UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

**Validación de la Escala de Aburrimiento Laboral en
Auxiliares de Almacén de una empresa de Lima**

TESIS

Para optar el título profesional de Licenciado en Psicología

AUTOR

Villarreal Noriega, Andrea (0000-0003-2000-5688)

ASESOR

Reyes Bossio, Mario (0000-0003-4655-1927)

Lima, 06 de julio de 2020

DEDICATORIA

A mis abuelos, con todo mi esfuerzo y amor.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mis padres, Gianmarco y Carla, por su apoyo y amor incondicional, por motivarme a ser mejor cada día y por despertar mi pasión por la Psicología.

Resumen

El presente trabajo de carácter psicométrico, tuvo como objetivo determinar cuáles son las evidencias de validez y confiabilidad de la Escala de Aburrimiento Laboral de Martínez Lugo y Rodríguez-Montalbán en auxiliares de almacén de 18 a 60 años ($M = 27$; $DE = 7.70$) de una empresa de Lima Metropolitana. Dentro de la muestra, el 79.7% de las personas eran hombres y el 20.3% mujeres, el muestreo utilizado fue no probabilístico accidental. Para las evidencias de validez del constructo se realizó el análisis factorial exploratorio y el análisis factorial confirmatorio, siendo el modelo tridimensional el que posee mejores índices ($S-B\chi^2 = 63.47$; $df = 17$; $p = .000$; $S-B\chi^2/df = 3.73$; $CFI = .96$; $RMSEA = .052$ [IC90% .039 .066]; y $AIC = 117.471$). La confiabilidad por consistencia interna mostró un resultado adecuado (Desvinculación: $\alpha = .825$, $\omega = .839$; Desinterés: $\alpha = .794$, $\omega = .798$; Percepción prolongada del tiempo: $\alpha = .753$, $\omega = .758$). Finalmente, se encontró correlación positiva entre la Escala de Boreout y la Escala de Aburrimiento Laboral (.75). Se concluye que el instrumento posee evidencias de estructura interna, validez del constructo, confiabilidad y convergencia con la Escala del Síndrome de Boreout.

Palabras clave: aburrimiento laboral, psicometría, auxiliar de almacén, validez, confiabilidad

Validation of the Labor Boredom Scale in Warehouse Auxiliary of a Lima company

Abstract

The present work of a psychometric nature, had as a determined objective the tests of validity and reliability of the Scale of Labor Boredom of Martínez Lugo and Rodríguez-Montalbán in warehouse assistants from 18 to 60 years ($M = 27$; $SD = 7.70$) of a Lima Metropolitan company. Within the sample, 79.7% of the people were men and 20.3% women, the sampling used was accidental non-probability. For the evidence of validity of the construct, the exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis were performed, being the three-dimensional model the one with the best indices ($S-B\chi^2 = 63.47$; $df = 17$; $p = .000$; $S-B\chi^2 / df = 3.73$; $CFI = .96$; $RMSEA = .052$ [IC90% .039-.066]; and $AIC = 117.471$). Reliability due to internal consistency selected an adequate result (Dissociation: $\alpha = .825$, $\omega = .839$; Disinterest: $\alpha = .794$, $\omega = .798$; Prolonged perception of time: $\alpha = .753$, $\omega = .758$). Finally, a positive correlation was found between the Boreout Scale and the Job Boredom Scale (.75). It is concluded that the instrument has evidence of internal structure, construct validity, reliability and convergence with the Boreout Syndrome Scale.

Keywords: job boredom, psychometry, warehouse assistant, validity, reliabilit

Introducción

En un mundo cada vez más acelerado, donde las empresas necesitan trabajadores con mayor nivel de productividad, el área de recursos humanos se enfoca en encontrar elementos innovadores y estimulantes que puedan mantener la atención focalizada del colaborador. Esto le permite a la persona centrarse en la tarea que debe realizar y rendir con su capacidad total, siendo así más efectivo y productivo. Un trabajador distraído generalmente es propenso a bajar su rendimiento y productividad (Azkue, 2015; Solf, 2018). Estas situaciones a mediano o largo plazo provocan descensos de rendimiento que no se pueden recuperar y conllevan en un despido del colaborador. Se conoce que las principales razones de baja productividad laboral son la monotonía, la escasez de desafíos, el trabajo rutinario o desafíos que no se alinean con los intereses personales de los colaboradores (Scoble, 2017).

Según Harju, Hakanen y Schaufeli (2014), existe una asociación entre el aburrimiento, la presencia de síntomas de estrés, mayor intención de abandono de trabajo, así como de jubilarse tempranamente. Asimismo, se encontraron relaciones positivas entre aburrimiento laboral y distrés; el cual es reconocido como el estrés negativo que causa angustia, aflicción y hasta sufrimiento (Van Hooff & Van Hooft, 2014). En la actualidad, las organizaciones combaten estratégicamente la baja productividad sin conocer la verdadera causa de este problema. Sin embargo, en los últimos años existe mayor interés de conocer el aburrimiento y su relación con el ámbito laboral (Solf, 2018).

A lo largo del tiempo, se ha analizado el aburrimiento por distintos autores: según el diccionario de La Real Academia Española (2018), el aburrimiento se define como el cansancio del ánimo originado por la falta de estímulo o distracción, o por molestia reiterada. Asimismo, Miller (2016) menciona que el aburrimiento muestra una falta de compromiso con el mundo. En cambio, para Fisher (1993) es un estado afectivo no placentero y temporal donde la persona siente un escaso interés y dificultad para focalizarse en una actividad, así como un bajo estado de excitación y alta insatisfacción atribuido a un ambiente incorrectamente estimulante (Mikulas & Vodanovich, 1993; Martínez & Rodríguez-Montalbán, 2016). El aburrimiento se da por una escasa activación de sensaciones y el nivel óptimo de activación dependerá de la persona, es así que, el nivel óptimo de activación elevado explorará comportamientos más extremos con el fin de satisfacer necesidades de sensaciones (Zuckerman, 1971; Martínez & Rodríguez-Montalbán, 2016).

El aburrimiento en el ámbito laboral, es definido como un estado emocional negativo y desestimulado que percibe el colaborador al realizar actividades y tareas de bajo desafío (Van

Hooff & Van Hooft, 2014; Van Tilburg & Igou, 2017). Los estudios han demostrado que el aburrimiento es un factor importante para la insatisfacción laboral, está relacionado con la poca carga de trabajo, rutina, desinterés por las actividades y con la sobrecalificación del empleado en su puesto de trabajo, dificultando la concentración en sus tareas diarias (Csikszentmihalyi, 1975; O'Hanlon, 1981; Eastwood, Frischen, Fenske, & Smilek, 2012).

Asimismo, el aburrimiento laboral es el estado subjetivo vinculado al trabajo y está compuesto por la desvinculación, el desinterés y la percepción de la prolongación del tiempo en el trabajo (Martínez & Rodríguez-Montalbán, 2016). En primer lugar, los autores, definen la desvinculación como el distanciamiento psicológico de las tareas o actividades relacionadas en el trabajo causado por una falta de estimulación o reto asociada a la naturaleza del trabajo. En segundo lugar, el desinterés lo delimitan como un sentimiento de indiferencia ante las tareas o actividades que se realizan. En tercer y último lugar, conceptualizan la distorsión de la percepción del tiempo como percibir una excesiva prolongación del tiempo en el lugar de trabajo y, por ende, el tiempo pasa muy lento. (Martínez & Rodríguez-Montalbán, 2016).

Existen diversas maneras de evaluar el aburrimiento. Por ejemplo, encontramos la Escala de Boreout en ámbito laboral realizada por Cabrera (2014), la Escala del Síndrome de Boreout (Azabache, 2016), y la Escala para medir Boreout de Morán (2017); estas dos últimas escalas validadas en el Perú cuentan con una cantidad de ítems excesiva. Frente a esta oportunidad de mejora en el ámbito organizacional, se toma como una alternativa breve para medir el aburrimiento, la EAL - Escala de Aburrimiento Laboral (Martínez & Rodríguez-Montalbán, 2016). Esta cuenta con 3 dimensiones: Desvinculación, desinterés y percepción del tiempo; las cuales fueron descritas en párrafos anteriores.

Se utilizó la Escala de Aburrimiento Laboral en tres estudios independientes por los mismos autores, con una total muestra de 2,032 participantes, siendo el 61.2% mujeres y teniendo una edad promedio total de 36.85 años de edad. Asimismo, el 41% de la población contaba con un grado académico de Licenciatura. Por un lado, el primer estudio contaba con 10 ítems; sin embargo, dos de ellos fueron eliminados por observarse redundancia, eliminándose los de menor carga factorial. El segundo estudio provee evidencia de la validez convergente de la EAL con el Dutch Boredom Scale. El tercer estudio evidencia la validez discriminante de la EAL con la Escala de Engagement en el Trabajo de Utrecht (Martínez & Rodríguez-Montalbán, 2016). En algunas ocasiones se manifiesta que los instrumentos cortos tienen una limitación porque pueden contener una pobre consistencia y muchas veces no representar el constructo (Fuchs & Diamantopoulus, 2009; Caycho-Rodríguez, Rojas-Jara, Ventura-León, Noe-Grijalva, Cabrera-Orosco & Reyes-Bossio, 2019). Sin embargo, los cuestionarios

reducidos y de ítem único son fáciles de aplicar, de medición breve y evitan la fatiga y el aburrimiento (van Hoof, Geurts, Kompier & Taris, 2007; Boyd, Gove & Hitt, 2005, Caycho-Rodríguez, Rojas-Jara, Ventura-León, Noe-Grijalva, Cabrera-Orosco & Reyes-Bossio, 2019; Caycho-Rodríguez, Tomás, Ventura- León, Carranza, Oblitas, Reyes-Bossio, García & Cabrera-Orosco, 2020).

Considerando las dimensiones y las adecuadas propiedades psicométricas de la Escala de Aburrimiento Laboral de Martínez y Rodríguez-Montalbán (2016), se decide utilizar ésta como fuente de adaptación al contexto peruano y se pretende responder a la pregunta: ¿Cuáles son las evidencias de validez y confiabilidad de la Escala de Aburrimiento Laboral en auxiliares de almacén de una empresa de Lima Metropolitana?

Se considera que esta investigación posee utilidad metodológica porque se aporta un instrumento con evidencias de validez y confiabilidad apto para implementarse en cualquier organización del contexto peruano. Desde la implicancia práctica, este instrumento ayuda a medir una variable de manera más corta y rápida. Asimismo, tener una escala breve de aburrimiento laboral beneficia a las empresas en el conocimiento y determinación de los principales factores que influyen en esta variable. De esta manera, podrán implementar algún método de intervención para subsanar este acontecimiento. Finalmente, desde una perspectiva teórica, el contar con una escala validada en el Perú, permite obtener información contextualizada al ámbito laboral local, aportando mayor conocimiento sobre este constructo y brindando nuevas oportunidades para la realización de otras investigaciones.

El objetivo principal es determinar las evidencias de validez y confiabilidad de la Escala de Aburrimiento Laboral de los auxiliares de almacén de una empresa privada de Lima Metropolitana. Por un lado, se espera brindar evidencias de validez basadas en la estructura interna a partir del análisis factorial de la escala mencionada; así como, otorgar evidencias de validez convergente. Por otro lado, se busca determinar la confiabilidad por el método de consistencia interna.

Método

Este estudio es de tipo instrumental, dado que se analizan las propiedades psicométricas de instrumentos de medida psicológicos de nuevos test o la traducción y adaptación de test ya existentes (Ato, López & Benavente, 2013).

Participantes

Los sujetos incluidos en el estudio proceden de una empresa distribuidora de productos

farmacéuticos y de consumo, se contempla un tamaño muestral de 300 trabajadores de Lima Metropolitana. Esta cantidad es considerada buena para distintos autores (Caycho-Rodríguez, 2017); ya que, 239 hombres y 61 mujeres, representan 79.7% y 20.3% respectivamente. Asimismo, el muestreo es no probabilístico accidental, porque no todas las personas tuvieron la misma posibilidad de ser elegidas, pues la investigadora y analista de recursos humanos fue quien seleccionó a los sujetos participantes en base a su disponibilidad. Del mismo modo, se contempla que el rango de edad es de 18 a 60 años, siendo la edad media de 27 años. Con respecto al estado civil de los participantes, el 72,3% de ellos eran solteros, un 24% casados, un 2% divorciados y 1,67% viudos; así como, el 50,6% mencionó que tenía al menos 1 hijo, mientras que el 49,4% no tenía hijos. Finalmente, el 65,3% tenía un contrato a plazo fijo y el 34,7% un contrato a plazo indeterminado. Se consideró como irrelevante el tiempo de labor en la empresa.

Instrumentos

Ficha Sociodemográfica. Esta ficha es elaborada específicamente para esta investigación y tiene como objetivo recolectar datos importantes que permitan distinguir a los participantes de la muestra en relación al sexo, profesión, tiempo de trabajo en su empresa y edad.

Escala de Aburrimiento Laboral (EAL).

Diseñada por Martínez y Rodríguez-Montalbán. (2016) para medir el grado de aburrimiento en los trabajadores. Esta escala cuenta con 8 ítems con formato de respuesta tipo Likert de 0 (totalmente en desacuerdo) a 6 (totalmente de acuerdo), considerando que a mayor puntaje mayor nivel de aburrimiento laboral.

En un inicio, este instrumento estaba construido por 10 ítems y 3 dimensiones: desvinculación, desinterés y percepción del tiempo. Sin embargo, las correlaciones entre las dimensiones eran altas (.88 a .98). Cuando los autores eliminaron los ítems 8 (Las tareas que realizo en mi trabajo carecen de sentido para mí), y 9 (Siento que el tiempo pasa lentamente en mi trabajo); la escala mejoró significativamente.

Se observa que la dimensión desvinculación está conformada por los ítems 1, 4, 7 y 10. A su vez, la dimensión desinterés incluye los ítems: 2 y 5. En cuanto a la dimensión percepción del tiempo, se puede observar los siguientes ítems: 3 y 6.

Martínez y Rodríguez-Montalbán realizaron un análisis de confiabilidad de la forma final de la EAL, obteniendo un coeficiente alfa de Cronbach de .95 y una confiabilidad compuesta de .96. A su vez, analizaron la Varianza Media Extraída (AVE) obteniendo un valor de .75 y la

correlación ítem-total promedio de los ítems fue de .83.

Al realizar el último análisis factorial confirmatorio, como evidencia de validez basada en la estructura interna, consiguieron los índices de ajuste $\chi^2(20) = 152.346$, $p < .001$; GFI =.96; AGFI=.93; CFI=.98; NFI=.98; TLI=.97; IFI=.98; RMSEA=.07. Estos resultados indican un adecuado ajuste del modelo (Martínez & Rodríguez-Montalbán, 2016).

Escala del Síndrome de Boreout (ESB)

Cuestionario diseñado por Azabache (2016) para medir Síndrome de Boreout. Esta escala cuenta con 53 ítems y 5 dimensiones. Tiene formato de respuesta tipo Likert de 0 (nunca) a 5 (todos los días). El instrumento cuenta con evidencias de validez ($KMO = .75$) y confiabilidad en el contexto peruano. Con lo que respecta a validez, la autora realizó una prueba de bondad de ajuste con resultados altamente significativos; en cuanto a confiabilidad, la realizó por consistencia interna ($\alpha = .90$) y por estabilidad ($r = .90$). Sin embargo, para fines de la presente investigación se utilizó sólo la dimensión de aburrimiento que permitió realizar la validez convergente, la cual está conformada por 3 indicadores (inconformidad, apatía y distraimiento) y 15 ítems. Dichos indicadores obtuvieron un Alfa de Cronbach de .70, .74 y .80 respectivamente.

Procedimiento

En primer lugar, se realizó el contacto con la empresa, la cual cuenta con un 20% de colaboradores administrativos y un 80% de puestos operativos. Dicha comunicación fue directamente con el área de recursos humanos. Para la recolección de datos, los instrumentos fueron administrados de forma personal con material físico, puesto que los auxiliares de almacén no cuentan con aparatos electrónicos dentro de la planta.

En segundo lugar, se realizó la aplicación del piloto donde participaron 30 auxiliares de almacén, hombres y mujeres de 18 a 40 años de edad. Se les comentó a los colaboradores el motivo del test y se explicó brevemente el consentimiento, el cual garantiza su anonimato y confidencialidad como participante voluntario. Una vez aceptado, se les indicó que primero deben llenar los datos personales y luego desarrollar las escalas. También se les comentó que no hay alternativas correctas o incorrectas y se deben contestar todas para poder finalizar. El cuestionario fue contestado sin un límite de tiempo específico; sin embargo, tuvo una duración promedio de 10 minutos.

Una vez obtenida la muestra piloto, se procedió a pasar toda información a la base de datos (SPSS 22 para Windows). Con el fin de evaluar la validez y confiabilidad a partir del

coeficiente Alfa de Cronbach para medir la consistencia interna de los ítems, siendo la de ambas pruebas de .79. George y Mallery (2003) sugieren que un coeficiente Alfa entre .70 y .80 es aceptable. Asimismo, Jisu, Delorme y Reid (2006), afirman que en estudios confirmatorios el coeficiente Alfa debe estar entre .70 y .80.

En tercer lugar, se aplicó los cuestionarios a la muestra general de 300 personas. Se procedió a pasar toda la información a la base de datos SPSS 22 para Windows. Con respecto a la validez del constructo se utilizó el Análisis Factorial Exploratorio (AFE) y el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), por medio de la prueba de bondad de ajuste. Asimismo, con respecto a la confiabilidad, se analizó la consistencia interna con el coeficiente de Alfa de Cronbach y coeficiente de Omega. Por último, se correlacionó la EAL con la Escala de Boreout.

Finalmente, el lugar y el momento de aplicación fue en la sala de capacitación de la empresa, la que cuenta con una capacidad de 40 personas. Se realizaron siete grupos de 40 personas y uno de 20 auxiliares.

Resultados

Análisis descriptivo de los ítems

De acuerdo al análisis descriptivo de la media promediada de los ítems de las dimensiones de la variable de dificultades se observa que el promedio oscila en puntuaciones bajo los 2 puntos. Asimismo, se obtuvo como resultado una determinante de 0.001, menor a 2 lo que significa que hay una adecuada correlación entre los ítems.

Asimismo, las distancias entre el puntaje y el promedio de los ítems varían entre 1.34 a 1.82 puntos. Además, la distribución de la asimetría varía entre 1.04 y 2.16. Finalmente, la curtosis tiene un intervalo de -.08 a 4.14. Esto explica que no hay una distribución normal pues los valores de asimetría y curtosis es mayor a +1.5.

Tabla 1
Descripción de Ítems

Ítem	M	D.E	AS	CU	RITC
1 Me siento aburrido en mi trabajo	.83	1.43	1.97	3.25	.66
2 Las tareas de mi trabajo me estimulan muy poco o nada	1.51	1.82	1.04	-.08	.51
3 Siento que en mi trabajo estoy perdiendo tiempo, que podría estar utilizando en otras cosas	.80	1.38	2.02	3.83	.76
4 Las tareas que realizo en mi trabajo no me animan	.88	1.42	1.67	1.93	.79
5 Las tareas que realizo en mi trabajo NO me interesan, pero lo que hago me ayuda a pagar mis deudas	.83	1.48	2.02	3.36	.77
6 Las tareas que realizo en mi trabajo son irrelevantes para mí	.81	1.40	1.96	3.20	.68
7 Las horas en mi trabajo se hacen largas porque NO tengo nada que hacer	-.77	1.34	2.16	4.14	.66
8 Siento que el tiempo es eterno cuando estoy en mi trabajo	.87	1.56	1.99	3.10	.66

Nota: M, media; D.E, desviación estándar; AS, Asimetría; CU, Curtosis; RITC, Correlación ítem-test.

Análisis factorial exploratorio

Se realizó un análisis de los ítems mediante la prueba de KMO y la prueba de Barlett. Los resultados para la Escala de Aburrimiento Laboral de 8 ítems evidencian un KMO de .90 indicando que la adecuación muestral es correcta y estable y la prueba de esfericidad de Barlett arrojó un valor estadísticamente significativo de ($p < .000$) determinando que sí existe una distribución normal múltiple.

Se realizó un análisis factorial exploratorio, dando como resultado una sola dimensión que explica el 54% de la varianza total. Los ítems presentaron a su vez cargas factoriales que oscilaron entre .54 y .83.

Análisis factorial confirmatorio

Se verificó la estructura unidimensional derivada del AFE, donde los 8 ítems explicaban un solo factor (Modelo 1). Adicionalmente, se evaluó un modelo sustentado en la literatura previa: El modelo original de tres factores (Modelo 2: Desvinculación, Desinterés, Percepción prolongada del tiempo) propuesto por Martínez et al. (2016). Al comparar los modelos, el Modelo 1, presenta adecuados índices de ajuste ($S-B\chi^2 = 116.83$, $df = 20$ $p = .000$; $S-B\chi^2/df = 5.84$; CFI = .93; RMSEA = .070 [IC90% .058, .082]; y AIC= 164.833). El Modelo 2, a su vez, presenta mejores índices de ajuste, con respecto al Modelo 1 ($S-B\chi^2 = 63.47$; $df = 17$; $p = .000$; $S-B\chi^2/df = 3.73$; CFI = .96; RMSEA = .052 [IC90% .039, .066]; y AIC= 117.471). Además, al comparar el AIC, el Modelo 2 presentaba un menor valor que los otros.

Tabla 3

Índice de bondad de ajuste estadístico del EAL

	S-BX2 (gl)*	S-BX2/gl	CFI	RMSEA (IC 90%)	AIC
Modelo 1 (AFE - unifactorial)	116.83 (20)	5.84	.93	.070 (.058, .082)	164.833
Modelo 2 (original 3 dimensiones)	63.47 (17)	3.73	.96	.052 (.039, .066)	117.471

Escala de Aburrimiento Laboral

Por un lado, las cargas factoriales (λ) para el Modelo 1 tuvieron como resultado para el ítem 1 = .70; ítem 2 = .54; ítem 3 = .80; ítem 4 = .83; ítem 5 = .82; ítem 6 = .74; ítem 7 = .70; ítem 8 = .71. Por otro lado, las cargas factoriales (λ) para el Modelo 2 (ORIGINAL) fueron significativas y en la dirección esperada cercano al .70 requerido (Hair, Sarstedt, Hopkins & Kuppelwieser, 2014). Estos resultados brindan evidencia empírica para elegir el Modelo 2 como el que mejor representa el constructo EAL.

Tabla 4

Cargas factoriales modelo 2

	1	2	3
EAL 1	0.76		
EAL 2	0.57		
EAL 3	0.82		
EAL 4	0.85		
EAL 5		0.86	
EAL 6		0.77	
EAL 7			0.78
EAL 8			0.78

Nota: Dimensión 1: Desvinculación, dimensión 2: Desinterés, dimensión 3: Percepción prolongada del tiempo.

Confiabilidad

La confiabilidad para variables latentes varía según las dimensiones (Dimensión 1 $\omega = .839$; Dimensión 2 $\omega = .798$; Dimensión 3 $\omega = .758$) y las puntuaciones observadas (Dimensión 1 $\alpha = .825$; Dimensión 2 $\alpha = .794$; Dimensión 3 $\alpha = .753$), indican una confiabilidad adecuada del modelo unidimensional de la Escala de Aburrimiento Laboral.

Tabla 5

Análisis Omega y Alfa

Dimensión	Carga Omega	Carga Alfa
1	0.839	0.825
2	0.798	0.794
3	0.758	0.753

Correlación Escala de Aburrimiento Laboral con Escala de Boreout

Por un lado, la Escala de Aburrimiento Laboral es conformada por las variables: Desvinculación (F1), Desinterés (F2) y Percepción prolongada del tiempo (F3). Por otro lado, la Escala de Boreout está conformada por las variables: Inconformidad (F4), Apatía (F5) y Distrainimiento (F6).

Se observó que existe correlación entre la variable Desvinculación con la variable Inconformidad ($\rho = .53$, $p < .01$), variable Apatía ($\rho = .59$, $p < .01$) y variable Distrainimiento ($\rho = .52$, $p < .01$). Asimismo, hay correlación entre la variable Desinterés con la variable Inconformidad ($\rho = .69$, $p < .01$), variable Apatía ($\rho = .68$, $p < .01$) y variable Distrainimiento ($\rho =$

.60, $p < .01$). Finalmente, existe correlación entre la variable Percepción prolongada del tiempo con la variable Inconformidad ($\rho = .69$, $p < .01$), con la variable Apatía ($\rho = .78$, $p < .01$) y la variable Distrainimiento ($\rho = .73$, $p < .01$).

Figura 1. Correlación EAL con ESB

Nota: F1, desvinculación; F2, desinterés; F3, percepción prolongada del tiempo; F4: inconformidad; F5: apatía; y F6: distrainimiento.

Discusión

El objetivo principal fue determinar las evidencias de validez y confiabilidad de la Escala de Aburrimiento Laboral de los auxiliares de almacén de una empresa privada de Lima Metropolitana. Por un lado, se brinda evidencias de validez basadas en la estructura interna a partir del análisis factorial de la escala mencionada; así como, evidencias de validez convergente. Por otro lado, se determinó la confiabilidad por el método de consistencia interna.

Los resultados evidenciaron una adecuada validez y confiabilidad, lo que involucra una adecuada estructura interna. Estos resultados se asemejan a los resultados de la aplicación en

la población original (puertorriqueña). Existe homogeneidad en algunas características de la población actual (peruana) con la población original (puertorriqueña), como las condiciones laborales semejantes y aspectos culturales diversos. Asimismo, se puede observar que el lenguaje utilizado en el instrumento es universal y de sencillo entendimiento, por lo que la aplicación en nuestro contexto fue óptima, respetando los lineamientos lingüísticos (Ríos, 2010). Sin embargo, los rasgos sociodemográficos recogidos en la presente investigación arrojaron diferencias en cuanto a nivel educativo y sexo. En la muestra peruana, el mayor porcentaje de la población era de sexo hombre y nivel educativo clasificado como secundaria completa, técnica y, en menor grado, superior incompleta; a diferencia de la muestra puertorriqueña donde la población tenía el grado académico de bachiller o licenciado.

Con lo que respecta a la validez de la prueba, se puede observar que el análisis exploratorio da como resultado una unidimensionalidad a comparación de la escala original planteada por los autores (Martínez & Rodríguez-Montalbán, 2016). Esto se debe a la distribución de los datos y dispersión de la misma, por ello se tomó la decisión de realizar un análisis posterior y probar el análisis encontrado.

A partir del análisis factorial confirmatorio se verificaron dos estructuras: unidimensional (modelo 1) que venía planteándose del AFE y tridimensional (modelo 2, ceñido a la teoría). Los resultados de ambos fueron adecuados; sin embargo, el que tuvo resultados más significativos, en la dirección esperada y con buenos ajustes es el modelo 2. Este segundo modelo es idóneo porque se acerca más a la teoría propuesta por los autores, es el que nos ayuda a entender de forma más desagregada qué variables intervienen en el aburrimiento laboral. Es así como esto podría ayudar a identificar de forma más específica las necesidades de los colaboradores.

Al momento de correlacionar los resultados de la EAL y la Escala del Síndrome de Boreout, se puede confirmar que la estructura del instrumento midió adecuadamente el constructo en estudio. Esto muestra que la Escala de Aburrimiento Laboral ha sido replicada de forma adecuada, a pesar de las diferencias muestrales y características. Esto demuestra que la Escala de Aburrimiento Laboral mide la variable de aburrimiento y se puede utilizar con éxito en el contexto peruano.

Con lo que respecta al análisis de confiabilidad de la Escala de Aburrimiento Laboral se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.90 por encima del límite aceptable de .70 (Raykov, 2001) y en el rango de investigaciones anteriores (Shrira, Carmel, Tovel & Raveis, 2018); y un coeficiente Omega de .90. Esto nos demuestra que los ítems presentan una fiabilidad adecuada, son consistentes en el tiempo y en qué medida el constructo está presente

en los ítems (Ventura-León & Caycho-Rodríguez, 2017).

Según los datos encontrados, el modelo presentado se puede replicar en el área organizacional de la Psicología y puede ayudar a conocer al personal y si se encuentran aburridos con respecto al ámbito laboral.

Limitaciones

Una limitación del estudio es la deseabilidad social, pues al ser una escala de autorregistro los participantes exponen su opinión con respecto a las actividades laborales que realizan.

Otra limitación fue el muestreo de tipo no probabilístico accidental, pues no todas las personas tuvieron la misma posibilidad de ser elegidas, y pudo existir un sesgo de parte la investigadora y la conexión de recursos humanos.

Aportes

Se considera que esta investigación aporta un instrumento con evidencias de validez y confiabilidad apto para implementarse en cualquier organización del contexto peruano; así como, ayudar a medir una variable de manera breve y veloz, optimizando tiempo en la aplicación. Finalmente, contar con una escala validada en el Perú, permite obtener información contextualizada al ámbito laboral local, aportando mayor conocimiento sobre este constructo y brindando nuevas oportunidades para la realización de otras investigaciones.

Recomendaciones

Se recomienda que el estudio se replique en un público con mayor heterogeneidad para la obtención de mayores variables; así como, una población de un sector y profesión diferente.

Conclusiones

Los resultados confirman la estructura de tres factores con 8 ítems. Asimismo, un buen ajuste y adecuados índices de consistencia interna en la población de auxiliares de almacén de una empresa de Lima Metropolitana. Se encuentra importancia en los resultados puesto que abre el panorama para la realización de nuevas investigaciones.

Referencias

Ato, M., López, J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059.

<https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>

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.

Azkue, J. (2015). *Las distracciones, el gran enemigo de la productividad*. Recuperado el 30 de mayo de 2018, de DePro Consultores website:

<https://deproconsultores.com/distracciones/las-distracciones-el-gran-enemigo-de-la-productividad-algunas-ideas-para-combatirlas>

Boyd, B. K., Gove, S., & Hitt, M. A. (2005). Construct measurement in strategic management research: illusion or reality? *Strategic Management Journal*, 26(3), 239-257. <https://doi.org/10.1002/smj.444>

Cabrera, L. (2014). Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. *Revista de la Universidad Industrial de Santander*, 46(3), 259 – 265.

Caycho-Rodríguez, T. (2017). Consideraciones para la determinación del tamaño muestral en investigaciones instrumentales en geriatría y gerontología. *Revista Española de Geriatria y Gerontología*. 53(3), 168 – 169.
<https://doi.org/10.1016/j.regg.2017.09.006>

Caycho-Rodríguez, T., Rojas-Jara, C., Ventura-León, J., Noe-Grijalva, M., Cabrera-

- Orosco, I., & Reyes-Bossio, M. (2019). Ítem único para valorar la preocupación por el cáncer: evidencias iniciales de validez y confiabilidad. *Enfermería Clínica*.
<https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.11.012>
- Caycho-Rodríguez, T., Tomás, J., Ventura- León, J., Carranza, R., Oblitas, L., Reyes-Bossio, M., García, C., & Cabrera-Orosco, I. (2020). Factorial validity and invariance analysis of the five items version of Mindful Awareness Attention Scale in older adults, *Aging & Mental Health*.
<https://doi.org/10.1080/13607863.2020.1716685>
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety: Experiencing flow in work and play*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Eastwood, J., Frischen, A., Fenske, M., & Smilek, D. (2012). The unengaged mind: Defining boredom in terms of attention. *Perspectives on Psychological Science*, 7(5), 482 – 495. <https://doi.org/10.1177/1745691612456044>
- Fisher, C. (1993). Boredom at work: A neglected concept. *Human Relations*, 46(3), 395 - 417. <https://doi.org/10.1177/001872679304600305>
- Fuchs, C., & Diamantopoulos, A. (2009). Using single-item measures for construct measurement in management research: Conceptual issues and application guidelines. *Die Betriebswirtschaft*, 69(2), 195.
- Hair, J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/eb-10-2013-0128>
- Harju, L. & Hakanen, J. (2016). *An employee who was not there: a study of job boredom in white-collar work*, 45(2), 374 – 391. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2015-0125>

- Harju, L., Hakanen, J., & Schaufeli, B. (2014). Job boredom and its correlates in 87 Finnish organizations. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(9), 911 – 918.
- Jisu, H., Delorme, D., & Reid, L. (2006). Perceived third-person effects and consumer attitudes on preventing and banning DTC advertising. *Journal of Consumer Affairs*, 40(1), 90 – 116. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6606.2006.00047.x>
- Martínez, 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 Organizacional*, 35(1), 7 – 20
<https://doi.org/10.21772/ripo.v35n1a01>
- Mikulas, W. & Vodanovich, S. (1993). The essence of boredom. *The Psychological Record*, 43, 3-12.
- Miller, K. (2016). Piñera preferiría: aburrimiento y revolución. *Revista Iberoamericana*, 82(257), 819 - 836.
- Moran, K. (2017). *Estudio psicométrico de una escala para medir el Boreout en trabajadores administrativos*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- O'Hanlon, J. (1981). Boredom: Practical consequences and a theory. *Acta Psychologica*, 49(1), 53 - 82. [https://doi.org/10.1016/0001-6918\(81\)90033-0](https://doi.org/10.1016/0001-6918(81)90033-0)
- Raykov, T. (2001). Bias of coefficient alfa for fixed congeneric measures with correlated errors. *Applied Psychological Measurement*, 25, 69 - 76. doi: 10.1177/01466216010251005
- Ríos, I. (2010). El leguaje: herramienta de reconstrucción del pensamiento. *Razón y palabra*. 72(1), 1 – 25.

- Scoble R. (2017). *La monotonía laboral: factor de riesgo en el trabajo*. Recuperado el 20 de mayo de 2018, de PsicoPreven website: <https://www.psicopreven.com/noticias-de-la-prevencion/115-la-monotonia-como-factor-de-riesgo-laboral>
- Shrira, A., Carmel, S., Tovel, H., & Raveis, H. (2018). Reciprocal relationships between the will-to-live and successful aging. *Aging & Mental Health*, 1-8.
<https://doi.org/10.1080/13607863.2018.1499011>
- Solf, Z. (2018) *El aburrimiento en el trabajo: Aportes recientes de la psicología laboral*, 26(1), 9 – 22.
- Van Hooff, M. & Van Hooft, J. (2014). Boredom at work: proximal and distal consequences of affective work-related boredom. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 348 – 359. <https://doi.org/10.1037/a0036821>
- Van Hooff, M. L., Geurts, S. A., Kompier, M. A., & Taris, T. W. (2007). " How fatigued do you currently feel?" Convergent and discriminant validity of a single-item fatigue measure. *Journal of Occupational Health*, 49(3), 224 – 234.
<https://doi.org/10.1539/joh.49.224>
- Van Tilburg, W. & Igou, E. (2017). *Boredom begs to differ: Differentiation from other negative emotions*. *Emotion*, 17(2), 309 – 322. <https://doi.org/10.1037/emo0000233>
- Ventura-León, José Luis, & Caycho-Rodríguez, Tomás (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627. [fecha de Consulta 22 de junio de 2020]. ISSN: 1692-715X. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=773/77349627039>
- Zuckerman, M. (1971). Dimensions of sensation seeking. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 36(1), 45 – 52. <https://doi.org/10.1037/h0030478>