indicar que éste instrumento Se realizó para ser utilizado en un

contexto extranjero no obligatoriamente adecuado al contexto laboral peruano, por lo que se requiere de mayor estudio psicométrico que permita garantizar la idoneidad de sus propiedades.

Por otro lado, no se considera el instrumento creado por Azabache (2016), debido a que los procedimientos para la selección inicial de ítems (correlación ítem-total) asumen la completa unidimensionalidad de la prueba, cuando ésta fue planteada como multidimensional. Del mismo modo, los criterios para seleccionar el número de factores no están del todo claro, ya que considera inicialmente la regla de Kaiser (valor Eigen > 1) para extraer 17 factores, pero finalmente opta por 11 sin referir mayor criterio empírico que una carga factorial mayor que .30. Además, no se reportan las cargas factoriales secundarias, por lo que no es posible determinar la presencia de complejidad factorial. Cabe precisar que si bien realizan una rotación oblicua, se omite la información de las correlaciones inter-factoriales que podría brindar información sobre factores redundantes. Todo lo mencionado restaría fortaleza a los hallazgos reportados en dicho estudio.

En consecuencia a los argumentos trazados anteriormente, se visualiza la necesidad de validar el instrumento que permita medir el SB en trabajadores administrativos en Lima Metropolitana, ya que como se aprecia en los argumentos citados hay falta de información con respecto a la aparición del SB como su prevalencia.

Medir este constructo permitirá iniciar estudios que ayudarán a ver más allá del comportamiento que desencadena este SB, el cual sólo ha sido estudiado por medios extranjeros, sin embargo, aún no ha sido trabajado en Lima Metropolitana.

Por otro lado, cabe resaltar que contar con la medición del constructo será de utilidad práctica para los psicólogos organizacionales ya que podrán detectar de manera rápida y eficaz el SB dentro de sus organizaciones y posteriormente, con base en otros estudios, podrán prevenirlo mediante planes de intervención en la salud ocupacional alineados a originar estilos de vida saludables en el trabajo con ayuda de factores protectores como por ejemplo, el clima laboral, que incluye el ambiente físico y las relaciones interpersonales; del mismo modo, el comportamiento organizacional conformado por la productividad, absentismo, rotación de personal, satisfacción laboral, tensión, etc., (Salazar et al., 2009), la satisfacción laboral, grupo de actitudes por parte del empleado con respecto a su labor (Robbins, 1999), e influye favorablemente en el

desempeño del trabajador, así como en los índices de ausentismo y rotación de empleados (Robbins & Judge, 2009 en Oscco 2016). Por otro lado, el entusiasmo del empleado en el trabajo (*Engagement*; Shaufeli, Bakker, & Salanova, 2006) podría constituirse como un factor protector importante, ya que un alto nivel de energía generaría una conexión entre sus labores y su capacidad de enfrentar los requerimientos que demanda su puesto, lo que se vincula con el *burnout* (Maslach et al., 2001). Por último, otro factor a mencionar es el compromiso organizacional, que se refiere a un estado de correspondencia psicológica entre una persona y una organización, la cual influye en la decisión de seguir en ella o abandonarla (Allen & Meyer, 1993; Robbins, 1999).

En conclusión, se señala que el compromiso es de suma importancia ya que permitirá realizar ciertas predicciones sobre la rotación, absentismo y desempeño de los empleados, existen pruebas de que las organizaciones cuyos trabajadores poseen niveles altos de compromiso, son aquéllas que suele registrar altos niveles de desempeño y productividad, así como bajos índices de absentismo (Arciniega, 2002).

Por todo lo declarado, surge la necesidad de realizar este estudio para colaborar con la medición y supervisión de los estados emocionales de los trabajadores dentro de los centros de labores para la tenencia de datos con el menor margen de error posible el cual permita un apropiado análisis del personal. Del mismo modo, es de suma importancia analizar la realidad laboral que pasa actualmente el Perú como precedente de la posible aparición del SB.

Vale resaltar que lo mostrado da a conocer las características psicosociales del trabajador en el Perú que se van dando de acuerdo a las expectativas que se van creando en los trabajadores al ver el crecimiento económico de su país generándoles características como: el optimismo, emprendimiento, apertura al cambio tecnológico y económico, pragmatismo, se adecúa al escenario que implique mayor comodidad y sea más beneficioso para él o ella. A consecuencia de esto, se puede alegar que el trabajador en el Perú tiende a ser más propenso a inclinarse por tareas que generen una satisfacción inmediata y a acomodarse a lo que le brinde satisfacción (Chacaltana & Yamada, 2015); del mismo modo, se encuentra en búsqueda de aprender más sobre tecnología, moda o diversión. Es por ello que aunque sea un individuo emprendedor, es muy probable que requiera incrementar su motivación para conservar su interés en lugar donde labora, más aún si éste le demande varias horas de dedicación en su trabajo o su trabajo requiera ejecutar tareas

monótonas. Si a lo mencionado anteriormente se le añade la practicidad, se verá a un individuo fijando la forma de adecuarse a lo que le resulte más fácil o genere mayor comodidad; haciendo que este conjunto de características vuelvan a un trabajador más propenso al AL, base del SB.

En vista de la problemática observada del *Boreout*, sería conveniente que, los directivos de cada empresa se muestren interesados por sus empleados y alertas a lo que acontece dentro de la organización, analizar el grado de la motivación entre los trabajadores, la comprensión de sus funciones, la satisfacción con sus actividades laborales, si finalizan las tareas antes de lo previsto, si perciben que sus capacidades se observan superiores a las necesarias para la labor que se encuentra ejecutando, etc.

Evaluar el SB a nivel organizacional es necesario porque es probable que esté afectando con mayor frecuencia a empleados pertenecientes a una organización, generando depresión e influyendo de manera negativa en la autoestima de quienes lo padecen. Con esta investigación se busca lograr la toma de conciencia sobre la importancia de evaluar el *SB* dentro de las organizaciones, ya que es un fenómeno compuesto por diversos factores (*aburrimiento, infraexigencia y desinterés*) que podrían influir negativamente en la productividad del trabajador, desempeño, en la obtención de metas y en la estadía en una empresa, por lo que es relevante para la empresa su temprana detección antes que los efectos secundarios del SB generen pérdidas económicas.

Por ejemplo, el estudio realizado por Gallup en Alemania reporta que un alto porcentaje de empleados (87%) se muestran poco fidelizados a la organización en la que laboran (citado en Rothlin & Werder, 2009), por otro lado, en el estudio de Malachawski (2006), el 33.2% (de 100 mil trabajadores encuestados) indicó no estar suficientemente atareado en el centro de labores por lo que se generaba un sentimiento de infraexigencia.

Debido a la problemática planteada de inicio a fin es que el objetivo del presente estudio instrumental (Ato, López & Benavente; 2013) es analizar las propiedades psicométricas, confiabilidad y validez, de la Escala de Síndrome de *Boreout* (Cabrera, 2014) en trabajadores administrativos de Lima Metropolitana.

Método

Participantes

El muestreo utilizado es de tipo intencional, en base a la disponibilidad de los empleados. Fueron excluidos los trabajadores de ocupaciones no administrativas (e.g., anfitrionas). La muestra está conformada por 111 empleados oficinistas de una organización situada en Lima Metropolitana (68.5% mujeres, 2.7% no respondieron). La edad de la muestra está comprendida entre 20 y 59 años ($M = 30.90$; $DE = 8.907$), la mayoría eran personas solteras (73.9%) y sin hijos (84.7%). En cuanto al grado de instrucción de los trabajadores un 44% son egresados, 34% bachilleres y 23.4% titulados. Otros factores como sueldo y horas de trabajo mostraron una tasa de respuesta baja por lo que no se ha tomado en cuenta.

Instrumento

Escala de *Boreout* (Cabrera, 2014). Está constituida por 18 ítems, con alternativas de respuesta bajo escala tipo Likert (Nunca = 0; pocas veces = 1; algunas veces = 2; muchas veces = 3 y Siempre = 4). La Escala de Boreout evalúa tres dimensiones, seis ítems por dimensión: *Aburrimiento*, *Desinterés* e *Infraexigencia*.

El Cuestionario de Maslach *Burnout* Inventory – General Survey (MBI-GS; Maslach, et al., 1996). Fue utilizada la versión de Fernández-Arata, Juárez y Merino (2015), este instrumento está compuesto por 16 ítems, en un formato ordinal de cinco puntos siendo Nunca = 0; esporádicamente = 1; de vez en cuando = 2; regularmente = 3; frecuentemente = 4; muy frecuentemente = 5; diariamente = 6. Los cuales miden tres aspectos del síndrome: *Agotamiento emocional*, *cinismo* y *eficacia profesional*.

Procedimiento

La toma de encuestas se realizó previa autorización de las jefaturas correspondientes y con ayuda de la jefatura de Recursos Humanos de la empresa, las encuestas fueron aplicadas en conjuntos de diez a veinte trabajadores en el horario acordado con los jefes del área como con los empleados, y en ciertos casos los tests

administrados fueron brindados a los trabajadores y devueltos de manera virtual. Sólo participaron los empleados que rubricaron de manera previa el consentimiento informado.

Cabe resaltar que en la investigación realizada se practicó el anonimato de los encuestados como la confidencialidad impuesta por la sede de labores que proceden. Finalmente, se pactó con la gerencia y jefatura de Recursos Humanos la correcta devolución de los resultados de la encuesta aplicada a sus trabajadores.

Análisis de datos

Validez del contenido de los ítems.

Para el análisis de la representatividad de los ítems se utilizó la alianza entre jueces, diez profesionales con amplio conocimiento en el rubro de la psicología organizacional, las respuestas se sistematizaron por medio de la V de Aiken (1980), agregada al uso de intervalos de confianza calculados por medio de un programa especializado (Merino & Livia, 2009). Se utilizó un criterio poco restrictivo (límite inferior del IC superior a .50) para la valoración de la pertinencia del ítem (Cicchetti, 1994).

Validez basada en el análisis de la estructura interna.

A falta de investigaciones psicométricas en Latinoamérica, el tamaño muestral y número de ítems se prefirió un análisis factorial exploratorio (Ferrando, & Lorenzo-Seva, 2014) empleando el programa FACTOR (Lorenzo-Seva & Ferrando, 2007). Inicialmente, el número de factores a extraer se estableció por medio del análisis paralelo (Horn, 1965) ya que muestra mayor respaldo empírico (Ferrando & Anguiano-Carrasco, 2010; Domínguez & Merino, 2015). Para la extracción factorial, sobre la base de una matriz de correlaciones policóricas (Domínguez, 2014), se utilizó el método de mínimos cuadrados ponderados (MCNP) con rotación oblicua Promin (Lorenzo-Seva, 1999).

En relación a las evidencias internas de validez, se tomó en cuenta el análisis de correlaciones interfactoriales, con el fin de obtener relaciones moderadas y teóricamente significativas como fuente de validez convergente y ausencia de multicolinealidad ($r > .80$; Arias, 2008) como certeza de validez discriminante.

Validez basada en su relación con otros constructos.

Se realizó la correlación entre las dimensiones del Burnout y las dimensiones del Boreout halladas, en la cual se busca dar a conocer si efectivamente existe relación alguna entre sus factores y así mismo dar a conocer cuáles son los que se relacionan. Se esperó una correlación con *agotamiento* y *cinismo*, y correlación negativa con *realización profesional*.

Confiabilidad.

La confiabilidad se evaluó mediante el α , α_{ordinal} (Dominguez, 2012) y ω (McDonald, 1999), esperando coeficientes mayores que .70 (Merino & Navarro-Loli, 2015).

Resultados

Validez del contenido de los ítems y análisis descriptivo.

Los resultados obtenidos con la V de Aiken y sus IC (tabla 1), reflejan que, luego de la evaluación realizada por los jueces expertos, los ítems no se mostraron lo suficientemente representativos al constructo evaluado o presentaban problemas en su redacción, por lo que se realizaron cambios para un mejor resultado de los mismos, así como también para garantizar la comprensión por parte de los evaluados (Anexo 1). Con relación al análisis descriptivo (tabla 1), la mayoría de los ítems muestran indicadores de asimetría y curtosis dentro de lo aceptable para desarrollar un análisis factorial (+/- 1.5; Pérez & Medrano, 2010).

Tabla 1.

Validez de contenido y análisis descriptivo de la Escala de Boreout en trabajadores administrativos

Ítem	V de Aiken	IC 95%	Media	Desviación estándar.	Asimetría	Curtosis
Ítem 1	.625	.386 - .815	3.260	.794	-1.392	3.444
Ítem 3	.500	.280 - .720	2.820	.800	-.747	1.005
Ítem 4	.668	.425 - .845	2.860	.761	-.129	-.493
Ítem 5	1.000	.806 - 1.000	.980	1.191	1.121	.309
Ítem 6	.938	.717 - .989	.510	.773	1.457	1.486
Ítem 7	1.000	.806 - 1.000	.930	.839	.702	.492
Ítem 10	1.000	.806 - 1.000	.460	.795	2.068	4.633
Ítem 11	.875	.640 - .965	3.190	.929	-1.219	1.116
Ítem 12	.500	.280 - .720	.400	.801	2.724	8.281
Ítem 13	1.000	.806 - 1.000	.710	.957	1.181	.576
Ítem 14	1.000	.806 - 1.000	.720	.955	1.227	.774
Ítem 15	.813	.570 - .934	2.450	1.256	-.573	-.640
Ítem 16	.938	.717 - .989	2.960	.972	-.835	.355
Ítem 18	.563	.332 - .769	2.790	.945	-.954	1.171

Validez basada en el análisis de la estructura interna.

Previo al análisis factorial, se consiguió una matriz de correlaciones significativa ($p < .01$); un KMO de .783, valor calificado como aceptable (Hair, Anderson, Tatham &

Black, 2005), y un test de esfericidad de Bartlett significativo ($p < .001$). Estas condiciones hacen viable el uso de un análisis factorial.

El análisis paralelo propuso la extracción de dos factores, los cuales explican 49.530% de la variabilidad de los puntajes. Así mismo, se descartaron ítems que no lograban una carga factorial de magnitud moderada ($\lambda < .32$; Zwick & Velicer, 1986), hasta conseguir una versión de 14 ítems. Los pesos factoriales se mostraron moderados y las cargas en ambos factores son magnitudes que podrían considerarse adecuadas ($> .32$) (Tabla 2).

Tabla 2.

Análisis factorial y de confiabilidad en trabajadores peruanos

		Coeficiente de configuración y estructura	
		F1	F2
Ítem 1	Cada día de trabajo genera actividades importantes.	-.186	.548
Ítem 4	Encuentro las actividades laborales entretenidas.	.015	.699
Ítem 3	Me encuentro animado a lo largo de la jornada laboral.	-.161	.606
Ítem 18	Me siento motivado con las tareas que me asignan en mi trabajo.	.003	.778
Ítem 11	Me siento identificado con el trabajo.	-.111	.690
Ítem 16	Las tareas son un reto para mis capacidades laborales.	.136	.765
Ítem 15	En el trabajo me siento profesionalmente aprovechado.	.132	.433
Ítem 7	Envío correos o chateo sobre asuntos personales.	.444	-.045
Ítem 10	Puedo pasar horas sin saber qué hacer.	.650	-.122
Ítem 6	Soy indiferente hacia los éxitos o fracasos de la empresa.	.653	-.078
Ítem 12	Poco me importan los deseos o necesidades de los clientes.	.924	.265
Ítem 5	Encuentro mi trabajo carente de sentido.	.377	.044
Ítem 13	Mi jefe delega tareas que resultan insignificantes para mí.	.427	-.046
Ítem 14	Siento que en la empresa existe poca exigencia.	.559	-.133
		F1	-.601
		Ω	.785
		α_{ordinal}	.773
		A	.643

Los factores que se encontraron fueron denominados como: *Desinterés* (F1; siete ítems) y *Entusiasmo Laboral* (F2; siete ítems). La correlación interfactorial fue moderada, lo que indica la existencia de *validez interna convergente*. A su vez, esa correlación no es

lo suficientemente elevada ($r < .80$) para sugerir redundancia, lo que brinda evidencia de *validez interna discriminante*.

Correlación con criterios externos.

Correlación externa	Desgaste emocional ($\alpha = .839$)	Cinismo ($\alpha = .630$)	Eficacia profesional ($\alpha = .796$)
Desinterés	.242*	.556**	-.403**
Entusiasmo Laboral	-.339**	-.488**	.529**

Nota: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Según se observa, las dos dimensiones (*Desinterés* y *Entusiasmo Laboral*) poseen una relación significativa con las dimensiones del *burnout* (*Desgaste Emocional*, *Cinismo* y *Eficacia Profesional*). Sin embargo, es preciso mencionar que se muestra mayor correlación entre la variable de *Desinterés* con *Cinismo*, mientras que el factor de *Entusiasmo Laboral* se ve altamente relacionado con la *Eficacia Profesional*.

Confiabilidad

En último lugar, es importante mencionar que la confiabilidad se evaluó a través del coeficiente α , α ordinal y ω , y las dimensiones encontradas ($> .70$; Merino, García & Navarro, 2014) (Tabla 2) señalan que el error de medición es permisible por lo menos en cuanto al tamaño muestral de la investigación actual.

Discusión

El objetivo de la investigación actual fue obtener las evidencias de validez iniciales y la confiabilidad de una escala que permita medir el constructo *Boreout* en trabajadores ofimáticos peruanos. Para lo cual, primero se analizó el contenido de los ítems, así como la estructura interna de la prueba; y para la confiabilidad, fueron analizadas tanto las puntuaciones observadas, como latentes.

En cuanto a las evidencias de validez basadas en el contenido de los ítems, se hizo revisión de su grado de representatividad, y se halló que muchos de los IC de la V se muestran por debajo de lo esperado, ya que según los jueces expertos algunos ítems no corresponderían al constructo. Ante ello, fueron realizados algunos cambios en la redacción de los ítems sugeridos por los revisores (Anexo 1) generando una mayor comprensión por parte de los trabajadores obteniendo un resultado superior al ya expuesto. Lo mostrado en líneas anteriores, busca colaborar con la medición del constructo en medida que, el test a realizar sea de lectura simple para evitar de este modo un incremento al margen de error de la prueba y así mismo los resultados muestren indicadores favorables de la confiabilidad del constructo en mención.

Respecto al análisis factorial, preliminarmente el análisis paralelo indicó la necesidad de extraer dos factores en lugar de tres, como indicó Cabrera (2014): *aburrimiento, desinterés e infraexigencia*. Estos factores emergieron debido a la afinidad que mantenían algunos ítems los cuales se agruparon entorno a esas dos dimensiones. Una vez configuradas las dimensiones, se llevó a cabo la eliminación de algunos ítems debido a que no lograron alcanzar el mínimo de saturación (.32). Se consideró éste número de saturación ya que Tabachnick y Fidell (2001 en Lloret-Segura et al., 2014) indican que los ítems que obtienen de .32 en adelante equivale aproximadamente al 10% de la varianza explicada lo que se considera como aceptable, mientras que el factor que se encuentre por debajo debe ser eliminado. Del mismo modo, cabe resaltar que los ítems que fueron eliminados presentaban una baja carga factorial ítem ocho [*Me preocupa la posibilidad de ascender en el trabajo*] del factor original *Desinterés* e ítem dos y nueve [*Siento que puedo dar más de lo que mi jefe me exige; Siento que me brindan la cantidad de trabajo adecuada a mi capacidad*] del factor *Infraexigencia*, del mismo modo, se eliminó por complejidad el ítem diecisiete [*Paso las horas pensando en finalizar la jornada laboral*]

del factor original *Aburrimiento*, concluyendo con una versión de 14 ítems (Tabla 1) los cuales fueron ubicados según su representatividad a los factores que conforman el constructo actual.

Los ítems fueron eliminados debido a su baja representatividad de manera adecuada al factor evaluado y, en el caso de la eliminación de ítems por complejidad, se debe a su amplia representatividad de los factores en mención sin embargo, se extraen estos ítems ya que al representar de manera “breve” a todos los factores del constructo no impide mostrar mayor inclinación a alguno de ellos por lo que no se consideran confiables para medir una dimensión en específico.

Es oportuno manifestar que se busca brindar representatividad a través de los reactivos, al constructo que se desea medir, evitando incluir factores irrelevantes el mismo (Mikulic, 2007).

Es preciso destacar que la dimensión unificada se encuentra bajo el nombre de *Entusiasmo Laboral*, lo que se entiende también como motivación laboral asociada a impulsos psicológicos que manejan el interior del trabajador y que determinan las conductas expresadas, niveles de esfuerzo y persistencia cuando la conducta no está atada a presiones y restricciones situacionales, todo lo mencionado se debe a la percepción que tiene el trabajador hacia sus funciones laborales (Kanfer, 1990 en Hernández, 2015), es por ello que se asignó dicho nombre al factor unificado puesto a que engloba el contenido de los ítems correspondientes a dicha dimensión, del mismo modo, Latham y Ernst (2006 en Arrieta-Salas & Navarro-Cid; 2008) dan a conocer al *entusiasmo laboral* como un proceso psicológico consecuencia de la interacción entre el individuo (necesidades, valores, cogniciones, intereses, metas, entre otros) y el ambiente (condiciones de trabajo, tipo de tarea, retroalimentación, presión temporal, entre otros). Del mismo modo, cabe mencionar que la dimensión de *Desinterés*, se ha mantenido sin mayores modificaciones en comparación a la original (Cabrera, 2014), esto se da debido a la fuerte representatividad acertada que tienen los ítems que conforman ésta dimensión.

La alta correlación que se da entre los ítems que emergieron de la unificación de las dimensiones planteadas se deben a cuando una persona se encuentra aburrida e infraexigida debido a la baja o ausencia de entusiasmo en su centro de labor lo que generaría una interacción negativa en la organización con sus compañeros y/o clientes,

presentándose de este modo el *Burnout* (Moreno-Jiménez, González & Garrosa; 2001), síndrome crónico de riesgo psicosocial originado por estrés el cual surge en cualquier tipo de organización laboral (Gil-Monte; 2006 en Quiceno & Vinaccia; 2007).

Por otro lado, según las correlaciones halladas con el *Burnout* se puede dar a conocer la estrecha relación entre sus factores con los del *SB*. Sin embargo, como se comentó en párrafos anteriores, las variables que muestran una mayor correlación (inversa) entre ellas son el *Cinismo* y *Entusiasmo Laboral*. Esto se puede interpretar debido a que el *Cinismo* se manifiesta mediante la indiferencia hacia el trabajo, dimensión que claramente se encuentra asociada con la variable *Desinterés* del *SB* dimensión que se caracteriza por la ausencia de identificación con el trabajo por parte del empleado, al igual que el factor del *Burnout*. De igual forma, existe una fuerte correlación entre las variables *Eficacia* y *Desinterés* la cual se percibe de manera inversa, el personal con alto *desinterés* presentará una baja eficacia a nivel experto afectando a la empresa de manera cuantitativa. De igual modo, cabe recalcar la relación que existe entre el *SB* y el *Burnout*, pues como se indica a inicios de este párrafo, ambos mantienen síntomas en común que se ponen en manifiesto como resultado de una situación común que es la insatisfacción en el trabajo, además, ambos síndromes se influyen mutuamente y se encuentran constituyéndose como parte de un mismo sistema.

Por otro lado, se presentó correlación inversa entre las dimensiones de *Desgaste Emocional* y *Entusiasmo Laboral*, este último factor se explicó en líneas anteriores. En cuanto al *Desgaste Emocional*, sólo se hará mención al factor de la edad del sujeto, es decir, la relación existente a la cantidad de años de experiencia en su ocupación, lo cual, al tornarse en una función realizada por años, se torna lo suficientemente monótona como para terminar generando una baja o ausencia del *Entusiasmo Laboral* manifestándose también como *Desinterés* en el trabajador, relación que también se ve reflejada en el cuadro de correlación con criterios externos. Es en este punto donde dicha dimensión se asocia con el *Síndrome de Burnout* ya que éste problema se ve reflejado en la baja implicación laboral del trabajador en su organización debido a los factores previamente mencionados en el párrafo (Moreno-Jiménez, González & Garrosa; 2001).

En cuanto a los coeficientes de confiabilidad (en base a variables observadas y variables latentes) presentan, en grupo, magnitudes considerables para evaluaciones grupales e investigaciones (Merino et al., 2014; Ponterotto & Charter, 2009), aunque, no se

sugiere el uso de esta escala para tomas de decisiones individuales debido a la cantidad de error de medición presente hasta nuevos estudios que permitan solucionar este aspecto. Es importante indicar que el actual estudio, como ya se ha indicado anteriormente, presenta ciertos cambios en cuanto a las dimensiones e ítems que conformaban el constructo psicométrico original (Cabrera, 2014).

Por otro lado, en cuanto a las implicaciones prácticas, resulta un aporte para los psicólogos organizacionales pues gracias al presente estudio se podrá hacer mayores investigaciones de las correlaciones encontradas y de ese modo aminorar la carga de investigación con respecto al *SB*, síndrome que hasta el día de hoy se muestra carente de información, es por ello que se realizó la actual investigación, con la finalidad de poder conocer más a fondo sus teorías y relaciones con otros síndromes como el *Burnout*. Así mismo, el presente estudio ayudará a percibir qué factores son los que se están dando en la organización para de ese modo realizar algún Programa de Intervención en Salud Ocupacional que permita brindar y promover estilos de vida saludable para los trabajadores. Del mismo modo, es beneficioso para el entorno social ya que ésta escala permitirá evaluar el status de los trabajadores que podrían tener el *SB*, con la misma se espera haya reducción del nivel de *aburrimiento* crónico, *estrés laboral*, *desinterés* por la organización, entre otros.

Así mismo, tiene también utilidad a nivel metodológico ya que el brindar éste instrumento no sólo ayudará a profundizar lo que ya se conoce del *SB* sino que también servirá a los psicólogos organizacionales como referencia a seguir para la evaluación que se quiera realizar a los trabajadores de Lima Metropolitana.

Respecto a las limitaciones, la principal fue la falta de información referente al *SB*, lo cual hizo que la investigación se basara en investigaciones pasadas del *AL*, *Compromiso Laboral (Engagement)* y *Satisfacción laboral*, por otro lado, en cuanto a exploraciones sobre el *SB*, sólo se contaba con la investigación realizada por Cabrera (2014) en la cual fue aplicada a personal ofimático de Valencia (Carabobo, Venezuela) mas no se encuentra un estudio de ese calibre en Perú. Otra de las limitaciones fue que los jefes de los centros en los que se tomaron el test, no permitieron a sus trabajadores colocar información referida al puesto de trabajo, monto salarial, entre otros, lo cual impidió un resultado más enriquecedor en información.

Otro punto a mencionar, tomando en cuenta las limitaciones relacionadas a un tamaño muestral reducidos, y proclive a la deseabilidad social, como el de este estudio, la presente versión posee evidencias de validez y confiabilidad enfocadas en un grupo ocupacional particular (trabajadores administrativos) la cual permitirá a los investigadores a seguir indagando más a profundidad éste síndrome para, en caso se muestren interesados, puedan continuar o realizar estudios instrumentales, así como empíricos. Es de suma importancia indicar que la eliminación de los ítems es de carácter temporal pues lo que se espera es que en un futuro pueda obtener un comportamiento psicométrico estable.

Adicionalmente, se halla como restricción la obtención de un grupo proveniente de una institución privada por lo que haría falta analizar el SB a entidades estatales, así como también se muestra como limitación el elevado porcentaje de mujeres lo cual dificulta el alcance de las interpretaciones de la prueba.

Finalmente, por todo lo expuesto, se puede indicar que el presente estudio aporta indicadores de calidad psicométrica que, si bien es cierto no se recomienda en su totalidad el uso del instrumento para la práctica aún, se puede tener como precedente este constructo en trabajadores administrativos de Lima Metropolitana, impulsando la investigación y concientización del SB.

Del mismo modo, cabe mencionar que los indicadores de confiabilidad se muestran compatibles es hasta cierto punto por lo que no se recomienda el uso de la escala para futura toma de decisiones ya que se requiere mayor evidencia de validación y confiabilidad del constructo.

Referencias

- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038-1059.
- Aiken, L. (1980). Content validity and reliability of single items or questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 40, 955-959.
- Allen, N. & Meyer, J. (1993). Organizational commitment: *evidence of career stage effects?* *Journal of Business Research*. 26(1), 49-61.
- Arciniega, L. (2002) Compromiso organizacional en México: *¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?* *Dirección estratégica*. Revista de negocios del ITAM. 2(1), 21 – 23.
- Arias, B. (2008). Desarrollo de un ejemplo de análisis factorial confirmatorio con Lisrel, AMOS y SAS. *Seminario de Actualización en Investigación sobre Discapacidad SAID 2008*. Universidad de Valladolid: España.
- Arrieta-Salas, C. & Navarro-Cid, J. (2008). Motivación en el trabajo: viejas teorías, nuevos horizontes. *Actualidades en psicología*, 22(109), p. 70.
- Azabache, K. (2016). *Construcción y propiedades psicométricas de la Escala del Síndrome de Boreout–ESB en colaboradores adultos de Trujillo*. Tesis para optar el grado académico de Doctor en Psicología, Facultad de Humanidades, Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Bruursema, K., Kessler, S. & Spector, P. (2011). Bored employees misbehaving: The relationship between boredom and counterproductive work behaviour. *Work & Stress*, 25(2), 93-107.

- Cabrera, L. (2014). Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. *Revista de la Universidad Industrial Santander Salud*, 46(3), 259-265.
- Camargo Cadena, V. M. (2015). *La importancia del proceso de selección de personal y vinculación en empresas* (Bachelor's thesis, Universidad Militar Nueva Granada).
- Centro de Noticias de las Naciones Unidas (2 de abril, 2012). *ONU examina relación entre felicidad y desarrollo*. Recuperado de:
<http://www.un.org/spanish/News/story.asp?newsID=23084#.Wigmr1XibIU>
- Chacaltana, J., & Yamada, G. (2009). *Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú*. Inter-American Development Bank.
- Cicchetti, D. V. (1994). Guidelines, criteria, and rules of thumb for evaluating normed and standardized assessment instruments in psychology. *Psychological assessment*, 6(4), 284 - 290.
- Conexión ESAN (2014). Situación y perspectiva del empleo en el Perú. Perú. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2014/05/22/situacion-perspectiva-empleo-peru/>
- Cummings, M. L., Gao, F., & Thornburg, K. M. (2016). Boredom in the workplace: a new look at an old problem. *Human factors*, 58(2), 279-300.
- Deal, L. (2003). *The boredom solution: Understanding and dealing with Boredom*. California, Estados Unidos: Dandy Lion Publications.
- Domínguez, S. (2012). Propuesta para el cálculo del Alfa Ordinal y Theta de Armor. *Revista de Investigación en Psicología*, 15, 213-217.
- Domínguez, S. (2014). ¿Matrices Policóricas/Tetracóricas o Matrices Pearson? Un estudio metodológico. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 6, 39-48.

- Domínguez, S. & Merino C. (2015). ¿Por qué es importante reportar los intervalos de confianza del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13(2), 1326-1328.
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions* (Vol. 1). New York: Human Sciences Press.
- Elosua, P. & Zumbo, B.D. (2008). Coeficientes de fiabilidad para escalas de respuesta categórica ordenada. *Psicothema*, 20(4), 896-901.
- Facci, R. (2014). ¿Estrés laboral? Empresas pierden US\$ 2,800 por trabajador al año por culpa de este mal. *Diario de Economía y Negocios de Perú*. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/estres-laboral-empresas-pierden-us-2-800-trabajador-ano-culpa-mal-86215>
- Farmer, R., & Sundberg, N. D. (1986). Boredom proneness--the development and correlates of a new scale. *Journal of personality assessment*, 50(1) 4-17.
- Fernández-Arata, M., Juárez García, A., & Merino Soto, C. (2015). Análisis estructural e invarianza de medición del MBI-GS en trabajadores peruanos. *Liberabit*, 21(1), 9-20.
- Ferrando, P. J. & Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33.
- Ferrando, P. & Lorenzo-Seva, U. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: algunas consideraciones adicionales. *Anales de Psicología*, 30(3), 1170-1175.
- García-Lombardia, P., Pin, J., Echegaray, J., & Llario, L. (2010). *Gestionando el compromiso con la empresa*. Madrid: Fondo Editorial IESE Business School.

- Gestión.pe (23 de junio, 2014). El subempleo profesional sigue subiendo porque el sistema universitario no avanza. Recuperado de: <http://gestion.pe/economia/gustavo-yamadasubempleo-profesional-sigue-subiendo-porque-sistema-educativo-universitario-noavanza-2101007>
- Gil, F. (2016). Mercado Laboral al 2017: ¿Cómo va a cambiar el panorama del Perú? *Gestión el diario de Economía y Negocios de Perú*. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/mercado-laboral-2017-cambiar-panorama-peru-147965>
- Gil-Monte, P. R. (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud pública de México*, 44(1), 33-40.
- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de salud pública*, 83(2), 169-173.
- Gómez, S. P. (2010). *Síndrome del boreout o sentirse aburrido en el puesto de trabajo*. España: Junta de Andalucía Consejería de Empleo – DGSSL.
- Gutiérrez, J. M. (2010). "Bore-out" la infracarga mental. *ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 75. Recuperado de: <http://pdfs.wke.es/4/2/6/9/pd0000054269.pdf>
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (2005). *Análisis Multivariada de datos*. Porto Alegre: Bookman.
- Hernández M. (2015). *Motivación laboral: implicaciones para los directivos*. Tesis de Grado. Universidad de la Laguna. Facultad de Derechos Humanos.
- Horn, J. L. (1965). A rationale and test for the number of factors in factor analysis. *Psychometrika*, 30(2), 179-185.

- Law, K. S., & Wong, C. S. (1999). Multidimensional constructs M structural equation analysis: An illustration using the job perception and job satisfaction constructs. *Journal of Management*, 25(2), 143-160.
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A., & Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de psicología*, 30(3), 1151-1169.
- Lorenzo-Seva, U. (1999). Promin: a method for oblique factor rotation. *Multivariate Behavioral Research*, 34, 347-356.
- Lorenzo-Seva, U. & Ferrando, P. (2007). *FACTOR: A computer program to fit the exploratory factor analysis model*. University Rovira i Virgili.
- Mael, F., & Jex, S. (2015). Workplace boredom: An integrative model of traditional and contemporary approaches. *Group & Organization Management*, 40(2), 131-159.
- Malachowski (2006). Wasted time at work still costing companies billions in 2006. Recuperado de: <http://www.salary.com/wasted-time-at-work-still-costing-companies-billions-in2006/>
- Martinez & Rodríguez-Montalbán, R. (2017). 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.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Merino, C., García, W., & Navarro, J. (2014). Evaluación de la confiabilidad del Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On ICE: NA. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 3(1), 141-154.

- McDonald, R. P. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Mahwah, N. J.: L. Erlbaum Associates.
- Merino, C. & Livia, J. (2009). Intervalos de confianza asimétricos para el índice de validez de contenido: Un programa Visual Basic para la V de Aiken. *Psicothema*, 25, 169-171.
- Merino, C. & Navarro-Loli, J. (2015). Estructura interna del SF-12: Observaciones a Vera-Villarroel et al (2014). *Revista Médica de Chile*, 143(7), 949-951.
- Mikulic, I. (2007). Construcción y adaptación de pruebas psicológicas. *Manuscrito inédito, Universidad de Buenos Aires, Argentina*. Recuperado de: http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/059_psicometricas1/tecnicas_psicometricas/archivos/f2.pdf
- Moreno-Jiménez, B., González, J. L., & Garrosa, E. (2001). Desgaste profesional (burnout), personalidad y salud percibida. *Empleo, estrés y salud*, 20, 59-83.
- Naranjo (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). *Pensamiento & Gestión* (32), 83-114.
- Noticias Universia (14 de enero, 2015). *Perú tiene un 40% de profesionales universitarios subempleados*. <http://noticias.universia.edu.pe/empleo/noticia/2015/01/14/1118197/peru-40-profesionales-universitarios-subempleados.html>
- Ortega, M. d. (2012). *La PRL como herramienta para la detección y prevención del suicidio laboral*. Catalunya: Universitat Politècnica de Catalunya.
- Oscoco, A. (2016). *Determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización*. Lima: Fondo Editorial Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).

- Paneque, S. (2010). *Síndrome del Boreout o sentirse aburrido en el puesto de trabajo*. Recuperado de: <https://www.aepsal.com/wp-content/uploads/2016/05/SindromeBoreout-JuntaAndalucia.pdf>
- Penfield, R. & Giacobbi, P. (2004). Applying a score confidence interval to Aiken's item content-relevance index. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 8(4), 213-225.
- Pérez, E. & Medrano, L. (2010). Análisis Factorial Exploratorio: Bases Conceptuales y Metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 2, 58-66.
- Ponterotto, J. G., & Charter, R. A. (2009). Statistical extensions of Ponterotto and Ruckdeschel's (2007) reliability matrix for estimating the adequacy of internal consistency coefficients. *Perceptual and motor skills*, 108(3), 878-886.
- Quiceno, J., & Vinaccia, S. (2007). Burnout: "síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". *Acta colombiana de psicología*, 10(2), 117-125.
- Reátegui, A. (2017). *El 2017 no será un año malo para la economía peruana pero podría ser mejor*. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2017/01/09/2017-no-sera-malo-para-economia-peruana-pero-podria-ser-mejor/>
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional, conceptos controversias y aplicaciones*. (6ª ed.). México: Prentice Hall.
- Rothlin, P. & Werder, P. (2009). *El nuevo síndrome laboral Boreout, recupera la motivación*. New York: De bolsillo Clave.
- Salazar, J. G.; Guerrero, J, C.; Machado, Y. B. & Cañedo, R. (octubre, 2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. ACIMED, 20(4), 67 – 75. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1024-94352009001000004&script=sci_arttext

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.

Recuperado de: <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/251.pdf>

Vargas Munoz, C. (2014). *Diferencia de la actitud laboral de acuerdo al tipo de generacion a la que pertenece el colaborador*. Guatemala: Facultad de humanidades, licenciatura en psicología industrial/organizacional.

Yamamoto, J. (2013). Bienestar, gestión de recursos humanos y desarrollo social. *Tiempo de Opinión*, 6(11), 14-25.

Zwick, W. & Velicer, W. (1986). Comparison of five rules for determining the number of components to retain. *Psychological Bulletin*, 99, 432-442.

Cuadro ítems originales y actuales

Ítem original Boreout	ítem actual Boreout
Día de trabajo genera importantes actividades.	Cada día de trabajo genera actividades importantes.
Encuentra actividades laborales entretenidas.	Encuentro las actividades laborales entretenidas.
Envía correos o chatea asuntos personales.	Envío correos o chateo sobre asuntos personales.
Se la pasa la jornada esperando que concluya.	Paso las horas pensando en finalizar la jornada laboral.
Puede pasar horas "que no sabe que hacer".	Puedo pasar horas sin saber qué hacer.
Se siente animado cuando trabaja.	Me encuentro animado a lo largo de la jornada laboral.
Indiferencia hacia éxitos o fracasos de la empresa.	Soy indiferente hacia los éxitos o fracasos de la empresa.
Poco le importan deseos o necesidades de los clientes.	Poco me importan los deseos o necesidades de los clientes.
Se siente motivado con las tareas que le asignan.	Me siento motivado con las tareas que me asignan en mi trabajo.
Se siente identificado con el trabajo.	Me siento identificado con el trabajo.
El trabajo lo encuentra "sin sentido"	Encuentro mi trabajo carente de sentido.
Preocupación por la posibilidad de ascender.	Me preocupa la posibilidad de ascender en el trabajo.
Tareas retadoras para sus capacidades laborales.	Las tareas son un reto para mis capacidades laborales.
Puede dar más de lo que su jefe le exige.	Siento que puedo dar más de lo que mi jefe me exige.
Su jefe delega tareas que le resultan insignificantes	Mi jefe delega tareas que resultan insignificantes para mí.
Se siente profesionalmente aprovechado.	En el trabajo me siento profesionalmente aprovechado.
Cantidad de trabajo adecuada a su capacidad.	Siento que me brindan la cantidad de trabajo adecuada a mi capacidad.
En la empresa existe "falta de trabajo".	Siento que en la empresa existe poca exigencia.