



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Propiedades psicométricas de la escala del Síndrome de Boreout –ESB en el área
Administrativa de una empresa de Lima, 2018

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

SEMINARIO REYES, Wendy Pamela

ASESOR:

Mg. POMAHUACRE CARHUAYAL, Juan Walter
Mg. MANRIQUE TAPIA, Cesar Raúl

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

PSICOMETRÍA

Lima - Perú

2018



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don

(a) *Seminario Reyes Wendy Kamila*

cuyo título es: *Propiedades psicoanalíticas de la escala de Síndrome de Burnout - ESBE en el área administrativa de una empresa de Lima 2018*

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: *!!!* (número)
DNCE (letras).

Lima Norte, *15* de *Octubre* del *2018*.

[Signature]
PRESIDENTE

[Signature]
SECRETARIO

[Signature]
VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Dedicatoria

A Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos. A mis padres por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo.

Agradecimiento

Quiero expresar mi agradecimiento a mis padres por la paciencia que han tenido para enseñarme e inculcarme valores, por sus atenciones y consejos constantes que han servido de gran impulso para mi vida y crecimiento profesional, de igual manera a mi hijo que siendo tan pequeño ha entendido mis ausencias y mi poco tiempo, gracias por brindarme tu infinito amor y estar alentándome a seguir adelante y no dejarme caer en cada obstáculo encontrado.

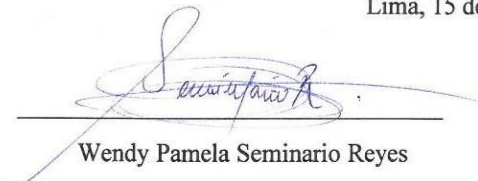
Declaratoria de autenticidad

Yo, Wendy Pamela Seminario Reyes, con DNI: 48278958, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Propiedades Psicométricas de la escala del Síndrome de Boreout en el área administrativa de una empresa privada de Lima, 2018”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 15 de julio del 2018



Wendy Pamela Seminario Reyes

DNI 48278958

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Propiedades psicométricas de la escala del Síndrome de Boreout –ESB en el área Administrativa de una empresa Privada de Lima, 2018” .La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la Operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Wendy Pamela Seminario Reyes

Índice

Página del jurado.....	ii
<i>Dedicatoria</i>	iii
<i>Agradecimiento.....</i>	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice	vii
<i>Índice De Tablas.....</i>	ix
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
I.INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad Problemática.....	1
1.2. Trabajos Previos.....	2
1.3 Teorías Relacionadas al tema	3
<i>1.3.1 Teorías psicométricas</i>	8
1.4 Formulación del Problema	10
1.5 Justificación del Estudio.....	10
1.6 Objetivos Objetivo general.....	11
II. MÉTODO	12
2.1 Diseño de investigación	12
2.2 Variables, Operacionales.....	12
2.3 Población y muestra	13
<i>2.3.1 Población:.....</i>	13
<i>2.3.2. Muestreo</i>	14
<i>2.3.3. Técnicas instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.</i>	14
2.4. Técnica de recolección de datos	14
<i>2.4.1. Instrumento de Recolección de Datos</i>	14
2.5. Métodos de análisis de datos	15
2.6. Aspectos éticos.....	16
III. RESULTADOS	17
3.1 Análisis de confiabilidad.....	17
IV. DISCUSIÓN	44

V. CONCLUSIÒNES	46
VI. RECOMENDACIONES	47
VII. REFERENCIAS	48
ANEXO	51

Índice De Tablas

Tabla 1.....	17
<i>Análisis de confiabilidad por consistencia interna con el método de Alfa de Cronbach de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB</i>	
Tabla 2.....	17
<i>Análisis de confiabilidad de las dimensiones por consistencia interna con método de Alfa de Cronbach de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB</i>	
Tabla 3.....	18
<i>Análisis de confiabilidad de las dimensiones con el método de consistencia interna mediante el método Omega de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB</i>	
Tabla 4.....	19
<i>Análisis de validez de la dimensión infra-exigencia con el método de comunalidades de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB</i>	
Tabla 5.....	20
<i>Análisis de validez de la dimensión aburrimiento laboral con el método de comunalidades de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB</i>	
Tabla 6.....	21
<i>Análisis de validez de la dimensión desinterés laboral con el método de comunalidades de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB</i>	
Tabla 7.....	22
<i>Análisis de validez de la dimensión alejamiento laboral con el método de comunalidades de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB</i>	
Tabla 8.....	23
<i>Análisis de validez de la dimensión tiempo libre en el trabajo con el método de comunalidades de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB</i>	
Tabla 9.....	24
<i>Análisis de validez mediante el método Ítem – Test de la dimensión infra – exigencia de</i>	

la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

Tabla 10...	25
<i>Análisis de validez mediante el método Ítem – Test de la dimensión aburrimiento laboral de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB</i>	
Tabla 11	26
<i>Análisis de validez mediante el método Ítem – Test de la dimensión desinterés laboral de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB.</i>	
Tabla 12	27
<i>Análisis de validez mediante el método Ítem – Test de la dimensión alejamiento laboral de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB</i>	
Tabla 13	28
<i>Análisis de validez mediante el método Ítem – Test de la dimensión tiempo libre en el trabajo de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB</i>	
Tabla 14	29
<i>Prueba de adecuación muestral KMO</i>	
Tabla 15	30
<i>Análisis de varianza total explicada</i>	
Figura 1	31
<i>Análisis factorial confirmatorio realizado con el programa AMOS de la Escala del Síndrome de Boreout -ESB</i>	

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas del Síndrome de Boreout - ESB en personal Administrativo de una empresa de Lima, la investigación fue de tipo instrumental, con un diseño no experimental transversal, la muestra se conformó por un total de 550 Administrativos. El instrumento que se utilizó fue la escala del Síndrome de Boreout – ESB. A fin de confirmar la confiabilidad del instrumento, los ítems agrupados (según el análisis factorial exploratorio) fueron sometidos al análisis de confiabilidad por medio del coeficiente de Omega, el cual dio como resultados valores entre 0.345 a 1.50 indicando que el instrumento cuenta con índices de validez moderados según Orozco, Labrador y Palencia (2002).

La validez de constructo se midió mediante el análisis factorial con los componentes principales y rotación varimax; la medida de adecuación muestral Kayser Mayer Olkin (KMO) demostró un puntaje de 0.73 y la puntuación de esfericidad de Bartlett de 0.00, con una varianza acumulada de 52.70% en dieciocho factores.

La confiabilidad del instrumento se halló mediante el Alfa de Cronbach, lo cual indica que los datos obtenidos son moderados obteniendo un resultado de, 0.329 en su escala total Orozco, Labrador y Palencia (2002).

Palabras Clave: Boreout, validez, confiabilidad.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the psychometric properties of the Boreout - ESB Syndrome in the administrative staff of a company in Lima. The research was of instrumental type, with a non - experimental cross - sectional design, the sample was formed by a total of 550 administrative staff. The instrument used was the Boreout Syndrome - ESB scale. In order to confirm the reliability of the instrument, the grouped items (according to the exploratory factor analysis) were subjected to reliability analysis by means of the Omega coefficient, which gave values between 0.345 and 1.50, indicating that the instrument has indexes of moderate validity according to Orozco, Labrador and Palencia (2002).

The construct validity was measured by factor analysis with the main components and varimax rotation; the sampling adequacy measure Kayser Mayer Olkin (KMO) showed a score of 0.73 and Bartlet's sphericity score of 0.00, with an accumulated variance of 52.70% in eighteen factors.

The reliability of the instrument was found by Cronbach's alpha, which indicates that the data obtained are moderate, obtaining a result of 0.329 in its full scale Orozco, Labrador and Palencia (2002).

Keywords: Boreout, validity, reliability.

I.INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Durante los últimos años, varios estudios en salud ocupacional advierten de un nuevo fenómeno que está repercutiendo de manera negativa en la tranquilidad de muchos de los trabajadores, el “Síndrome Boreout”. Este síndrome, acuñado por Philippe Rothlin y Peter R. Werder en 2011, es todo lo contrario al “Síndrome de Burnout”, y su principal síntoma es el “aburrimiento crónico”. El Burnout y el Boreout, son perjudiciales en la labor de los colaboradores.

A pesar de que muchos trabajadores puedan pensar que es un sueño cumplido, es completamente diferente, puesto que estar en el trabajo y no realizar actividades relevantes durante horas es una situación desesperada para los colaboradores. Además, el Síndrome Boreout puede desatar lo que muchos califican en recursos humanos como "presentismo laboral".

Se denomina aburrimiento laboral a un estado afectivo que puede determinarse en nexo a las dimensiones placer-displacer y activación-desactivación, que induce insatisfacción y baja excitación en los colaboradores. Los mismos varían según las particularidades de los colaboradores y el contexto socio histórico. (Rusell, 2003 en Loukidou, Loan-Clarke y Daniels, 2009; Schaufeli y Salanova, 2014).

Un estudio de Dan Malachowski concluyó que el 33% de los encuestados expresan que su labor no manifiesta reto alguno por ende ocupan el mayor tiempo libre en redes sociales. La misma investigación declara que el 15% de los colaboradores de oficinas a nivel mundial le agobia su trabajo. Otra encuesta, esta vez de la consultora TMI, señala que el 80% de los colaboradores no se sentía comprometido en su labor, estaba indiferente frente a los éxitos y fracasos de su organización.

Según Cabrera (2014) en su investigación en Venezuela concluyo que de su población de 150 colaboradores el 34% sufría de Boreout a causa de tener pocas ganas de realizar sus funciones dentro del trabajo así mismo un 36% sentía que podía rendir más en el trabajo pero que no lo indicaban por miedo a ser despedidos por tener un trabajo con pocas dificultades, mientras que el 30 % restante sentía una percepción de desinterés a su labor y buscaban realizar sus actividades lo más rápido posible para tener tiempo de ocio.

El estudio realizado por Azabache (2016) en Trujillo con 480 colaboradores indico en un 45% que tenía apatía por realizar las tareas encomendadas y un 15% se reusaba a realizarlas.

Es así que en la población a la que se va a realizar el estudio podemos visualizar altos índices de Boreout, puesto que en muchos de los casos el trabajo en oficina es muy monótono y para evitar ese aburrimiento ellos buscan tiempo libres para entrar en distractores ya sea redes sociales o conversar con su compañero de al lado.

1.2. Trabajos Previos

- **Internacionales**

Cabrera (2014) realizó una investigación exploratoria con la finalidad de diseñar un instrumento para medir el Boreout., creo una escala de 18 ítems tipo Likert. Este instrumento fue aplicado a 150 colaboradores de una empresa Venezuela elegidos de manera no probabilística. Tras el análisis estadístico se obtuvo índice de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach de ,868 para la escala general y valores entre ,460 a ,715 en las subescalas. Respecto a la validez, se utilizó el criterio de jueces expertos (validez de contenido) y el análisis factorial exploratorio (validez de constructo) bajo el método de componentes principales con rotación Varimax, se obtuvo un KMO de ,903 y una Varianza Explicada de 77,790%. Los datos se agruparon en tres factores: aburrimiento, desinterés e infra- exigencia en el trabajo.

- **Nacionales**

Azabache (2016) hace una investigación de tipo tecnológico aplicado, con una muestra de 480 personas. Este instrumento fue aplicado a 480 trabajadores de una empresa privada de Trujillo elegidos de manera no probabilística. Tras el análisis estadístico se obtuvo índice de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach de 0,90. Respecto a la validez, se utilizó el criterio de jueces expertos (validez de contenido) y el análisis factorial exploratorio (validez de constructo) bajo el método de componentes principales con rotación Varimax, se obtuvo un KMO de 0,903, %. Los datos se agruparon en cinco factores: aburrimiento, desinterés, infra- exigencia, alejamiento laboral y conseguir tiempo libre en el trabajo.

1.3 Teorías Relacionadas al tema

Boreout es un término en inglés, que proviene de *bored* (aburrimiento) y *out* (fuera) en la que su interpretación en español es “más allá del aburrimiento”. Azabache (2016) lo conceptualiza como aburrimiento crónico laboral. El síndrome de Boreout se configura cuando un trabajador se encuentra desarrollando un trabajo con baja exigencia, por lo que tiene desinterés en la tarea que realiza y se aburre en su jornada; no obstante, el trabajador desarrolla diferentes estrategias de conducta para simular encontrarse agobiado en el trabajo y, de esa forma, mantenerse alejado de tareas adicionales. Esto genera una situación en la cual el trabajador se encuentra aburrido por tener poca tarea, pero a la vez rehúye a las que le podrían encomendar, potenciando de esta forma la insatisfacción laboral (Rothlin y Werder, 2011).

Por otro lado, se debe de diferenciar el Síndrome de Boreout y la pereza puesto que este último hace que la persona disminuya sus esfuerzos e impide rendir en el trabajo.

Se menciona una serie de propiedades que inducen al aburrimiento en las personas Schaufeli y Salanova (2014) establecen las siguientes:

1. Tareas monótonas y repetitivas. Realizar las mismas tareas de forma rutinaria.
2. Sub carga mental y baja utilización de habilidades. Realizar tareas sencillas o por debajo de la capacidad de las personas.
3. Restricción del comportamiento. Establecimiento de reglas y procedimientos que coarten la creatividad y estimulación de los trabajadores.
4. Ausencia de sentido del trabajo. Que las tareas que se realicen carezcan de propósito para quienes la desarrollan o no conozcan su finalidad o utilidad.

Cuando la tarea que se realiza es poco interesante y no dispone de un desafío para el trabajador, la atención se ve afectada debido a la baja excitación que genera, teniendo como consecuencia una disminución del rendimiento y productividad (Schaufeli y Salanova, 2014).

Cabrera (2014), lo conceptualiza como un nuevo síndrome laboral o una condición relacionada con el aburrimiento, el desinterés y la infra-exigencia, lo cual produce trastornos a la población trabajadora, como depresión y baja autoestima. Expresa que un portador de este síndrome siente malestar consigo mismo al comprobar que su esfuerzo no sirve de mucho a nivel económico o de reconocimiento. En lo personal se siente frustrado por lo rutinario y “sin sentido” de sus tareas, además reconoce que es insuficiente la información científica sobre el tema.

Rothlin y Werder (2011), indican que el síndrome se compone de tres elementos anímicos que interactúan entre sí casi a diario, así como de estrategias conductuales evitativas.

A continuación, se detallan cada una de ellas:

1. La infra-exigencia:

Las tareas que tiene a cargo el trabajador se encuentran por debajo de la potencialidad del mismo. La infra-exigencia puede ser:

- Cuantitativa: refiere a la cantidad de trabajo que se tiene. El trabajador tiene poco para hacer, hay pocas tareas para realizar y cuando se distribuye el trabajo generalmente recae en otras personas.
- Cualitativa: refiere al contenido del trabajo. Lo que se realiza es sencillo o por debajo de sus posibilidades reales de acuerdo a sus conocimientos o capacidades. No se le permite influir para cambiar o mejorar sus tareas por lo que realiza tareas poco exigentes, trabajos rutinarios o parecidos entre ellos.

El trabajador infra-exigido, se siente insatisfecho e inútil porque no cubre con la necesidad de realizar tareas acordes a sus capacidades. Al no poder superarse o no tener una oportunidad de mejora se siente rápidamente infravalorado (Rothlin y Werder, 2011).

2. El desinterés:

Las tareas que el trabajador realiza durante la jornada laboral, no le importan o no les encuentra sentido. Esto genera indiferencia hacia el trabajo y la empresa. El trabajador que presenta desinterés no encuentra sentido por lo que hace y es consciente de lo poco que le importa su actividad. Por ello, le implica un gran esfuerzo realizar las tareas que tiene asignadas ya que para el trabajador carecen de interés o sentido (Rothlin y Werder, 2011).

3. El aburrimiento:

Es un sentimiento donde el tiempo que pasa es carente de pasión generando una sensación de alargamiento de los minutos, horas, días. Esto se encuentra vinculado a la sensación de que el trabajador no sabe qué hacer en el tiempo, ya que realmente tiene poco o nada de tareas para realizar, generando un estado de desconcierto, incluso desesperación. Pero a pesar de esta situación, el trabajador no puede irse a su casa sin más, sino que tiene que cumplir con el horario pactado en el contrato, generando el padecimiento. (Rothlin y Werder, 2011)

Se considera que se está ante un caso de boreout, cuando el trabajador comienza a desarrollar estrategias de disimulo, para mantener las tareas a la distancia. Esto se fundamenta en la idea que no trabajar durante la jornada laboral y dedicarlo a realizar quehaceres personales, mitiga el sentimiento de insatisfacción. A diferencia de lo que el trabajador originalmente considera, se genera un estado mayor de insatisfacción, ya que esas conductas desarrolladas para trabajar menos, se perpetúan (Rothlin y Werder, 2011). Rothlin y Werder (2011) puntualizan una serie de estrategias conductuales que se pueden agrupar de la siguiente manera:

4. Mantener el trabajo alejado:

Que están orientadas a generar rechazo a sus labores, generan en el colaborador cierta cantidad de excusas lo cual genera que no cumplan con sus labores o las realicen de manera inadecuada, entre ellas destacan:

Los colaboradores se ingenian la manera de hacer que los demás piensen que ellos son lo que están más ocupados, colocando muchas fichas en sus escritorios, haciéndose ver por los pasillos con documentación o estando, sentando muy entretenido en el monitor haciendo pensar que está realizando su trabajo.

El desarrollo de estrategias del boreout tiene para los trabajadores dos objetivos principales. Por un lado, mantener el trabajo alejado, teniendo como objetivo que no le asignen nuevas tareas aparte de las pocas que ya tiene; y por el otro, conseguir más tiempo libre para utilizarlo conforme a sus intereses.

Rothlin y Werder (2011) elaboran una categorización de las distintas estrategias para ello:

- **La estrategia de los documentos.**

Se realizan tareas de interés personal hasta que pasa el jefe o superior y simula que está trabajando cambiando la pantalla de su monitor a un programa de trabajo o escribiendo en documentos.

- **La estrategia de la pseudo-entrega.**

El trabajador simula estar identificado y comprometido con la empresa, por ejemplo, llega temprano y/o se va luego de la hora del trabajo, aunque durante el transcurso de la jornada no realice, realmente, muchas tareas.

- **La estrategia de la compresión.**

Consiste en realizar las tareas que tiene encomendadas de forma extremadamente eficiente, rápida y concentrada para que, el tiempo restante al plazo de entrega, pueda ser utilizado de forma personal, teniendo el trabajo terminado para entregarlo en el día acordado.

- **La estrategia del laminamiento.**

El trabajo se distribuye de forma intermitente en el tiempo utilizando los periodos libres de ocio, pero respetando el plazo de entrega. De esta forma el trabajador es percibido como cumplidor, entregando el trabajo como correspondía, dando la sensación que el tiempo utilizado era el necesario para su realización, cuando en realidad es menor.

- **La obstaculización estratégica.**

Se trata de evitar que un compañero o un cliente puedan tomar medidas que haga que el trabajador se vea forzado a realizar una tarea de forma inmediata. El objetivo es inducir a los otros a que demoren en realizar su trabajo, retrasando la continuación del proceso, obteniendo tiempo para uso personal.

- **La estrategia del maletín o HOL.**

Simular llevarse trabajo a casa aduciendo estar colmado de tareas durante la jornada laboral. A pesar de no ser cierto, esta estrategia genera dos efectos en los demás. Por un lado, muestra interés e implicación con el trabajo ya que solo un trabajador comprometido se lleva trabajo a casa. Esta relación se llama Home-Office-Link (HOL); mientras que, por otro, simula una posición jerárquica importante, ya las personas que tienen responsabilidades mayores en las empresas son las que suelen llevarse tareas a casa.

- **La estrategia del pseudo-burnout.**

El trabajador pasa diciendo en la oficina que se encuentra desbordado de trabajo para que, de esta forma, mediante la compasión, no le otorguen más tareas.

- **La estrategia del ruido.**

Consta en realizar tareas ruidosas adrede (ordenar papeles, teclear fuertemente, engrampar papeles, etc.) para que el resto piense que se está realmente trabajando.

- **Dirigir secretamente las reuniones:**

Prolongar el tiempo que se emplea en las reuniones hablando de temas personales o preguntando cosas de forma innecesarias, haciéndolas improductivas, para que, terminadas las mismas, tener menos tiempo para realizar las tareas.

Pero, al principio, no es consciente del grado de su insatisfacción ni de que lleva adelante estas estrategias. Es con el paso del tiempo, que internaliza lo que le pasa, pero, a esa altura, no puede dejar de hacerlo (Rothlin y Werder, 2011). Esto lleva a una serie de consecuencias para el trabajador afectado.

Los efectos manifiestos han sido descritos por Rothlin y Werder (2011), Cabrera (2014), Tapia y Gómez (2013) y Radha (2016):

- 1. Cansancio.**

Se encuentra constantemente cansado a pesar de no haber trabajado prácticamente nada. Está falto de energías y sin fuerzas, no solo durante la jornada laboral sino después también.

- 2. Introversión.**

A pesar de ser consciente de lo que le está ocurriendo difícilmente lo exteriorice o solicite ayuda.

- 3. Irritabilidad.**

Molesto por la insatisfacción que le produce su trabajo carente de sentido.

- 4. Apatía.**

No tiene ganas de hacer nada, aunque en el trabajo no haya hecho nada tampoco. Pocas tareas le generan entusiasmo.

- 5. Nauseas.**

El trabajador puede presentar nauseas, no solo durante la jornada laboral, sino

previamente. El simple hecho de pensar en tener que ir a trabajar le genera malestar.

6. Frustración.

Vive la situación como injusta ya que las capacidades y potencialidades que cree tener son mayores al rendimiento y a las responsabilidades de su trabajo, pero al carecer de proactividad y la empresa no generar nuevas tareas sigue haciendo las pocas tareas asignadas sin más.

7. Depresión.

La insatisfacción que le genera la situación laboral traspasa a otros ámbitos de la vida, desarrollando esta enfermedad. La misma es caracterizada por una profunda tristeza, decaimiento anímico y disminución de las funciones psíquicas. 8. Baja autoestima. Disminuye la confianza que tiene el trabajador sobre las tareas que realiza.

Las características de la organización del trabajo que favorecen la aparición del boreout varían, destacándose los trabajos de escritorio o en oficinas; los lugares de trabajo con organizaciones de mando jerárquicas donde la mayoría de los trabajadores no tiene una responsabilidad especial mientras que la minoría forman parte de la dirección de la empresa; lugares con bajos niveles de implicación con el trabajo por parte de los trabajadores, trabajos donde se desconoce o queda poco claro cuál es su aporte al proceso productivo general; y los trabajos donde hay escasas o nulas formas de medir el avance de sus objetivos. También la falta de delegación de las tareas favorece que se origine, ya que, de esta forma, el trabajador tiene poco trabajo, pero no le asignan nuevo o siempre se reparte entre los mismo como tampoco se propicia el espacio para mostrar su potencial capacidad (Rothlin y Werder, 2011).

Aparte del retraso en el desarrollo de las tareas por causa del boreout, el mismo puede manifestarse en un mal servicio; en definitiva, la persona afectada no solo tiene desinterés por su trabajo, sino que tampoco le interesan los deseos o problemas de los clientes o beneficiarios (Stock, 2016). Por otra parte, el trabajo que no se realiza suele recaer en otras personas por lo que, estas situaciones, suelen generar un clima laboral desfavorable (Rothlin y Werder, 2011).

1.3.1 Teorías psicométricas

Psicometría

Según Muñiz (1998) es vinculo de procedimientos y creencias implicados en la evaluación de variables psicológicas; analiza propiedades métricas exigibles en las mediciones psicológicas y constituir los principios para que éstas se realicen de forma

correcta.

Confiabilidad

Aragón (2011):” Confiabilidad es la precisión, con la que la prueba evalúa un objeto; en conclusión, la confiabilidad es la escasez de equivocaciones en el cálculo. (Pag 208)

Validez

Meneses (2013)” Se entiende por la validez como relación a través de un formulario y la regla de importancia. (Pag 76)

Validez de Constructor:

Es la preparación y realización de ciertos conocimientos de indagación enfocados a expresar efectivamente que un cuestionario mide efectivamente el constructo o rasgo que pretendemos (Abad, 2006)

Validez factorial:

Ferrando (1957) nos dice que la validez factorial es un método multivariado que, con precisar situaciones, y con divisorias, accede estimar los factores que dan cuenta de un aglomerado de variables Análisis Factorial

Barbero (2005)”es una serie de procedimientos estadísticas que tiene por propósito informar un conjunto de variables observables mediante un menor número de variables latentes o inobservables llamas factores.

Análisis factorial exploratorio

Khan (2006), menciona que el análisis factorial exploratorio es el nombre genérico con el que se llama a un grupo de métodos estadísticos multivariados de interdependencia cuyo fin primordial es reconocer una estructura de factores subyacentes a un grupo grande de datos.

Validez y fiabilidad:

El coeficiente de validez se ha definido como las correlaciones entre el test y el criterio; en efecto, para calcularlo hay que cuantificar ambos, test y criterio, por lo que los errores de medida cometidos (fiabilidad) afectaran en el valor del coeficiente de validez; cuanto mayor sean, más tendera a reducir la validez. En otras palabras, el coeficiente de validez aumentara al aumento las fiabilidades del test y del criterio. Muñiz (1997)

1.4 Formulación del Problema

¿Cuáles son las propiedades psicométricas del síndrome de Boreout -ESB en al área administrativa de una empresa Privada de Lima, 2018?

1.5 Justificación del Estudio

La presente investigación fue conveniente porque colaboro a realizar un programa de ayuda a las personas con síndrome de Boreout.

Tuvo pertinencia teórica, puesto que no hay investigaciones nacionales donde se utilice la prueba en el ámbito organizacional.

Por lo tanto, el desenlace de la investigación podría ser tomadas como un punto de partida para futuras investigación, y sus conclusiones podrán ser consideradas como antecedentes para subsiguientes investigaciones.

Además, tiene práctica porque será útil en los sectores institucionales o públicos a nivel nacional.

El estudio permitió establecer base para otros estudios que surjan fracción de la problemática aquí especificada, asimismo beneficiara a los trabajadores de áreas administrativas para que prioricen acciones de prevención en sus trabajadores.

La importancia de la realización de esta investigación fue conocer si existe Síndrome de Boreout en los trabajadores del área administrativa, que posteriormente se van a sustentar en el marco teórico y posteriormente en los resultados de la muestra.

1.6 Objetivos

Objetivo general

Determinar las propiedades psicométricas de la escala del Síndrome de Boreout – ESB en el área Administrativa de una empresa de Lima, 2018

Objetivos específicos:

O1. Determinar la validez de constructo mediante el análisis factorial exploratorio de la escala del Síndrome de Boreout –ESB en el área Administrativa de una empresa Privada de Lima, 2018

O2. Determinar la validez de constructo mediante ítem test en la escala del Síndrome de Boreout –ESB en el área Administrativa de una empresa Privada de Lima, 2018

O3. Determinar la validez mediante comunalidades en la escala del Síndrome de Boreout –ESB en el área Administrativa de una empresa Privada de Lima, 2018

O4. Determinar confiabilidad por consistencia interna mediante método de alfa de Cronbach en la escala del Síndrome de Boreout –ESB en el área Administrativa de una empresa Privada de Lima, 2018

O5. Determinar confiabilidad por consistencia interna mediante método de omega en la escala de del Síndrome de Boreout –ESB en el área Administrativa de una empresa Privada de Lima, 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

La investigación fue diseño no experimental, debido a que no se va a maniobrar la variable Síndrome De Boreout sino simplemente se observó el comportamiento de las propiedades psicométricas de la escala de Síndrome De Boreout en el área administrativa de una empresa privada de Lima.

Según Valderrama (2014): “Se lleva a cabo sin maniobrar la variable independiente, toda vez que los acontecimientos ya presentados antes de la indagación ex post facto. También se le denomina estudio retrospectivo, porque se desempeña con acontecimientos” (p. 178).

La investigación fue de diseño no experimental no transversal en la recolección de datos en un tiempo determinado sin intervenir en el ambiente en que se desarrolló, por lo que no hubo manipulación de variables. Sampieri (2003, pg.456)

Tipo de investigación

La investigación fue de tipo instrumental, puesto que los objetivos que se estudiaron tuvieron la finalidad de estudiar las propiedades psicométricas de un instrumento. (Ato, López y Benavente, 2013).

Nivel de investigación:

La investigación fue de nivel aplicativo puesto que busco resolver problemas prácticos, como determinar el Síndrome de Boreout en personal administrativo de una empresa privada de Lima. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pg. 189)

2.2 Variables, Operacionales

221 Definición conceptual: En base a la teoría de Rothlin y Werder (2007) se elaboró la siguiente definición:

Conjunto de propiedades e indicadores que marcan el aburrimiento crónico en el colaborador. Estas manifestaciones en el estado de ánimo que repercuten en la conducta del trabajador evidencian la sensación de inutilidad y poca percepción de sus capacidades dándole así nula importancia a su rutina de trabajo diario, esto lleva a que el trabajador tenga horas libres y se distancie de sus obligaciones en el trabajo generando así la evidencia del Síndrome.

222 Definición operacional:

Son los puntajes obtenidos en la Escala del Síndrome de Boreout-ESB

Dimensiones:

Infra-exigencia:

Siente que puede rendir más, y que las actividades encomendadas le resultan muy fáciles

Aburrimiento:

Es la percepción de desinterés por las actividades y por el tiempo libre que se presenta, al no encontrar un estímulo para realizar el trabajo.

Desinterés:

Es la apatía, el desinterés por realizar el trabajo, las pocas ganas de estar realizando las funciones encomendadas de la empresa.

Alejamiento del trabajo:

Es reusarse a realizar tareas encomendadas durante el horario de trabajo

Conseguir tiempo libre:

Hace todo lo posible para que tenga tiempo extra para realizar otras actividades que no tiene nada que ver con su trabajo.

Dimensión del ítem:

- Infra exigencia:** 4-6-10-26-30-39-46-50
- Aburrimiento:** 12-13-18-21-28-31-32-34-37-40-45-49-51-52
- Desinterés:** 1-5-11-15-22-24-27-35-38-41-53
- Alejamiento del trabajo:** 2-3-8-9-23-33-43-44-47
- Conseguir tiempo libre:** 7-14-16-17-19-20-25-29-36-42-48

2.3 Población y muestra

231 Población:

Según Bernal (2010), define la comunidad como “la unión de todos los componentes necesarios que pueden examinar y medir en ocasiones se denomina universo” (p. 153).

La población estuvo constituida por 550 personas del área administrativa de una empresa privada de Lima, la cuál fue la unidad de análisis para aplicar la escala del Síndrome de Boreout -ESB.

Unidad de análisis

Para obtener la unidad de análisis se utilizó a un personal administrativo de una empresa privada de Lima.

2.3.2. Muestra

El tipo de muestra que se utilizó en esta investigación es de tipo censal, puesto que para la muestra se utilizó toda la población, esta muestra se recomienda utilizar cuando requieres de saber todas las opiniones de la población, o cuentas con fácil acceso a ella.

Este tipo de muestra es muy costoso. Hayes (1999, pg. 135)

Así mismo la unidad de estudio fue un personal administrativo de una empresa privada de lima 2018.

2.3.3. Técnicas instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

En investigación científica hay una extensa variedad de instrumentos para la recolección de información en el estudio de campo de un estudio establecido. Según el procedimiento y el tipo de investigación que se va a emplear, algunos métodos (Bernal, 2010, p. 192).

2.4. Técnica de recolección de datos

Las encuestas permitieron estandarizar la información para un análisis posterior, obteniendo gran cantidad de datos a costos bajo y en un tiempo corto. Las encuestas se pueden llevar a cabo sobre el total de la población o sobre una parte representativa de la misma que llamaremos muestra. (Bernal, 2010, pg.195)

2.4.1. Instrumento de Recolección de Datos

Se describe a continuación el instrumento utilizado en la presente investigación:

Ficha Técnica

Nombre: Escala del Síndrome de Boreout -ESB

Autores: Karla Azabache

País: Perú.

Año de Publicación: 2016

Administración: Individual y Colectiva

Duración: Libre determinación (15 minutos aproximadamente).

Aplicación: Adultos.

Significación: Evaluación del Aburrimiento crónico en trabajadores.

Tipificación: Baremos Peruanos de población general (hombres y mujeres) mayores de

veinte años.

Validez

El deseo de obtener alguna comprobación de la validez discriminante la Escala del Síndrome de Boreout -ESB ha motivado este apartado cuyos resultados, en cualquier caso, no puedan generalizarse y han de ser tomados como una demostración de tendencias o información preliminar de carácter orientativo.

Al no haber existido hasta hace relativamente poco tiempo instrumentos diseñados para recoger con exclusividad y precisión el aburrimiento laboral de los trabajadores

Confiabilidad

La consistencia interna de la escala del Síndrome de Boreout ha obtenido un índice de fiabilidad significativamente alta, en la muestra general. Se utilizó el método de (Alfa de Cronbach) arrojando resultados óptimos

CONFIABILIDAD	
Alfa De Cronbach	.96

Estudio Piloto

Hemos revisado el valor de contenido del instrumento, inclinación en el método de propiedades psicométricos, en el área Administrativa de una empresa de Lima. Se realizaron dos pilotos uno de ellos de 100 trabajadores y el otro de 70 trabajadores del área administrativa del distrito de Lima en el año 2018

2.5. Métodos de análisis de datos

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo, ya que los datos recolectados fueron expresados gráficamente a través de los paquetes estadísticos SPSS y hojas de cálculo de Excel, para la respectiva interpretación de los resultados.

Para la evaluación de las propiedades psicométricas de la escala del Síndrome de Boreout-ESB. Se realizó un estudio piloto (100) para evaluar la validez y confiabilidad, así como realizar los ajustes pertinentes del instrumento en una población afín a la población de estudio.

Para la investigación propiamente dicha, se tomó en cuenta efectuar las siguientes actividades: la validez de constructo la homogeneidad de los ítems se evaluó a través de la correlación ítem-test corregida, tomando en cuenta que la intensidad debe ser mayor a 0.20 para que se establezca una adecuada correlación.

La validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio, una técnica multivariante con ecuaciones estructurales, en donde a la luz de los resultados exploratorios, se sometió a evaluar la pertinencia de la estructura factorial y de los ítems del instrumento.

La confiabilidad total se evaluó a través de la evaluación de la consistencia interna de Alpha de Cronbach y coeficiente Omega.

2.6. Aspectos éticos

Las consideraciones éticas de la presente investigación se tomaron en cuenta desde el inicio de la misma. El compromiso y el alto grado de responsabilidad se evidenciaron en el minucioso cuidado de plagio y/o falsedad, respetando las propiedades intelectuales de los autores primarios y secundarios que colaboraron con la presente investigación.

En cuanto al trabajo de campo, se ha considerado oportuno la utilización de consentimiento informado a cada uno de los participantes, tanto los que participaron del piloto, como aquellos que formaron parte estrictamente de la investigación. Es así que para la aplicación del instrumento se brindó la información necesaria acerca de la investigación, su finalidad y sus objetivos.

En todo momento se enfatizó el carácter de confidencialidad de los datos vertidos.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis de confiabilidad

Tabla 1

Análisis de confiabilidad por consistencia interna con el método de Alfa de Cronbach de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.329	53

En la tabla 1 se observa que la prueba en su totalidad tiene un Alfa de Cronbach de 0.329, demostrando que la prueba no tiene un índice alto de confiabilidad, denominado como inaceptable siendo inferior a <5 George y Mallery (2003, p. 231).

Tabla 2

Análisis de confiabilidad de las dimensiones por consistencia interna con método de Alfa de Cronbach de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB,

	Alfa de Cronbach
Infra – Exigencia	.153
Aburrimiento	-.067
Desinterés laboral	.080
Alejamiento laboral	.117
Tiempo libre en el trabajo	-.014

En la tabla 2 se observa que la dimensión de infra-exigencia tiene un índice de confiabilidad de .153, aburrimiento laboral tiene un índice de confiabilidad de -.067 desinterés laboral tiene un índice de confiabilidad de .080 alejamiento laboral tiene un índice de confiabilidad de .117 y la dimensión tiempo libre en el trabajo un índice de confiabilidad de -.014 denominado como inaceptable siendo inferior a <5 George y Mallery (2003, p. 231).

Tabla 3

Análisis de confiabilidad de las dimensiones con el método de consistencia interna mediante el método Omega de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

Omega	
Infra -exigencia	0.153
Aburrimiento laboral	1.50
Desinterés laboral	0.167
Alejamiento laboral	0.119
Tiempo libre en el trabajo	0.345

En la tabla 3 se observa que la dimensión de infra-exigencia obtiene un Omega de .153, aburrimiento laboral obtiene un omega de 1.50 desinterés laboral tiene un omega de .167 alejamiento laboral tiene un índice de confiabilidad de .117 y la dimensión tiempo libre en el trabajo un índice de confiabilidad de -.014 denominado como inaceptable siendo inferior a <5 George y Mallery (2003, p. 231).

Tabla 4

3.2 Análisis de validez

Análisis de validez de la dimensión infra-exigencia con el método de comunalidades de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

Comunalidades	Extracción
4. Mis habilidades (trayectoria y experiencia) son desaprovechadas en el trabajo.	0.485
6. Las tareas que mi jefe(a) me encomienda son demasiado fáciles para mí.	0.143
10. Los resultados de mi trabajo cumplen con mis expectativas.	0.015
26. Noto que me distraigo más de lo que debo cuando estoy en el trabajo.	0.362
30. En el trabajo me encuentro revisando varias veces el reloj a la espera que sea la hora de salida.	0.190
39. Acostumbro a hacer siestas cuando estoy en el trabajo.	0.323
46. Prefiero avanzar con mi trabajo que descansar.	0.002
50. Aun cuando me sienta cansado(a), procuro ocultarlo.	0.003

En la tabla 4 se observa que la dimensión infra-exigencia en su validez mediante el método de comunalidades en su primer ítem 4 obtiene un puntaje de .485, en el ítem 6 se obtiene un puntaje de .143, en el ítem 10 un puntaje de .015, en el ítem 26 un puntaje de .362, el ítem 30 un puntaje de .190, el ítem 39 un puntaje de .323, el ítem 46 un puntaje de .002 y el ítem 50 un puntaje de .003.

Tabla 5

Análisis de validez de la dimensión aburrimiento laboral con el método de comunalidades de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

	Extracción
12. Me desagrada tener que ir al trabajo.	.003
13. Me esfuerzo por cumplir con mis labores en el tiempo establecido.	.105
18. Ni bien empiezo a trabajar, mis asuntos personales quedan de lado.	.060
21. Digo a los demás que me siento estresado(a) por mi trabajo, aunque es mentira.	.293
28. Mis obligaciones en el trabajo no reflejan todo lo que puedo ofrecer.	.371
31. Recorro los diversos ambientes de la oficina para que los demás me ven ocupado(a).	.410
32. Me cuesta esfuerzo concentrarme en el trabajo.	.105
34. Ingreso a redes sociales, páginas de internet o chat cuando estoy en horario de trabajo.	.170
37. Permanecer en mi trabajo me parece poco satisfactorio.	.001
40. Me alejo de los demás para contestar llamadas personales fingiendo que son sobre temas laborales.	.081
45. Teniendo en cuenta mi capacidad, es poco el trabajo que me asignan.	.054
49. Me incomoda tener poco trabajo que realizar.	.008
51. Tengo pocas ganas de trabajar.	.057
52. Mis compañeros(as) de trabajo están más ocupados que yo.	.159

En la tabla 5 se observa que la dimensión aburrimiento laboral en su validez mediante el método de comunalidades en su primer ítem 12 obtiene un puntaje de .003, en el ítem 13 se obtiene un puntaje de .105, en el ítem 18 un puntaje de .060, en el ítem 21 un puntaje de .293, el ítem 28 un puntaje de .371, el ítem 31 un puntaje de .410, el ítem 32 un puntaje de .105 y el ítem 34 un puntaje de .170, en el ítem 37 un puntaje de .001, en el ítem 40 se obtuvo un puntaje de .081, con el ítem 45 un puntaje de .054, con el ítem 49 un puntaje de .008, con el ítem 51 se observa un puntaje de .057 y en el ítem 52 un puntaje de .15

Tabla 6

Análisis de validez de la dimensión desinterés laboral con el método de comunalidades de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

	Extracción
1. Mantengo un clima de camaradería con mis compañeros(as) de trabajo.	.282
5. Tengo poco interés por cumplir mis obligaciones laborales.	.118
11. Me han dicho que parezco distraído(a) en el trabajo.	.004
15. Acostumbro a ver videos u otro entretenimiento cuando estoy en horario de trabajo.	.356
22. Me preocupa muy poco mi desempeño dentro de la empresa.	.012
24. Tengo pocas obligaciones que cumplir en mi puesto de trabajo.	.149
27. Si termino pronto una tarea evito decirlo, así aprovecho el tiempo libre.	.367
35. Me aburre mi trabajo.	.083
38. Si dejara de cumplir con mi trabajo, poco me importaría.	.066
41. Me aseguro de que mi jefe(a) me vea ocupado(a) aunque en realidad no lo esté.	.238
53. Me siento a gusto en mi puesto de trabajo.	.026

En la tabla 6 se observa que la dimensión desinterés laboral en su validez mediante el método de comunalidades en su primer ítem 1 obtiene un puntaje de 0.282, en el ítem 5 se obtiene un puntaje de 0.118, en el ítem 11 un puntaje de 0.004, en el ítem 15 un puntaje de 0.356, el ítem 22 un puntaje de 0.012, el ítem 24 un puntaje de 0.149, el ítem 27 un puntaje de 0.367 y el ítem 35 un puntaje de 0.083, en el ítem 38 un puntaje de 0.066, en el ítem 41 se obtuvo un puntaje de 0.238, y el ultimo ítem 53 un puntaje de 0.026.

Tabla 7

Análisis de validez de la dimensión alejamiento laboral con el método de comunalidades de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

	Extracción
2. Soy de las personas que acepta la ayuda de sus compañeros(as) para sacar adelante el trabajo.	.062
3. Organizo mi tiempo en el trabajo para evitar tener documentos pendientes por tramitar	.074
8. Abro archivos que no utilizo en la computadora para hacer ver que estoy trabajando.	.580
9. Evito aceptar ayuda de mis compañeros(as) de trabajo por temor a que descubran el poco o ningún trabajo que tengo pendiente.	.013
23. Mientras estoy en la oficina pienso en lo que haría si no estuviera trabajando.	.119
33. Me siento orgulloso(a) del trabajo que realizo.	.178
43. Suelo pedir más tiempo del que en realidad necesito para cumplir con mi trabajo.	.130
44. Estoy a la búsqueda de nuevas tareas cuando estoy en el trabajo.	.436
47. Tengo energía para seguir trabajando durante varias horas.	.035

En la tabla 7 se observa que la dimensión alejamiento laboral en su validez mediante el método de comunalidades en su primer ítem 2 obtiene un puntaje de .062, en el ítem 3 se obtiene un puntaje de .074, en el ítem 8 un puntaje de .580, en el ítem 9 un puntaje de .013, el ítem 23 un puntaje de .119, el ítem 33 un puntaje de .178, el ítem 43 un puntaje de .130 y el ítem 44 un puntaje de .436, y en el último ítem 47 un puntaje de .035.

Tabla 8

Análisis de validez de la dimensión tiempo libre en el trabajo con el método de comunalidades de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

	Extracción
7. Me la paso conversando con mis compañeros(as) de trabajo.	.096
14. Soy el(la) último(a) en salir de la oficina y así aparentar que mi trabajo es difícil.	.099
16. Soy de aquellos(as) que recuerdan con facilidad la información sobre mi trabajo.	.030
17. Llego a trabajar antes que mis compañeros(as), así aparento que mi trabajo es muy difícil de cumplirse.	.321
19. Me siento inconforme con mi trabajo.	.205
20. Me interesa realizar bien mi trabajo.	.023
25. Siento que no pertenezco a la empresa.	.248
29. Las actividades de trabajo que realizo me resultan agradables.	.007
36. Llego a trabajar y ya tengo varias tareas pendientes por resolver.	.157
42. Mi trabajo constituye un reto para mí.	.036
48. Me siento emocionalmente vinculado(a) con mi trabajo	.309

En la tabla 8 se observa que la dimensión tiempo libre en el trabajo en su validez mediante el método de comunalidades a en su primer ítem 7 obtiene un puntaje de .096, en el ítem 14 se obtiene un puntaje de .099, en el ítem 16 un puntaje de .030, en el ítem 17 un puntaje de .321, el ítem 19 un puntaje de .205, el ítem 20 un puntaje de .023, el ítem 25 un puntaje de .258, en su ítem 29 un puntaje de .007, en su ítem 36 un puntaje de .157, el ítem 42 un puntaje de .036, y en el último ítem 48 un puntaje de .309.

Tabla 9

Análisis de validez mediante el método Ítem – Test de la dimensión infra – exigencia de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

	Correlación total de elementos corregida
4. Mis habilidades (trayectoria y experiencia) son desaprovechadas en el trabajo.	0.136
6. Las tareas que mi jefe(a) me encomienda son demasiado fáciles para mí.	0.061
10. Los resultados de mi trabajo cumplen con mis expectativas.	0.034
26. Noto que me distraigo más de lo que debo cuando estoy en el trabajo.	0.202
30. En el trabajo me encuentro revisando varias veces el reloj a la espera que sea la hora de salida.	0.063
39. Acostumbro a hacer siestas cuando estoy en el trabajo.	-0.180
46. Prefiero avanzar con mi trabajo que descansar.	0.047
50. Aun cuando me sienta cansado(a), procuro ocultarlo.	0.014

En la tabla 9 en su análisis de validez mediante el método ítem – test en la dimensión infra -exigencia en su primer ítem sale con un puntaje de .136, en el ítem 6 un puntaje de .061, en el ítem 10 un puntaje de .034, en el ítem 26 un puntaje de .202, el ítem 30 un puntaje de .063, en el ítem 39, un puntaje de -.180, en el ítem 46 un puntaje de .047 y el ítem 50 un puntaje de .014, denominados como inaceptables por Muñiz (1998).

Tabla 10

Análisis de validez mediante el método Ítem – Test de la dimensión aburrimiento laboral de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

	Correlación total de elementos corregida
12. Me desagrada tener que ir al trabajo.	.075
13. Me esfuerzo por cumplir con mis labores en el tiempo establecido.	-.022
18. Ni bien empiezo a trabajar, mis asuntos personales quedan de lado.	.028
21. Digo a los demás que me siento estresado(a) por mi trabajo, aunque es mentira.	-.112
28. Mis obligaciones en el trabajo no reflejan todo lo que puedo ofrecer.	-.004
31. Recorro los diversos ambientes de la oficina para que los demás me ven ocupado(a).	-.041
32. Me cuesta esfuerzo concentrarme en el trabajo.	-.049
34. Ingreso a redes sociales, páginas de internet o chat cuando estoy en horario de trabajo.	-.119
37. Permanecer en mi trabajo me parece poco satisfactorio.	-.070
40. Me alejo de los demás para contestar llamadas personales fingiendo que son sobre temas laborales.	-.020
45. Teniendo en cuenta mi capacidad, es poco el trabajo que me asignan.	-.013
49. Me incomoda tener poco trabajo que realizar.	.003
51. Tengo pocas ganas de trabajar.	-.027
52. Mis compañeros(as) de trabajo están más ocupados que yo.	.036

En la tabla 10 en su análisis de validez mediante el método ítem – test en la dimensión aburrimiento laboral en su primer ítem 12 sale con un puntaje de .075, en el ítem 13 un puntaje de -.022, en el ítem 18 un puntaje de .028, en el ítem 21 un puntaje de -.112, el ítem 28 un puntaje de- .004, en el ítem 31, un puntaje de -.041, en el ítem 32 un puntaje de -.049, en el ítem 34 un puntaje de -.119, en el ítem 37 un puntaje de -.070, en el ítem 40 un puntaje de -.020, en el ítem 45 un puntaje de -.013, en el ítem 49 un puntaje de .003 en el ítem 51 un puntaje de -.027 y el ítem 52 un puntaje de .0355, denominados como inaceptables por Muñiz (1998).

Tabla 11

Análisis de validez mediante el método Ítem – Test de la dimensión desinterés laboral de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

	Correlación total de elementos corregida
1. Mantengo un clima de camaradería con mis compañeros(as) de trabajo.	-.189
5. Tengo poco interés por cumplir mis obligaciones laborales.	.059
11. Me han dicho que parezco distraído(a) en el trabajo.	.007
15. Acostumbro a ver videos u otro entretenimiento cuando estoy en horario de trabajo.	-.044
22. Me preocupa muy poco mi desempeño dentro de la empresa.	-.008
24. Tengo pocas obligaciones que cumplir en mi puesto de trabajo.	.211
27. Si termino pronto una tarea evito decirlo, así aprovecho el tiempo libre.	.046
28. Mis obligaciones en el trabajo no reflejan todo lo que puedo ofrecer.	-.112
35. Me aburre mi trabajo.	-.095
41. Me aseguro de que mi jefe(a) me vea ocupado(a) aunque en realidad no lo esté.	.055
53. Me siento a gusto en mi puesto de trabajo.	.093

En la tabla 11 en su análisis de validez mediante el método ítem – test en la dimensión desinterés laboral en su primer ítem 1 sale con un puntaje de -.189, en el ítem 5 un puntaje de .059, en el ítem 11 un puntaje de .007, en el ítem 15 un puntaje de -.004, el ítem 22 un puntaje de -.008, en el ítem 24, un puntaje de .211, en el ítem 27 un puntaje de .046, en el ítem 28 un puntaje de -.112, en el ítem 35 un puntaje de -.095, en el ítem 41 un puntaje de .050, y el ítem 53 un puntaje de .093. denominados como inaceptables por Muñiz (1998).

Tabla 12

Análisis de validez mediante el método Ítem – Test de la dimensión alejamiento laboral de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

	Correlación total de elementos corregida
2. Soy de las personas que acepta la ayuda de sus compañeros(as) para sacar adelante el trabajo.	.083
3. Organizo mi tiempo en el trabajo para evitar tener documentos pendientes por tramitar	-.110
8. Abro archivos que no utilizo en la computadora para hacer ver que estoy trabajando.	.104
9. Evito aceptar ayuda de mis compañeros(as) de trabajo por temor a que descubran el poco o ningún trabajo que tengo pendiente.	.028
23. Mientras estoy en la oficina pienso en lo que haría si no estuviera trabajando.	-.137
33. Me siento orgulloso(a) del trabajo que realizo.	-.176
43. Suelo pedir más tiempo del que en realidad necesito para cumplir con mi trabajo.	.092
44. Estoy a la búsqueda de nuevas tareas cuando estoy en el trabajo.	.224
47. Tengo energía para seguir trabajando durante varias horas.	.083

En la tabla 12 en su análisis de validez mediante el método ítem – test en la dimensión alejamiento laboral en su primer ítem 1 sale con un puntaje de .083, en el ítem 3 un puntaje de -.110, en el ítem 8 un puntaje de .104, en el ítem 9 un puntaje de .028, el ítem 23 un puntaje de- .137, en el ítem 43, un puntaje de .092, en el ítem 44 un puntaje de .224, y el ítem 47 un puntaje de .083. denominados como inaceptables por Muñiz (1998).

Tabla 13

Análisis de validez mediante el método Ítem – Test de la dimensión tiempo libre en el trabajo de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

	Correlación total de elementos corregida
7. Me la paso conversando con mis compañeros(as) de trabajo.	.102
14. Soy el(la) último(a) en salir de la oficina y así aparentar que mi trabajo es difícil.	-.038
16. Soy de aquellos(as) que recuerdan con facilidad la información sobre mi trabajo.	-.066
17. Llego a trabajar antes que mis compañeros(as), así aparento que mi trabajo es muy difícil de cumplirse.	.104
19. Me siento inconforme con mi trabajo.	.000
20. Me interesa realizar bien mi trabajo.	.026
25. Siento que no pertenezco a la empresa.	.025
29. Las actividades de trabajo que realizo me resultan agradables.	-.067
36. Llego a trabajar y ya tengo varias tareas pendientes por resolver.	.049
42. Mi trabajo constituye un reto para mí.	.050
48. Me siento emocionalmente vinculado(a) con mi trabajo.	-.174

En la tabla 13 en su análisis de validez mediante el método ítem – test en la dimensión tiempo libre en el trabajo en su primer ítem 7 sale con un puntaje de .102, en el ítem 14 un puntaje de -.038, en el ítem 16 un puntaje de -.066, en el ítem 17 un puntaje de .104, el ítem 19 un puntaje de -.000, en el ítem 20, un puntaje de .026, en el ítem 25 un puntaje de .025, en el ítem 29 un puntaje de -.067, en el ítem 36 un puntaje de .049, en el ítem 42 un puntaje de .050, y el ítem 48 un puntaje de -.174. denominados como inaceptables por Muñiz (1998).

Tabla 14

3.3 Análisis factorial exploratorio

Prueba de adecuación muestral KMO

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.731
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	3373.612
	Gl	1378
	Sig.	0.000

De acuerdo con la tabla 14 se observa que el valor obtenido en la prueba de adecuación muestral de Kaiser – Meyer -Olkin (KMO) los valores obtenidos son significativos lo cual indica que los datos obtenidos por medio del instrumento son adecuados para el análisis exploratorio.

Tabla 15

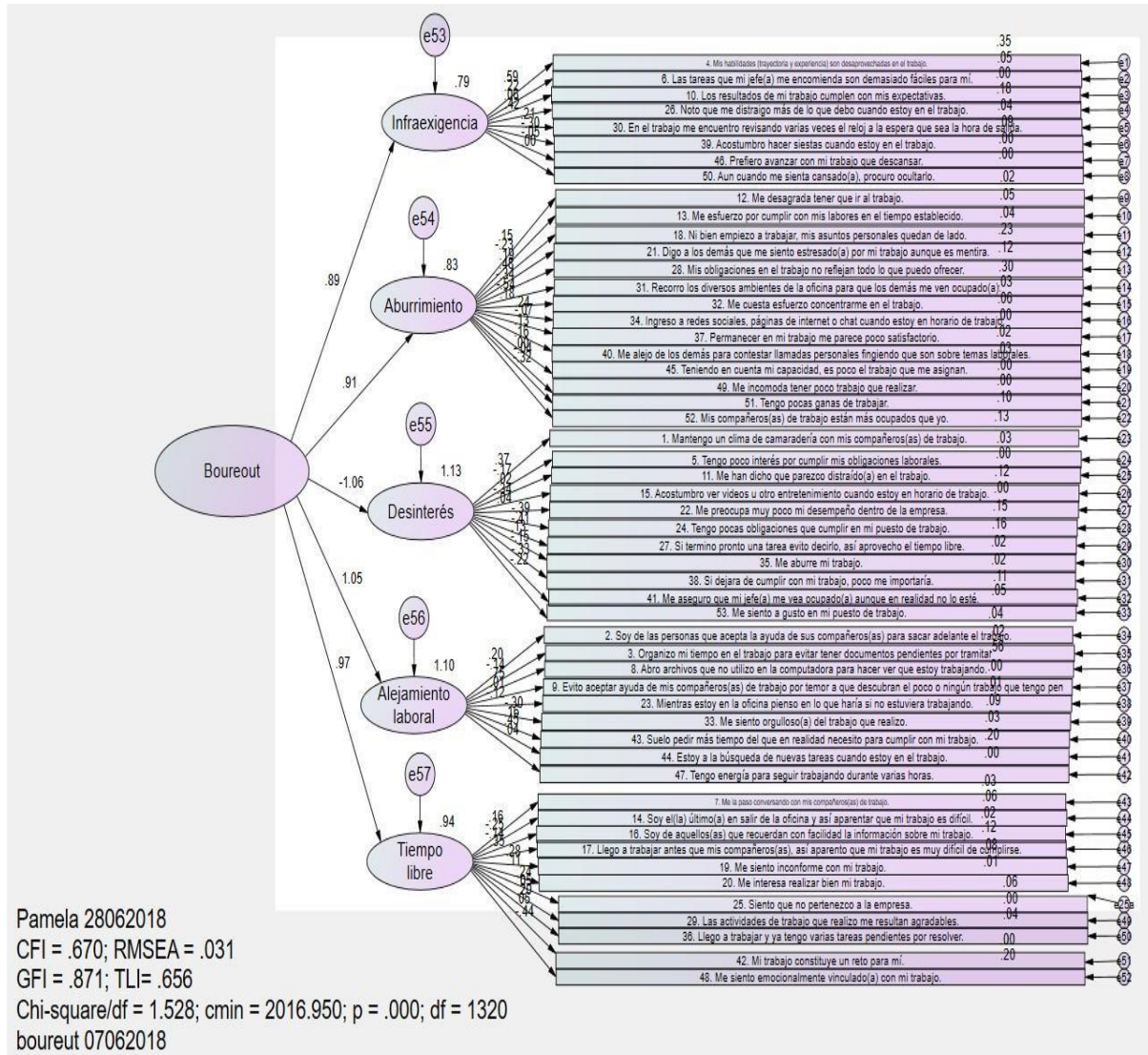
Análisis de varianza total explicada

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	4.725	8.914	8.914	4.098	7.731	7.731
2	2.072	3.909	12.823	1.401	2.644	10.375
3	1.908	3.600	16.423	1.243	2.345	12.720
4	1.565	2.954	19.377	0.895	1.688	14.408
5	1.531	2.888	22.265	0.873	1.647	16.055
6	1.465	2.764	25.029	0.819	1.545	17.600
7	1.408	2.656	27.685	0.753	1.420	19.020
8	1.389	2.621	30.306	0.673	1.269	20.289
9	1.316	2.484	32.790	0.655	1.237	21.526
10	1.290	2.434	35.224	0.599	1.131	22.657
11	1.272	2.399	37.623	0.572	1.080	23.736
12	1.267	2.391	40.013	0.544	1.026	24.762
13	1.195	2.254	42.268	0.528	0.995	25.757
14	1.166	2.200	44.468	0.483	0.912	26.670
15	1.137	2.146	46.614	0.430	0.812	27.482
16	1.099	2.074	48.688	0.414	0.780	28.262
17	1.079	2.036	50.724	0.375	0.707	28.969
18	1.049	1.979	52.702	0.343	0.646	29.616
19	0.998	1.883	54.586			
20	0.993	1.873	56.459			
21	0.983	1.855	58.314			
22	0.976	1.842	60.156			
23	0.961	1.814	61.970			

Tal y como se muestra en la tabla 14 la distribución de la varianza puede ser explicada bajo un componente de 18 factores con un valor de 52.70% de la varianza explicada, cumpliendo una condición moderada según Segura et al (2014); así mismo el valor total de las saturaciones al cuadrado 1.044, igualando el valor recomendado (>1)

Figura 1

Análisis factorial confirmatorio realizado con el programa AMOS de la Escala del Síndrome de Boreout -ESB



En la figura 1 se puede observar las cargas factoriales estandarizadas de los 53 ítems la escala de Síndrome de Boreout –ESB cuyos valores oscilan entre -0.14 y 0.59

IV.DISCUSIÓN

La presente investigación tiene la finalidad de establecer las propiedades psicométricas de la Escala del Síndrome de Boreout, creado por Karla Azabache en el años (2016), atreves de la validez de constructo mediante el análisis exploratorio y la confiabilidad por consistencia interna del Coeficiente del Alfa de Cronbach y el método de Coeficiente Omega de la Escala del Síndrome de Boreout en el área administrativa de un empresa de Lima, 2018, en una muestra representativa de 550 administradores.

La confiabilidad del instrumento se halló mediante el Alfa de Cronbach, lo cual indica que los datos obtenidos son inaceptables obteniendo un resultado de, 0.329 en su escala total, obteniendo resultados similares en un piloto de 100 con 0.391 y en piloto de 70 con un 0.361.

En investigaciones anteriores se ha evaluado la confiabilidad del instrumento con el mismo estadístico, tales como de Azabache (2016) que obtuvo una confiabilidad de 0.90 y Cabrera en el (2014) una confiabilidad estimada de 0.86, en la cual podemos observar que los resultados obtenidos discrepan de los resultados anteriores.

La confiabilidad del instrumento por dimensiones con muestra total nos da resultados siguientes 0.153 en la dimensión de infra-exigencia, -0.067 en la dimisión de aburrída laboral, 0.008 en la dimisión de desinterés laboral, 0.117 en la dimisión de alejamiento laboral, -0.014 en tiempo libre en el trabajo. Tal como lo indica George y Mallery (2003, p. 231). Quien indica que un valor <5 es inaceptable mientras que Orozco, Labrador y Palencia (2002, pg244) indican que es moderado.

Por otro lado Cabrera (2014) obtiene resultados en el alfa de Cronbach por dimensión, en la dimensión de infra exigencia de 0.46, aburrimiento de 0.66 y en desinterés laboral 0.71, lo cual indica resultados aceptables según George y Mallery (2003, p. 231).

Del mismo modo se analizó mediante el Coeficiente de Omega dando como resultado para la dimisión de infra-exigencia de, 0.153, 1.5079E-05, en la dimensión de aburrimiento laboral, 0.167 en la dimensión de desinterés laboral, 0.119 en la dimisión de alejamiento laboral y 0.345 en la dimensión de tiempo libre en el trabajo según Orozco, Labrador y Palencia (2002, pg244) indican que es bajo.

Dentro de los resultados se puede observar en la validez de constructo, que no hay objetividad dentro de la correlación ítem test, los ítem del 1 al 53 obtienen un índice entre -0.004 a 0.224 tal como lo indica Muñiz (1998), (<0.3) es un índice inaceptable.

Mientras que para Azabache (2016), obtiene resultados óptimos en cada uno del ítem, al inicio su prueba fue conformada por 59 ítem de los cuales mediante el ítem test, se realizó el descarte de 6 ítem siendo <0.2 , es así donde la prueba final que con 53 ítem.

En el análisis factorial exploratorio, las estadísticas preliminares ejecutadas a la matriz de correlación entre las variables para ejecutar el análisis factorial con los componentes principales y rotación varimax; la medida de adecuación muestral Kayser Mayer Olkin (KMO) demostró un puntaje de 0.73 y la puntuación de esfericidad de Bartlett de 0.00, con una varianza acumulada de 52.70% en dieciocho componentes. Azabache (2016), obtiene un KMO de 0.90 con una esfericidad de Bartlett de 0.00 y una varianza acumulada de 51.16% con once componentes, mientras que Cabrera (2014) obtiene un KMO de 0.90 y una varianza acumulada de 77,79% con tres componentes.

Finalmente, basándonos en los resultados de la Escala del Síndrome de Boreout -ESB podemos inferir que se requiere de mayores estudios e investigaciones psicométricas del mismo pudiéndose trabajar, en diferentes contextos con el fin de brindar un abordaje en este Síndrome que está afectando de manera progresiva a nivel mundial.

V.CONCLUSIONES

. **PRIMERA:** Se obtuvo una confiabilidad mediante el método de Alfa de Cronbach de la escala en su totalidad como en cada piloto realizado un puntaje $\alpha=.36$, lo mismo para cada dimensión lo cual nos indica que tiene una fiabilidad moderada.

. **SEGUNDA:** La técnica del análisis factorial exploratorio con el método de máxima verosimilitud con rotación oblicua y normalización de Kaiser explica el 51.16% de la varianza y arroja 18 cargas factoriales.

. **TERCERA:** Los resultados obtenidos en los análisis estadísticos realizados confirman que el instrumento no es válido ni confiable en Administradores de una empresa privada de Lima.

. **CUARTA:** Se obtuvo una consistência interna por método de Omega, entre las dimensiones desinterés, infra exigência y alejamiento laboral con un índice bajo de entre 0.119 a 0.167, mientras que en la dimensión de conseguir tempo libre y aburrimiento laboral um índice alto de 0.345 a 1.50, considerando así que consistência interna optima em dos dimensiones de la prueba.

. **QUINTA:** Mediante la técnica de comunalidades se obtuvo resultados de 0.003 indicando índices nulos de validez mientras que en otros se pudo determinar así la validez en sus resultados obteniendo así un índice Mayor de 0.58 indicando índices de moderados a alto.

VI. RECOMENDACIONES

De los resultados obtenidos en la investigación se puede derivar algunas recomendaciones relacionadas al tema.

- 1.- Realizar el estudio en poblaciones más extensas para incrementar el nivel de validez y confiabilidad del instrumento con la finalidad de poder generalizar resultados.
- 2.- Se recomienda utilizar el instrumento de manera individual en investigaciones generales.
- 3.- Se recomienda realizar validación de contenido mediante criterio de jueces expertos en el ámbito organizacional.
- 4.- Se recomienda hacer difusión del Síndrome de Boreout a través de talleres preventivos en el área organizacional.
- 5 .- Se recomienda continuar con las investigaciones del Síndrome de Boreout.

VII.REFERENCIAS

Abad, F (2006) *Introducción a la psicometría: Teoría Clásica de los test y teoría de la respuesta al Ítem*. Universidad Autónoma de Madrid. España.

Aragón, L (2011). *Fundamentos psicométricos en la evaluación psicológica*. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 7(4), 23-43. Recuperado de <http://www.ojs.unam.mx/index.php/rep/article/view/21668>

Ato, M., López, J., y Benavente, A. (octubre, 2013). *Red de Revistas Científicas de América Latina*. *Revista Anales de Psicología* (1042). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043>

Azabache, K. (2016). *Construcción y propiedades psicométricas de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en colaboradores adultos de Trujillo*. (Tesis Doctoral). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/186/1/azabache_ak.pdf

Barbero, M. (2005). “*Bancos de Ítems*”, en J. Muñiz (coord), *Psicometria*, Madrid, Universitas.

Bernal, A. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*.(3^{ed}). Colombia: Pearson Educación.

Cabrera, L. (2014). *Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición*. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-08072014000300006

Dan, M. (2017). *Síndrome boreout: cuando el trabajo te aburre*. Recuperado de: <https://www.entrepreneur.com/article/286429>

Ferrando, P(1957): *Introducción al análisis factorial*, Barcelona, PPU.

Hayes, B (1999).*Metodología de la Investigación*..(2^{ed}).Recuperado de

http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/fernandez_b_je/capitulo3.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. (5° ed.). México: Interamericanas editors SA..

Hernández, R., Fernández, C y Baptista. (2003). Metodología de la Investigación. (3° ed.). Mexico: Interamericanas editors SA.

Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6. a ed.). Mexico: Interamericanas editors SA..

Kahn, J. (2006). *Factor analysis in Counseling Psychology research, training and practice*. The Counseling Psychologist, 34, 1-36.

Mallery, C et al(2003). *Alfa de Cronbach y consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida*. Universidad de Valencia. Recuperado de: <https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>

Menses, J.et al.(2013). *Psicometría*, Barcelona: Editorial UOC

Muñiz, J. (1998). Fundamentos y aplicaciones de la teoría de la respuesta a los ítems. Lima: Universidad de San Martín de Porres.

Orozco,C.,Labrador,A.,Palencia, M.(2002).*Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos.(segundo etapa)*.España: Revista Ciencias de la Educación.

Stock, R. (2016). *Understanding the relationship between frontline employee boreout and customer orientation*. En *Journal of Business Research*, (Volumen 69), Issue 10, October,p.4259–4268.Recuperado de:
<http://www.sciencedirect.com.proxy.timbo.org.uy:443/science/article/pii/S0148296316300029>

Radha,R.(2016).*Boreout Syndrome*. Recuperado de:
<https://www.sibmbengaluru.edu.in/system/files/journalpaper/BoreOut%20Syndrome.pdf>

Rothlin, P. y Werder, P. (2009) *El nuevo síndrome laboral Boreout*,
Recuperado de: la motivación. New York: De bolsillo Clave

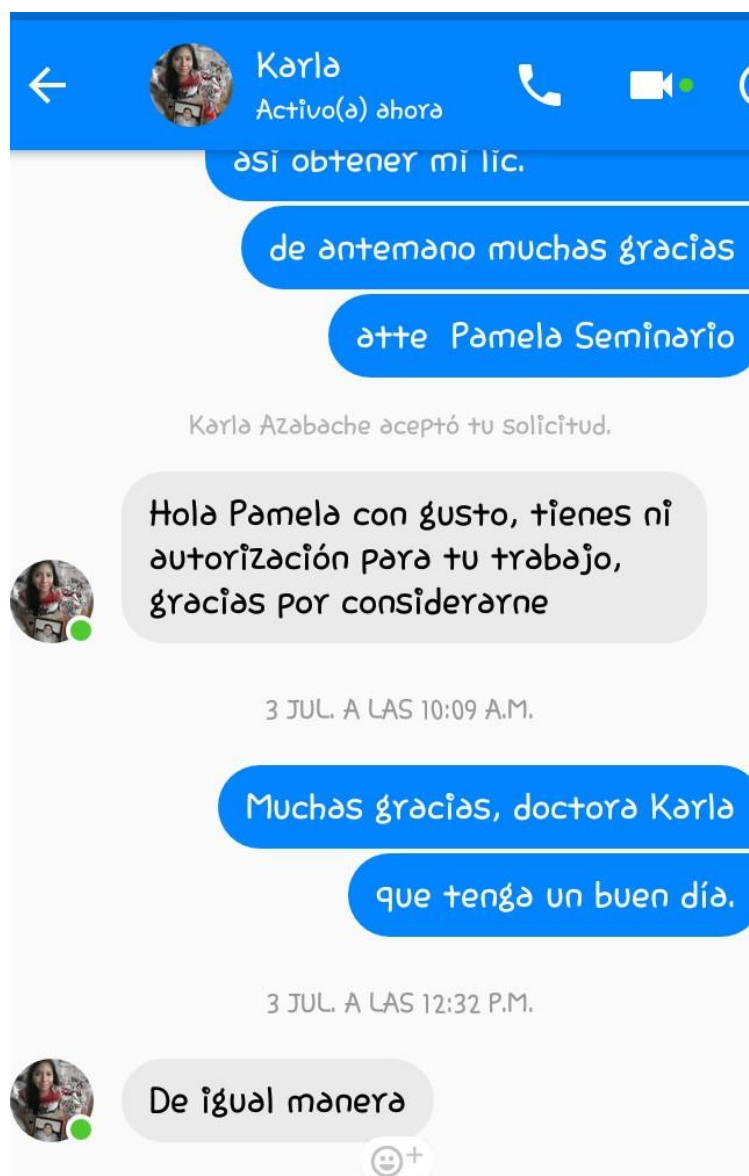
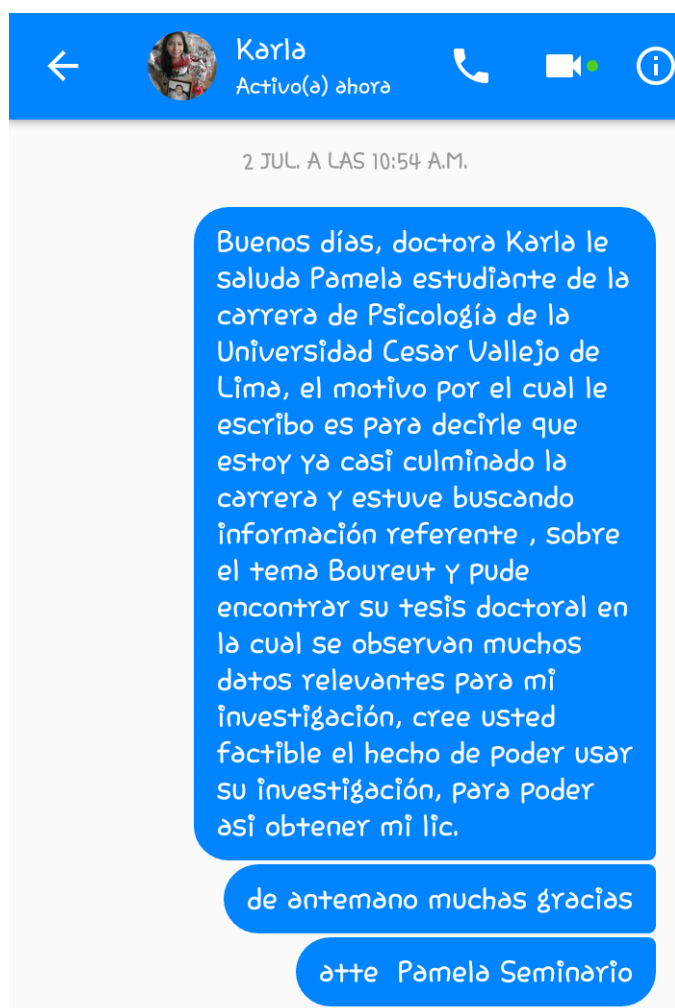
Schaufeli, W. y Salanova, M. (2014). *Burnout, Boredom and Engagement in the Workplace*. Recuperado de:
<http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/416.pdf>

Tapia, O. y Gómez, E. (2013). *El síndrome del Boreout, sus estadios y estrategias*.
Recuperado de:
<https://www.uv.mx/coatza/admon/files/2013/02/Memoria.pdf#page=55>

Valderrama, S. (2014). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*.
Lima: San Marcos.

ANEXOS

Anexo 1. Autorización de Instrumento



ESCALA DEL SINDROME DE BOREOUT -ESB

Género: <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Masculino		Edad: 	Estado civil: <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="padding: 0 10px;">Soltero(a)</td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="padding: 0 10px;">Conviviente</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="padding: 0 10px;">Casado(a)</td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="padding: 0 10px;">Separado(a)</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="padding: 0 10px;">Viudo(a)</td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="padding: 0 10px;">Divorciado(a)</td> </tr> </table>			Soltero(a)		Conviviente		Casado(a)		Separado(a)		Viudo(a)		Divorciado(a)
	Soltero(a)		Conviviente													
	Casado(a)		Separado(a)													
	Viudo(a)		Divorciado(a)													
¿En qué puesto trabaja?		¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta empresa? Escriba su respuesta en años y meses		¿Cuántas personas dependen económicamente de usted? (sin incluirse a sí mismo)												
Tiempo parcial	Tiempo completo															
¿Qué tipo de contrato tiene? <input type="checkbox"/> Indeterminado A <input type="checkbox"/> plazo fijo <input type="checkbox"/> Por necesidad de mercado <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Desconozco																

Instrucciones

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

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

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

Ítem de ejemplo						
a. Me siento contento en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5

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

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

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

Puede comenzar.

Enunciados	Opciones de respuesta					
	0	1	2	3	4	5
1. Mantengo un clima de camaradería con mis compañeros(as) de trabajo.	0	1	2	3	4	5
2. Soy de las personas que acepta la ayuda de sus compañeros(as) para sacar adelante el trabajo.	0	1	2	3	4	5
3. Organizo mi tiempo en el trabajo para evitar tener documentos pendientes por tramitar.	0	1	2	3	4	5
4. Mis habilidades (trayectoria y experiencia) son desaprovechadas en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
5. Tengo poco interés por cumplir mis obligaciones laborales.	0	1	2	3	4	5
6. Las tareas que mi jefe(a) me encomienda son demasiado fáciles para mí.	0	1	2	3	4	5
7. Me la paso conversando con mis compañeros(as) de trabajo.	0	1	2	3	4	5
8. Abro archivos que no utilizo en la computadora para hacer ver que estoy trabajando.	0	1	2	3	4	5

9. Evito aceptar ayuda de mis compañeros(as) de trabajo por temor a que descubran el poco o ningún trabajo que tengo pendiente.	0	1	2	3	4	5
10. Los resultados de mi trabajo cumplen con mis expectativas.	0	1	2	3	4	5
11. Me han dicho que parezco distraído(a) en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
12. Me desagrada tener que ir al trabajo.	0	1	2	3	4	5
13. Me esfuerzo por cumplir con mis labores en el tiempo establecido.	0	1	2	3	4	5
14. Soy el(la) último(a) en salir de la oficina y así aparentar que mi trabajo es difícil.	0	1	2	3	4	5
15. Acostumbro ver videos u otro entretenimiento cuando estoy en horario de trabajo.	0	1	2	3	4	5
16. Soy de aquellos(as) que recuerdan con facilidad la información sobre mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
17. Llego a trabajar antes que mis compañeros(as), así aparento que mi trabajo es muy difícil de cumplirse.	0	1	2	3	4	5
18. Ni bien empiezo a trabajar, mis asuntos personales quedan de lado.	0	1	2	3	4	5
19. Me siento inconforme con mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
20. Me interesa realizar bien mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
21. Digo a los demás que me siento estresado(a) por mi trabajo aunque es mentira.	0	1	2	3	4	5
22. Me preocupa muy poco mi desempeño dentro de la empresa.	0	1	2	3	4	5
23. Mientras estoy en la oficina pienso en lo que haría si no estuviera trabajando.	0	1	2	3	4	5
24. Tengo pocas obligaciones que cumplir en mi puesto de trabajo.	0	1	2	3	4	5
25. Siento que no pertenezco a la empresa.	0	1	2	3	4	5
26. Noto que me distraigo más de lo que debo cuando estoy en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
27. Si termino pronto una tarea evito decirlo, así aprovecho el tiempo libre.	0	1	2	3	4	5
28. Mis obligaciones en el trabajo no reflejan todo lo que puedo ofrecer.	0	1	2	3	4	5
29. Las actividades de trabajo que realizo me resultan agradables.	0	1	2	3	4	5

30. En el trabajo me encuentro revisando varias veces el reloj a la espera que sea la hora de salida.	0	1	2	3	4	5
31. Recorro los diversos ambientes de la oficina para que los demás me ven ocupado(a).	0	1	2	3	4	5
32. Me cuesta esfuerzo concentrarme en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
33. Me siento orgulloso(a) del trabajo que realizo.	0	1	2	3	4	5
34. Ingreso a redes sociales, páginas de internet o chat cuando estoy en horario de trabajo.	0	1	2	3	4	5
35. Me aburre mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
36. Llego a trabajar y ya tengo varias tareas pendientes por resolver.	0	1	2	3	4	5
37. Permanecer en mi trabajo me parece poco satisfactorio.	0	1	2	3	4	5
38. Si dejara de cumplir con mi trabajo, poco me importaría.	0	1	2	3	4	5
39. Acostumbro a hacer siestas cuando estoy en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
40. Me alejo de los demás para contestar llamadas personales fingiendo que son sobre temas laborales.	0	1	2	3	4	5
41. Me aseguro de que mi jefe(a) me vea ocupado(a) aunque en realidad no lo esté.	0	1	2	3	4	5
42. Mi trabajo constituye un reto para mí.	0	1	2	3	4	5
43. Suelo pedir más tiempo del que en realidad necesito para cumplir con mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
44. Estoy a la búsqueda de nuevas tareas cuando estoy en el trabajo.	0	1	2	3	4	5
45. Teniendo en cuenta mi capacidad, es poco el trabajo que me asignan.	0	1	2	3	4	5
46. Prefiero avanzar con mi trabajo que descansar.	0	1	2	3	4	5
47. Tengo energía para seguir trabajando durante varias horas.	0	1	2	3	4	5
48. Me siento emocionalmente vinculado(a) con mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
49. Me incomoda tener poco trabajo que realizar.	0	1	2	3	4	5
50. Aun cuando me sienta cansado(a), procuro ocultarlo.	0	1	2	3	4	5

51. Tengo pocas ganas de trabajar.	0	1	2	3	4	5
52. Mis compañeros(as) de trabajo están más ocupados que yo.	0	1	2	3	4	5
53. Me siento a gusto en mi puesto de trabajo.	0	1	2	3	4	5

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

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 2 Resultados de Piloto 1

Tabla 1

Análisis de confiabilidad por consistencia interna con el método de Alfa de Cronbach de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

Alfa de Cronbach	N de elementos
.391	53

En la tabla 1 se observa que la prueba en su totalidad tiene un Alfa de Cronbach de .391, demostrando que la prueba no tiene un índice alto de confiabilidad, denominado como inaceptable siendo inferior a <5 George y Mallery (2003, p. 231).

Tabla 2

Análisis de confiabilidad de las dimensiones por consistencia interna con método de Alfa de Cronbach de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

Alfa de Cronbach	
Infra – exigencia	0.220
Aburrimiento laboral	0.094
Desinterés laboral	0.227
Alejamiento laboral	0.291
Tiempo Libre	0.175

En la tabla 2 se observa que la dimensión de infra-exigencia tiene un índice de confiabilidad de .220, aburrimiento laboral tiene un índice de confiabilidad de .094 desinterés laboral tiene un índice de confiabilidad de .227 alejamiento laboral tiene un índice de confiabilidad de .291 y la dimensión tiempo libre en el trabajo un índice de confiabilidad de .175 denominado como inaceptable siendo inferior a <5 George y Mallery (2003, p. 231).

Tabla 3

Análisis de validez de la dimensión infra-exigencia con el método de comunalidades de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

Extracción	
4. Mis habilidades (trayectoria y experiencia) son desaprovechadas en el trabajo.	0.467
6. Las tareas que mi jefe(a) me encomienda son demasiado fáciles para mí.	0.084
10. Los resultados de mi trabajo cumplen con mis expectativas.	0.228
26. Noto que me distraigo más de lo que debo cuando estoy en el trabajo.	0.422
30. En el trabajo me encuentro revisando varias veces el reloj a la espera que sea la hora de salida.	0.327
39. Acostumbro a hacer siestas cuando estoy en el trabajo.	0.089
46. Prefiero avanzar con mi trabajo que descansar.	0.002
50. Aun cuando me sienta cansado(a), procuro ocultarlo.	0.142

En la tabla 3 se observa que la dimensión infra-exigencia en su validez mediante el método de comunalidades en su primer ítem 4 obtiene un puntaje de .467, en el ítem 6 se obtiene un puntaje de .084, en el ítem 10 un puntaje de .228, en el ítem 26 un puntaje de .422, el ítem 30 un puntaje de .427, el ítem 39 un puntaje de .089, el ítem 46 un puntaje de .002 y el ítem 50 un puntaje de .142

Tabla 4

Análisis de validez de la dimensión aburrimiento laboral con el método de comunalidades de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

Extracción	
12. Me desagrada tener que ir al trabajo.	.001
13. Me esfuerzo por cumplir con mis labores en el tiempo establecido.	.097
18. Ni bien empiezo a trabajar, mis asuntos personales quedan de lado.	.122
21. Digo a los demás que me siento estresado(a) por mi trabajo, aunque es mentira.	.407
28. Mis obligaciones en el trabajo no reflejan todo lo que puedo ofrecer.	.219
31. Recorro los diversos ambientes de la oficina para que los demás me ven ocupado(a).	.127
32. Me cuesta esfuerzo concentrarme en el trabajo.	.001
34. Ingreso a redes sociales, páginas de internet o chat cuando estoy en horario de trabajo.	.144
37. Permanecer en mi trabajo me parece poco satisfactorio.	.378
40. Me alejo de los demás para contestar llamadas personales fingiendo que son sobre temas laborales.	.082
45. Teniendo en cuenta mi capacidad, es poco el trabajo que me asignan.	.064
49. Me incomoda tener poco trabajo que realizar.	.180
51. Tengo pocas ganas de trabajar.	.183
52. Mis compañeros(as) de trabajo están más ocupados que yo.	.051

En la tabla 4 se observa que la dimensión aburrimiento laboral en su validez mediante el método de comunalidades en su primer ítem 12 obtiene un puntaje de .001, en el ítem 13 se obtiene un puntaje de .097, en el ítem 18 un puntaje de .122, en el ítem 21 un puntaje de .407, el ítem 28 un puntaje de .219, el ítem 31 un puntaje de .127, el ítem 32 un puntaje de .001 y el ítem 34 un puntaje de .144, en el ítem 37 un puntaje de .378, en el ítem 40 se obtuvo un puntaje de .082, con el ítem 45 un puntaje de .064, con el ítem 49 un puntaje de .180, con el ítem 51 se observa un puntaje de .183 y en el ítem 52 un puntaje de .051.

Tabla 5

Análisis de validez de la dimensión desinterés laboral con el método de comunalidades de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

Extracción	
1. Mantengo un clima de camaradería con mis compañeros(as) de trabajo.	.018
5. Tengo poco interés por cumplir mis obligaciones laborales.	.003
11. Me han dicho que parezco distraído(a) en el trabajo.	.080
15. Acostumbro a ver videos u otro entretenimiento cuando estoy en horario de trabajo.	.214
22. Me preocupa muy poco mi desempeño dentro de la empresa.	.154
24. Tengo pocas obligaciones que cumplir en mi puesto de trabajo.	.463
27. Si termino pronto una tarea evito decirlo, así aprovecho el tiempo libre.	.206
35. Me aburre mi trabajo.	.268
38. Si dejara de cumplir con mi trabajo, poco me importaría.	.344
41. Me aseguro que mi jefe(a) me vea ocupado(a) aunque en realidad no lo esté.	.034
53. Me siento a gusto en mi puesto de trabajo.	.236

En la tabla 5 se observa que la dimensión desinterés laboral en su validez mediante el método de comunalidades en su primer ítem 1 obtiene un puntaje de .018, en el ítem 5 se obtiene un puntaje de .003, en el ítem 11 un puntaje de .080, en el ítem 15 un puntaje de .214, el ítem 22 un puntaje de .154, el ítem 24 un puntaje de .463, el ítem 27 un puntaje de .206 y el ítem 35 un puntaje de .268, en el ítem 38 un puntaje de .344, en el ítem 41 se obtuvo un puntaje de .034, y el ultimo ítem 53 un puntaje de .236.

Tabla 6

Análisis de validez de la dimensión alejamiento laboral con el método de comunalidades de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

Extracción	
2. Soy de las personas que acepta la ayuda de sus compañeros(as) para sacar adelante el trabajo.	.135
3. Organizo mi tiempo en el trabajo para evitar tener documentos pendientes por tramitar	.062
8. Abro archivos que no utilizo en la computadora para hacer ver que estoy trabajando.	.537
9. Evito aceptar ayuda de mis compañeros(as) de trabajo por temor a que descubran el poco o ningún trabajo que tengo pendiente.	.004
23. Mientras estoy en la oficina pienso en lo que haría si no estuviera trabajando.	.377
33. Me siento orgulloso(a) del trabajo que realizo.	.002
43. Suelo pedir más tiempo del que en realidad necesito para cumplir con mi trabajo.	.611
44. Estoy a la búsqueda de nuevas tareas cuando estoy en el trabajo.	.032
47. Tengo energía para seguir trabajando durante varias horas.	.034

En la tabla 6 se observa que la dimensión alejamiento laboral en su validez mediante el método de comunalidades en su primer ítem 2 obtiene un puntaje de .135, en el ítem 3 se obtiene un puntaje de .062, en el ítem 8 un puntaje de .537, en el ítem 9 un puntaje de .004, el ítem 23 un puntaje de .377, el ítem 33 un puntaje de .002, el ítem 43 un puntaje de .611 y el ítem 44 un puntaje de .032, y en el último ítem 47 un puntaje de .034.

Tabla 7

Análisis de validez de la dimensión tiempo libre en el trabajo con el método de comunalidades de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

Extracción	
7. Me la paso conversando con mis compañeros(as) de trabajo.	.108
14. Soy el(la) último(a) en salir de la oficina y así aparentar que mi trabajo es difícil.	.099
16. Soy de aquellos(as) que recuerdan con facilidad la información sobre mi trabajo.	.061
17. Llego a trabajar antes que mis compañeros(as), así aparento que mi trabajo es muy difícil de cumplirse.	.021
19. Me siento inconforme con mi trabajo.	.520
20. Me interesa realizar bien mi trabajo.	.007
25. Siento que no pertenezco a la empresa.	.423
29. Las actividades de trabajo que realizo me resultan agradables.	.061
36. Llego a trabajar y ya tengo varias tareas pendientes por resolver.	.016
42. Mi trabajo constituye un reto para mí.	.179
48. Me siento emocionalmente vinculado(a) con mi trabajo.	.124

En la tabla 7 se observa que la dimensión tiempo libre en el trabajo en su validez mediante el método de comunalidades a en su primer ítem 7 obtiene un puntaje de .108, en el ítem 14 se obtiene un puntaje de .099, en el ítem 16 un puntaje de .061, en el ítem 17 un puntaje de .021, el ítem 19 un puntaje de .520, el ítem 20 un puntaje de .007, el ítem 25 un puntaje de .423, en su ítem 29 un puntaje de .061, en su ítem 36 un puntaje de .016, el ítem 42 un puntaje de .179, y en el último ítem 48 un puntaje de .124.

Tabla 8

Análisis de validez mediante el método Ítem – Test de la dimensión Infra -exigencia de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

Corregida	Correlación total de elementos
4. Mis habilidades (trayectoria y experiencia) son desaprovechadas en el trabajo.	0.266
6. Las tareas que mi jefe(a) me encomienda son demasiado fáciles para mí.	0.051
10. Los resultados de mi trabajo cumplen con mis expectativas.	0.089
26. Noto que me distraigo más de lo que debo cuando estoy en el trabajo.	0.339
30. En el trabajo me encuentro revisando varias veces el reloj a la espera que sea la hora de salida.	0.193
39. Acostumbro hacer siestas cuando estoy en el trabajo.	-0.115
46. Prefiero avanzar con mi trabajo que descansar.	-0.046
50. Aun cuando me sienta cansado(a), procuro ocultarlo.	-0.150

En la tabla 8 en su análisis de validez mediante el método ítem – test en la dimensión infra - exigencia en su primer ítem sale con un puntaje de .266, en el ítem 6 un puntaje de .051, en el ítem 10 un puntaje de .089, en el ítem 26 un puntaje de .339, el ítem 30 un puntaje de .193, en el ítem 39, un puntaje de -.115, en el ítem 46 un puntaje de -.046 y el ítem 50 un puntaje de- .0150. denominados como inaceptables por Muñiz (1998).

Tabla 9

Análisis de validez mediante el método Ítem – Test de la dimensión aburrimiento laboral de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

	Correlación total de elementos corregida
12. Me desagrada tener que ir al trabajo.	.091
13. Me esfuerzo por cumplir con mis labores en el tiempo establecido.	-.079
18. Ni bien empiezo a trabajar, mis asuntos personales quedan de lado.	.041
21. Digo a los demás que me siento estresado(a) por mi trabajo aunque es mentira.	-.180
28. Mis obligaciones en el trabajo no reflejan todo lo que puedo ofrecer.	.032
31. Recorro los diversos ambientes de la oficina para que los demás me ven ocupado(a).	.035
32. Me cuesta esfuerzo concentrarme en el trabajo.	.003
34. Ingreso a redes sociales, páginas de internet o chat cuando estoy en horario de trabajo.	.135
37. Permanecer en mi trabajo me parece poco satisfactorio.	.012
40. Me alejo de los demás para contestar llamadas personales fingiendo que son sobre temas laborales.	.049
45. Teniendo en cuenta mi capacidad, es poco el trabajo que me asignan.	.026
49. Me incomoda tener poco trabajo que realizar.	-.075
51. Tengo pocas ganas de trabajar.	.015
52. Mis compañeros(as) de trabajo están más ocupados que yo.	.194

En la tabla 9 en su análisis de validez mediante el método ítem – test en la dimensión aburrimiento laboral en su primer ítem 12 sale con un puntaje de .091, en el ítem 13 un puntaje de -.079, en el ítem 18 un puntaje de .041, en el ítem 21 un puntaje de -.180, el ítem 28 un puntaje de -.032, en el ítem 31, un puntaje de .035, en el ítem 32 un puntaje de .003, en el ítem 34 un puntaje de .135, en el ítem 37 un puntaje de .012, en el ítem 40 un puntaje de .049, en el ítem 45 un puntaje de .026, en el ítem 49 un puntaje de -.075 en el ítem 51 un puntaje de .015 y el ítem 52 un puntaje de .194. denominados como inaceptables por Muñiz (1998).

Tabla 10

Análisis de validez mediante el método Ítem – Test de la dimensión desinterés por el trabajo de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

Corregida	Correlación total de elementos
1. Mantengo un clima de camaradería con mis compañeros(as) de trabajo.	-.159
5. Tengo poco interés por cumplir mis obligaciones laborales.	-.031
11. Me han dicho que parezco distraído(a) en el trabajo.	.082
15. Acostumbro ver videos u otro entretenimiento cuando estoy en horario de trabajo.	.124
22. Me preocupa muy poco mi desempeño dentro de la empresa.	.054
24. Tengo pocas obligaciones que cumplir en mi puesto de trabajo.	.384
27. Si termino pronto una tarea evito decirlo, así aprovecho el tiempo libre.	.144
35. Me aburre mi trabajo.	-.270
38. Si dejara de cumplir con mi trabajo, poco me importaría.	.160
41. Me aseguro que mi jefe(a) me vea ocupado(a) aunque en realidad no lo esté.	.165
53. Me siento a gusto en mi puesto de trabajo.	.190

En la tabla 10 en su análisis de validez mediante el método ítem – test en la dimensión desinterés laboral en su primer ítem 1 sale con un puntaje de -.159, en el ítem 5 un puntaje de -.031, en el ítem 11 un puntaje de .082, en el ítem 15 un puntaje de .124, el ítem 22 un puntaje de .054, en el ítem 24, un puntaje de .384, en el ítem 27 un puntaje de .144, en el ítem 35 un puntaje de -.270, en el ítem 38 un puntaje de .160, en el ítem 41 un puntaje de .165, y el ítem 53 un puntaje de .190. denominados como inaceptables por Muñiz (1998).

Tabla 11

Análisis de validez mediante el método Ítem – Test de la dimensión alejamiento laboral de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

	Correlación total de elementos corregida
2. Soy de las personas que acepta la ayuda de sus compañeros(as) para sacar adelante el trabajo.	.122
3. Organizo mi tiempo en el trabajo para evitar tener documentos pendientes por tramitar	-.118
8. Abro archivos que no utilizo en la computadora para hacer ver que estoy trabajando.	.305
9. Evito aceptar ayuda de mis compañeros(as) de trabajo por temor a que descubran el poco o ningún trabajo que tengo pendiente.	-.123
23. Mientras estoy en la oficina pienso en lo que haría si no estuviera trabajando.	.266
33. Me siento orgulloso(a) del trabajo que realizo.	.030
43. Suelo pedir más tiempo del que en realidad necesito para cumplir con mi trabajo.	.389
47. Tengo energía para seguir trabajando durante varias horas.	.002

En la tabla 11 en su análisis de validez mediante el método ítem – test en la dimensión alejamiento laboral en su primer ítem 1 sale con un puntaje de .122, en el ítem 3 un puntaje de -.118, en el ítem 8 un puntaje de .305, en el ítem 9 un puntaje de -.123, el ítem 23 un puntaje de .266, en el ítem 33 un puntaje de .030 en el ítem 43, un puntaje de .389, en el ítem 44 un puntaje de .224, y el ítem 47 un puntaje de .002. denominados como inaceptables por Muñiz (1998).

Tabla 12

Análisis de validez mediante el método Ítem – Test de la dimensión alejamiento laboral de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

Corregida	Correlación total de elementos
7. Me la paso conversando con mis compañeros(as) de trabajo.	.122
14. Soy el(la) último(a) en salir de la oficina y así aparentar que mi trabajo es difícil.	.102
16. Soy de aquellos(as) que recuerdan con facilidad la información sobre mi trabajo.	.007
17. Llego a trabajar antes que mis compañeros(as), así aparento que mi trabajo es muy difícil de cumplirse.	.235
19. Me siento inconforme con mi trabajo.	.035
20. Me interesa realizar bien mi trabajo.	.058
25. Siento que no pertenezco a la empresa.	.005
29. Las actividades de trabajo que realizo me resultan agradables.	-.103
36. Llego a trabajar y ya tengo varias tareas pendientes por resolver.	.080
42. Mi trabajo constituye un reto para mí.	.135
48. Me siento emocionalmente vinculado(a) con mi trabajo.	-.012

En la tabla 12 en su análisis de validez mediante el método ítem – test en la dimensión tiempo libre en el trabajo en su primer ítem 7 sale con un puntaje de .122, en el ítem 14 un puntaje de .102, en el ítem 16 un puntaje de .007, en el ítem 17 un puntaje de .235, el ítem 19 un puntaje de- .035, en el ítem 20, un puntaje de .058, en el ítem 25 un puntaje de .005, en el ítem 29 un puntaje de -.103, en el ítem 36 un puntaje de .080, en el ítem 42 un puntaje de .135, y el ítem 48 un puntaje de -.012. denominados como inaceptables por Muñiz (1998).

Tabla 13

Prueba de adecuación muestral KMO

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.460
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1707.785
	gl	1378
	Sig.	0.000

De acuerdo con la tabla 13 se observa que el valor obtenido en la prueba de adecuación muestral de Kaiser – Meyer -Olkim (KMO) los valores obtenidos son significativos lo cual indica que los datos obtenidos por medio del instrumento son adecuados para el análisis exploratorio.

Tabla 14

Análisis de varianza total explicada

Factor	Autovalores iniciales		Sumas de extracción de cargas al cuadrado			
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	5.680	10.717	10.717	3.672	6.928	6.928
2	2.894	5.460	16.178	1.906	3.595	10.524
3	2.304	4.348	20.525	1.797	3.391	13.914
4	2.239	4.224	24.750	1.441	2.719	16.634
5	2.196	4.144	28.894	1.581	2.983	19.617
6	2.087	3.938	32.832	1.093	2.062	21.679
7	2.009	3.791	36.622	1.240	2.339	24.018
8	1.898	3.582	40.204	1.534	2.893	26.911
9	1.772	3.343	43.547	1.459	2.752	29.664
10	1.582	2.984	46.531	2.047	3.862	33.526
11	1.560	2.943	49.474	1.703	3.214	36.740
12	1.478	2.789	52.262	1.576	2.973	39.713
13	1.429	2.695	54.958	1.354	2.555	42.268
14	1.383	2.609	57.567	1.236	2.331	44.599
15	1.313	2.478	60.044	1.237	2.334	46.933
16	1.272	2.400	62.444	1.143	2.157	49.091
17	1.212	2.286	64.730	1.010	1.906	50.997
18	1.140	2.151	66.881	0.934	1.762	52.758
19	1.135	2.141	69.022	0.900	1.698	54.456
20	1.088	2.053	71.075	0.845	1.595	56.051
21	1.003	1.892	72.967	0.703	1.327	57.378
22	0.965	1.821	74.789			
23	0.928	1.752	76.540			
24	0.860	1.622	78.162			
25	0.826	1.559	79.722			

Tal y como se muestra en la tabla 14 la distribución de la varianza puede ser explicada bajo un componente de 21 factores con un valor de 72.96% de la varianza explicada, cumpliendo una condición moderada según Segura et al (2014); así mismo el valor total de las saturaciones al cuadrado 1.003, igualando el valor recomendado (>1)

Anexo 3. Resultados piloto 2

Tabla 1

Análisis de confiabilidad por consistencia interna con el método de Alfa de Cronbach al piloto de 70 administradores de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

Alfa de Cronbach	N de elementos
.361	53

En la tabla 1 se observa que la prueba en su totalidad tiene un Alfa de Cronbach de .361, demostrando que la prueba no tiene un índice alto de confiabilidad, denominado como inaceptable siendo inferior a <5 George y Mallery (2003, p. 231).

Tabla 2

Análisis de confiabilidad por consistencia interna con el método de Alfa de Cronbach al piloto de 70 administradores de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

Alfa de Cronbach	
Infra - exigencia	0.115
Aburrimiento laboral	-0.064
Desinterés laboral	-0.148
Alejamiento laboral	0.086
Tiempo libre en el trabajo	-0.010

En la tabla 2 se observa que la dimensión de infra-exigencia tiene un índice de confiabilidad de .115, aburrimiento laboral tiene un índice de confiabilidad de -.064 desinterés laboral tiene un índice de confiabilidad de -.148 alejamiento laboral tiene un índice de confiabilidad de 0.086 y la dimensión tiempo libre en el trabajo un índice de confiabilidad de -.010 denominado como inaceptable siendo inferior a <5 George y Mallery (2003, p. 231).

Tabla 3

Análisis de validez de la dimensión infra-exigencia con el método de comunalidades de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

Extracción	
4. Mis habilidades (trayectoria y experiencia) son desaprovechadas en el trabajo.	.583
6. Las tareas que mi jefe(a) me encomienda son demasiado fáciles para mí.	.065
10. Los resultados de mi trabajo cumplen con mis expectativas.	.074
26. Noto que me distraigo más de lo que debo cuando estoy en el trabajo.	.365
30. En el trabajo me encuentro revisando varias veces el reloj a la espera que sea la hora de salida.	.302
39. Acostumbro a hacer siestas cuando estoy en el trabajo.	.344
46. Prefiero avanzar con mi trabajo que descansar.	.009
50. Aun cuando me sienta cansado(a), procuro ocultarlo.	.030

En la tabla 3 se observa que la dimensión infra-exigencia en su validez mediante el método de comunalidades en su primer ítem 4 obtiene un puntaje de .583, en el ítem 6 se obtiene un puntaje de .065, en el ítem 10 un puntaje de .074, en el ítem 26 un puntaje de .365, el ítem 30 un puntaje de .302, el ítem 39 un puntaje de .344, el ítem 46 un puntaje de .009 y el ítem 50 un puntaje de .030

Tabla 4

Análisis de validez de la dimensión aburrimiento laboral con el método de comunalidades de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

Extracción	
12. Me desagrada tener que ir al trabajo.	.015
13. Me esfuerzo por cumplir con mis labores en el tiempo establecido.	.362
18. Ni bien empiezo a trabajar, mis asuntos personales quedan de lado.	.003
21. Digo a los demás que me siento estresado(a) por mi trabajo, aunque es mentira.	.384
28. Mis obligaciones en el trabajo no reflejan todo lo que puedo ofrecer.	.321
31. Recorro los diversos ambientes de la oficina para que los demás me ven ocupado(a).	.354
32. Me cuesta esfuerzo concentrarme en el trabajo.	.142
34. Ingreso a redes sociales, páginas de internet o chat cuando estoy en horario de trabajo.	.239
37. Permanecer en mi trabajo me parece poco satisfactorio.	.012
40. Me alejo de los demás para contestar llamadas personales fingiendo que son sobre temas laborales.	.301
45. Teniendo en cuenta mi capacidad, es poco el trabajo que me asignan.	.077
49. Aun cuando me sienta cansado(a), procuro ocultarlo.	.073
51. Tengo pocas ganas de trabajar.	.205
52. Mis compañeros(as) de trabajo están más ocupados que yo.	.234

En la tabla 4 se observa que la dimensión aburrimiento laboral en su validez mediante el método de comunalidades en su primer ítem 12 obtiene un puntaje de .015, en el ítem 13 se obtiene un puntaje de .362, en el ítem 18 un puntaje de .003, en el ítem 21 un puntaje de .384, el ítem 28 un puntaje de .321, el ítem 31 un puntaje de .354, el ítem 32 un puntaje de .142 y el ítem 34 un puntaje de .239, en el ítem 37 un puntaje de .012, en el ítem 40 se obtuvo un puntaje de .301, con el ítem 45 un puntaje de .077, con el ítem 49 un puntaje de .073, con el ítem 51 se observa un puntaje de .205 y en el ítem 52 un puntaje de .234.

Tabla 5

Análisis de validez de la dimensión desinterés laboral con el método de comunalidades de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

Extracción	
1. Mantengo un clima de camaradería con mis compañeros(as) de trabajo.	.079
5. Tengo poco interés por cumplir mis obligaciones laborales.	.128
11. Me han dicho que parezco distraído(a) en el trabajo.	.187
15. Acostumbro ver videos u otro entretenimiento cuando estoy en horario de trabajo.	.310
22. Me preocupa muy poco mi desempeño dentro de la empresa.	.051
24. Tengo pocas obligaciones que cumplir en mi puesto de trabajo.	.379
27. Si termino pronto una tarea evito decirlo, así aprovecho el tiempo libre.	.564
35. Me aburre mi trabajo.	.430
38. Si dejara de cumplir con mi trabajo, poco me importaría.	.020
41. Me aseguro que mi jefe(a) me vea ocupado(a) aunque en realidad no lo esté.	.382
53. Me siento a gusto en mi puesto de trabajo.	.040

En la tabla 5 se observa que la dimensión desinterés laboral en su validez mediante el método de comunalidades en su primer ítem 1 obtiene un puntaje de .079, en el ítem 5 se obtiene un puntaje de .128, en el ítem 11 un puntaje de .187, en el ítem 15 un puntaje de .310, el ítem 22 un puntaje de .051, el ítem 24 un puntaje de .379, el ítem 27 un puntaje de .564 y el ítem 35 un puntaje de .430, en el ítem 38 un puntaje de .020, en el ítem 41 se obtuvo un puntaje de .382, y el ultimo ítem 53 un puntaje de .040.

Tabla 6

Análisis de validez de la dimensión alejamiento laboral con el método de comunalidades de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

Extracción	
2. Soy de las personas que acepta la ayuda de sus compañeros(as) para sacar adelante el trabajo.	.049
3. Organizo mi tiempo en el trabajo para evitar tener documentos pendientes por tramitar	.566
8. Abro archivos que no utilizo en la computadora para hacer ver que estoy trabajando.	.589
9. Evito aceptar ayuda de mis compañeros(as) de trabajo por temor a que descubran el poco o ningún trabajo que tengo pendiente.	.050
23. Mientras estoy en la oficina pienso en lo que haría si no estuviera trabajando.	.172
33. Me siento orgulloso(a) del trabajo que realizo.	.062
43. Suelo pedir más tiempo del que en realidad necesito para cumplir con mi trabajo.	.292
44. Estoy a la búsqueda de nuevas tareas cuando estoy en el trabajo.	.137
47. Tengo energía para seguir trabajando durante varias horas.	.119

En la tabla 6 se observa que la dimensión alejamiento laboral en su validez mediante el método de comunalidades en su primer ítem 2 obtiene un puntaje de .049, en el ítem 3 se obtiene un puntaje de .566, en el ítem 8 un puntaje de .589, en el ítem 9 un puntaje de .050, el ítem 23 un puntaje de .172, el ítem 33 un puntaje de .062, el ítem 43 un puntaje de .292 y el ítem 44 un puntaje de .137, y en el último ítem 47 un puntaje de .119

Tabla 7

Análisis de validez de la dimensión tiempo libre en el trabajo con el método de comunalidades de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

Extracción	
7. Me la paso conversando con mis compañeros(as) de trabajo.	.071
14. Soy el(la) último(a) en salir de la oficina y así aparentar que mi trabajo es difícil.	.455
16. Soy de aquellos(as) que recuerdan con facilidad la información sobre mi trabajo.	.000
17. Llego a trabajar antes que mis compañeros(as), así aparento que mi trabajo es muy difícil de cumplirse.	.002
19. Me siento inconforme con mi trabajo.	.317
20. Me interesa realizar bien mi trabajo.	.001
25. Siento que no pertenezco a la empresa.	.377
29. Las actividades de trabajo que realizo me resultan agradables.	.008
36. Llego a trabajar y ya tengo varias tareas pendientes por resolver.	.126
42. Mi trabajo constituye un reto para mí.	.502
48. Me siento emocionalmente vinculado(a) con mi trabajo.	.338

En la tabla 7 se observa que la dimensión tiempo libre en el trabajo en su validez mediante el método de comunalidades a en su primer ítem 7 obtiene un puntaje de .071, en el ítem 14 se obtiene un puntaje de .455, en el ítem 16 un puntaje de .000, en el ítem 17 un puntaje de .002, el ítem 19 un puntaje de .317, el ítem 20 un puntaje de .001, el ítem 25 un puntaje de .377, en su ítem 29 un puntaje de .008, en su ítem 36 un puntaje de .126, el ítem 42 un puntaje de .502, y en el último ítem 48 un puntaje de .338

Tabla 8

Análisis de validez mediante el método Ítem – Test de la dimensión infra – exigencia de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

	Correlación total de elementos corregida
4. Mis habilidades (trayectoria y experiencia) son desaprovechadas en el trabajo.	.158
6. Las tareas que mi jefe(a) me encomienda son demasiado fáciles para mí.	-.016
10. Los resultados de mi trabajo cumplen con mis expectativas.	.119
26. Noto que me distraigo más de lo que debo cuando estoy en el trabajo.	.427
30. En el trabajo me encuentro revisando varias veces el reloj a la espera que sea la hora de salida.	.070
39. Acostumbro a hacer siestas cuando estoy en el trabajo.	-.277
46. Prefiero avanzar con mi trabajo que descansar.	-.082
50. Aun cuando me sienta cansado(a), <u>procuro ocultarlo.</u>	-.024

En la tabla 8 en su análisis de validez mediante el método ítem – test en la dimensión infra - exigencia en su primer ítem 4 sale con un puntaje de .158, en el ítem 6 un puntaje de- .016, en el ítem 10 un puntaje de .119, en el ítem 26 un puntaje de .427, el ítem 30 un puntaje de .070, en el ítem 39, un puntaje de -.277, en el ítem 46 un puntaje de- .082 y el ítem 50 un puntaje de -.024. denominados como inaceptables por Muñiz (1998).

Tabla 9

Análisis de validez mediante el método Ítem – Test de la dimensión aburrimiento laboral de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

	Correlación total de elementos
corregida	
12. Me desagrada tener que ir al trabajo.	-.013
13. Me esfuerzo por cumplir con mis labores en el tiempo establecido.	-.071
18. Ni bien empiezo a trabajar, mis asuntos personales quedan de lado.	.100
21. Digo a los demás que me siento estresado(a) por mi trabajo, aunque es mentira.	-.306
28. Mis obligaciones en el trabajo no reflejan todo lo que puedo ofrecer.	-.032
31. Recorro los diversos ambientes de la oficina para que los demás me ven ocupado(a).	.086
32. Me cuesta esfuerzo concentrarme en el trabajo.	.049
34. Ingreso a redes sociales, páginas de internet o chat cuando estoy en horario de trabajo.	.117
37. Permanecer en mi trabajo me parece poco satisfactorio.	-.235
40. Me alejo de los demás para contestar llamadas personales fingiendo que son sobre temas laborales.	.068
45. Teniendo en cuenta mi capacidad, es poco el trabajo que me asignan.	-.072
49. Me incomoda tener poco trabajo que realizar.	-.025
51. Tengo pocas ganas de trabajar.	.035
52. Mis compañeros(as) de trabajo están más ocupados que yo.	.108

En la tabla 9 en su análisis de validez mediante el método ítem – test en la dimensión aburrimiento laboral en su primer ítem 12 sale con un puntaje de -.013, en el ítem 13 un puntaje de -.071, en el ítem 18 un puntaje de .100, en el ítem 21 un puntaje de -.306, el ítem 28 un puntaje de -.032, en el ítem 31, un puntaje de .086, en el ítem 32 un puntaje de .049, en el ítem 34 un puntaje de .117, en el ítem 37 un puntaje de -.235, en el ítem 40 un puntaje de .068, en el ítem 45 un puntaje de -.072, en el ítem 49 un puntaje de -.025 en el ítem 51 un puntaje de .035 y el ítem 52 un puntaje de .108. denominados como inaceptables por Muñiz (1998).

Tabla 10

Análisis de validez mediante el método Ítem – Test de la dimensión desinterés laboral de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

Corregida	Correlación total de elementos
1. Mantengo un clima de camaradería con mis compañeros(as) de trabajo.	-.329
5. Tengo poco interés por cumplir mis obligaciones laborales.	.010
11. Me han dicho que parezco distraído(a) en el trabajo.	-.058
15. Acostumbro ver videos u otro entretenimiento cuando estoy en horario de trabajo.	.306
22. Me preocupa muy poco mi desempeño dentro de la empresa.	-.148
24. Tengo pocas obligaciones que cumplir en mi puesto de trabajo.	.182
27. Si termino pronto una tarea evito decirlo, así aprovecho el tiempo libre.	.373
35. Me aburre mi trabajo.	-.592
38. Si dejara de cumplir con mi trabajo, poco me importaría.	-.121
41. Me aseguro que mi jefe(a) me vea ocupado(a) aunque en realidad no lo esté.	.152
53. Me siento a gusto en mi puesto de trabajo.	.065

En la tabla 10 en su análisis de validez mediante el método ítem – test en la dimensión desinterés laboral en su primer ítem 1 sale con un puntaje de -.329, en el ítem 5 un puntaje de .010, en el ítem 11 un puntaje de -.058, en el ítem 15 un puntaje de .306, el ítem 22 un puntaje de-.148, en el ítem 24, un puntaje de .182, en el ítem 27 un puntaje de .373, en el ítem 35 un puntaje de -.592, en el ítem 38 un puntaje de -.121, en el ítem 41 un puntaje de .152, y el ítem 53 un puntaje de .065. denominados como inaceptables por Muñiz (1998).

Tabla 11

Análisis de validez mediante el método Ítem – Test de la dimensión alejamiento laboral de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

Corregida	Correlación total de elementos
2. Soy de las personas que acepta la ayuda de sus compañeros(as) para sacar adelante el trabajo.	.108
3. Organizo mi tiempo en el trabajo para evitar tener documentos pendientes por Tramitar	-.205
8. Abro archivos que no utilizo en la computadora para hacer ver que estoy trabajando.	.105
9. Evito aceptar ayuda de mis compañeros(as) de trabajo por temor a que descubran el poco o ningún trabajo que tengo pendiente.	.057
23. Mientras estoy en la oficina pienso en lo que haría si no estuviera trabajando.	.067
33. Me siento orgulloso(a) del trabajo que realizo.	-.127
43. Suelo pedir más tiempo del que en realidad necesito para cumplir con mi trabajo.	.115
44. Estoy a la búsqueda de nuevas tareas cuando estoy en el trabajo.	-.006
47. Tengo energía para seguir trabajando durante varias horas.	.058

En la tabla 11 en su análisis de validez mediante el método ítem – test en la dimensión alejamiento laboral en su primer ítem 2 sale con un puntaje de .108, en el ítem 3 un puntaje de -.205, en el ítem 8 un puntaje de .105, en el ítem 9 un puntaje de .057, el ítem 23 un puntaje de .067, en el ítem 43, un puntaje de .115, en el ítem 44 un puntaje de -.006, y el ítem 47 un puntaje de .058. denominados como inaceptables por Muñiz (1998).

Tabla 12

Análisis de validez mediante el método Ítem – Test de la dimensión tiempo libre en el trabajo de la Escala del Síndrome de Boreout- ESB

	Correlación total de elementos corregida
7. Me la paso conversando con mis compañeros(as) de trabajo.	.066
14. Soy el(la) último(a) en salir de la oficina y así aparentar que mi trabajo es difícil.	-.043
16. Soy de aquellos(as) que recuerdan con facilidad la información sobre mi trabajo.	-.007
17. Llego a trabajar antes que mis compañeros(as), así aparento que mi trabajo es muy difícil de cumplirse.	.215
19. Me siento inconforme con mi trabajo.	-.258
20. Me interesa realizar bien mi trabajo.	.026
25. Siento que no pertenezco a la empresa.	-.230
29. Las actividades de trabajo que realizo me resultan agradables.	-.093
36. Llego a trabajar y ya tengo varias tareas pendientes por resolver.	.204
42. Mi trabajo constituye un reto para mí.	.123
48. Me siento emocionalmente vinculado(a) con mi trabajo.	-.032

En la tabla 12 en su análisis de validez mediante el método ítem – test en la dimensión tiempo libre en el trabajo en su primer ítem 7 sale con un puntaje de .066, en el ítem 14 un puntaje de -.043, en el ítem 16 un puntaje de -.007, en el ítem 17 un puntaje de .215, el ítem 19 un puntaje de -.258, en el ítem 20, un puntaje de .026, en el ítem 25 un puntaje de -.230, en el ítem 29 un puntaje de -.093, en el ítem 36 un puntaje de .204, en el ítem 42 un puntaje de .123, y el ítem 48 un puntaje de -.032. denominados como inaceptables por Muñiz (1998).

Tabla 13

Prueba de adecuación muestral KMO

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.339
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2020.296
	gl	1378
	Sig.	.000

De acuerdo con la tabla 13 se observa que el valor obtenido en la prueba de adecuación muestral de Kaiser – Meyer -Olkin (KMO) los valores obtenidos son significativos lo cual indica que los datos obtenidos por medio del instrumento son adecuados para el análisis exploratorio.

Tabla 14

Análisis de varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	7.325	13.821	13.821	7.325	13.821	13.821
2	3.833	7.233	21.054	3.833	7.233	21.054
3	3.048	5.752	26.806	3.048	5.752	26.806
4	2.743	5.176	31.982	2.743	5.176	31.982
5	2.648	4.997	36.978	2.648	4.997	36.978
6	2.509	4.735	41.713	2.509	4.735	41.713
7	2.035	3.840	45.553	2.035	3.840	45.553
8	1.879	3.545	49.098	1.879	3.545	49.098
9	1.858	3.506	52.604	1.858	3.506	52.604
10	1.785	3.368	55.972	1.785	3.368	55.972
11	1.671	3.152	59.124	1.671	3.152	59.124
12	1.559	2.941	62.065	1.559	2.941	62.065
13	1.513	2.854	64.919	1.513	2.854	64.919
14	1.452	2.740	67.659	1.452	2.740	67.659
15	1.216	2.295	69.954	1.216	2.295	69.954
16	1.192	2.249	72.203	1.192	2.249	72.203
17	1.126	2.125	74.328	1.126	2.125	74.328
18	1.103	2.082	76.410	1.103	2.082	76.410
19	1.008	1.901	78.311	1.008	1.901	78.311
20	.908	1.712	80.024			
21	.883	1.667	81.690			
22	.737	1.390	83.081			
23	.702	1.324	84.405			
24	.663	1.251	85.656			
25	.636	1.200	86.856			

Tal y como se muestra en la tabla 14 la distribución de la varianza puede ser explicada bajo un componente de 19 factores con un valor de 78.31% de la varianza explicada, cumpliendo una condición moderada según Segura et al (2014); así mismo el valor total de las saturaciones al cuadrado 1.088, igualando el valor recomendado (>1)



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Seminario Reyes Wendy Pamela
D.N.I. : 48278958
Domicilio : H2. E. T. 9. Asoc. Prop. v. v. Las Naranjas 22. Pta. Prota
Teléfono : Fijo : 2364225 Móvil : 941288483
E-mail :

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades
Escuela : Psicología
Carrera : Psicología
Título : Licenciado en psicología

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Seminario Reyes Wendy Pamela
.....
.....

Título de la tesis:

Propiedades psicométricas de la escala del Síndrome de...
Burnout - ESB en el área Administrativa de una empresa de Lima 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,


Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha: 23 de Julio del 2018

Anexo 5.

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo, Seminario Reyes Wendy Pamela....., identificado con DNI N° 48278958., egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Propiedades psicométricas de la escala del Síndrome de Burnout -ESB en el área Administrativa de una empresa de Lima 2018"....."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....


 FIRMA

DNI: 48278958.....

FECHA: 23 de Julio..... del 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 6.

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Juan Walter Pomahuacre Carhuayal, docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Propiedades Psicométricas de la escala del Síndrome de Boreout – ESB en el área Administrativa de una empresa de Lima, 2018", de la estudiante SEMINARIO REYES, Wendy Pamela, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 20 de julio de 2018


Firma

Juan Walter Pomahuacre Carhuayal

DNI: 41866762

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 7.

Feedback Studio - Mozilla Firefox
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&o=984304295&u=1049370422&lang=es

feedback studio Propiedades psicométricas de la escala del Síndrome de Boureut – ESB en el área Administrativa de una empresa de Lima, 2018

1 de 5

Resumen de coincidencias

16 %

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	9 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	5 %
3	psicologiaymente.net Fuente de Internet	1 %
4	patrpsychology.blogspot... Fuente de Internet	1 %
5	docplayer.es Fuente de Internet	1 %
6	www.odc.gov.co Fuente de Internet	<1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

"Propiedades psicométricas de la escala del Síndrome de Boureut – ESB en el área Administrativa de una empresa de Lima, 2018"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR:
SEMINARIO REYES, Wendy Pamela

ASESOR:

Leído ev.turnitin.com 7231 Text-only Report High Resolution Activado 8:46 p. m. 22/07/2018

Anexo 8.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
Seminario Reyes Wendy Pamela

INFORME TITULADO:

Propiedades psicométricas de la escala del Síndrome de Boreout- ESB en el área Administrativa de una empresa de Lima, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:
Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: *15 de Octubre del 2018*
NOTA O MENCIÓN: *11*


ROSARIO QUIROZ/FERNANDO JOEL
DNI 3299061

