UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Síndrome de Boreout y Autopercepción del Rendimiento Laboral en el Personal de una Entidad Privada del Sector Salud - Chiclayo, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Cubas Carmona, Alejandra Maria Ysabel (orcid.org/0000-0002-3910-8209)

ASESORES:

Mg. Quispilay Joyos, Gloria Elvira (orcid.org/0000-0002-6453-893X)

Mg. Vera La Torre, José Luis (orcid.org/0000-0003-2864-0926)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi persona, por no dejarme vencer a pesar de las mil y unas trabas puestas en el camino, a mis hijas, a mi mejor compañero de vida, porque serán mis Maks eternos, a mis padres y hermanos los amo.

Agradecimiento

A todas aquellas personas que, con su apoyo, me hicieron ser más fuerte que nunca, y a DIOS, porque nunca sentí su abandono, creo a una persona resiliente, gracias infinitas.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUISPILAY JOYOS GLORIA ELVIRA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Síndrome de Boreout y Autopercepción del Rendimiento Laboral en el Personal de una Entidad Privada del Sector Salud - Chiclayo, 2023.", cuyo autor es CUBAS CARMONA ALEJANDRA MARIA YSABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 08 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	**Firma**
QUISPILAY JOYOS GLORIA ELVIRA **DNI:** 09634909 **ORCID:** 0000-0002-6453-893X	Firmado electrónicamente por: GEQUISPILAYQ el 08-08-2023 15:30:35

Código documento Trilce: TRI - 0645659

INVESTIGA UCV

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CUBAS CARMONA ALEJANDRA MARIA YSABEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Síndrome de Boreout y Autopercepción del Rendimiento Laboral en el Personal de una Entidad Privada del Sector Salud - Chiclayo, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	**Firma**
ALEJANDRA MARIA YSABEL CUBAS CARMONA **DNI:** 45937468 **ORCID:** 0000-0002-3910-8209	Firmado electrónicamente por: MCUBASCA31 el 08-08-2023 16:10:55

Código documento Trilce: TRI - 0645678

INVESTIGA UCV

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA i
DEDICATORIA ii
AGRADECIMIENTO iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR v
ÍNDICE DE CONTENIDO vi
ÍNDICE DE TABLAS vii
ÍNDICE DE FIGURAS viii
RESUMEN ix
ABSTRACT x
I. INTRODUCCIÓN 1
II. MARCO TEÓRICO 5
III. METODOLOGÍA 13
3.1 Tipo y diseño de la investigación 13
3.2. Variables y operacionalización 15
3.3. Población, muestra y muestreo 16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 18
3.5. Procedimientos 23
3.6. Método de análisis de datos 23
3.7. Aspectos éticos 24
IV. RESULTADOS 26
V. DISCUSIÓN 42
VI. CONCLUSIONES 49
VII. RECOMENDACIONES 51
REFERENCIAS 52
ANEXOS 59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Trabajadores de una entidad privada del Sector Salud 17
Tabla 2 Baremación de la variable Síndrome de Boreout 19
Tabla 3 Baremación de la variable Rendimiento laboral.....19
Tabla 4 Validación de la Escala Síndrome de Boreout.....20
Tabla 5 Validación de la Escala de Rendimiento laboral 21
Tabla 6 Rangos de confiabilidad 22
Tabla 7 Consistencia interna de la Escala de Síndrome de Boreout 22
Tabla 8 Consistencia interna de la Escala de rendimiento laboral.....23
Tabla 9 Nivel Síndrome de Boreout en el personal 26
Tabla 10 Nivel Dimensiones Síndrome de Boreout en el personal 26
Tabla 11 Nivel Autopercepción del rendimiento laboral del personal.....29
Tabla 12 Nivel Dim. Autopercepción del rendimiento laboral del personal 29
Tabla 13 Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov 30
Tabla 14 Interpretación del coeficiente de correlación Spearman 31
Tabla 15 Conexión entre Síndrome Boreout y rendimiento laboral 32
Tabla 16 Conexión entre la infraexigencia y el rendimiento laboral 33
Tabla 17 Conexión entre el aburrimiento y el rendimiento laboral 35
Tabla 18 Conexión entre el desinterés y el rendimiento laboral 37
Tabla 19 Conexión entre el alejamiento del trabajo y el rendimiento laboral 39
Tabla 20 Conexión entre el tiempo libre y el rendimiento laboral 41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquema de Diseño de investigación correlacional.....14
Figura 2 Fórmula de la confiabilidad Alfa de Cronbach 21

Resumen

Este artículo tiene como objetivo examinar la relación entre el síndrome de Boreout y Autopercepción del Rendimiento Laboral en el Personal de una Entidad Privada del Sector Salud - Chiclayo, 2023. La muestra estuvo constituida por 130 trabajadores (75 hombres y 55 mujeres), los cuales fueron seleccionados mediante un tipo muestreo censal. El diseño fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de corte transversal con un alcance correlacional – descriptivo; para valorar la primera variable se utilizó la Escala del S.B y para medir la segunda variable se utilizó Escala del Rendimiento laboral de Koopmans. Los principales hallazgos evidenciaron que el síndrome de boreout y el rendimiento laboral se relacionan significativamente de manera inversa (-0,719), es decir a mayor nivel de aburrimiento laboral, se desencadenará un menor rendimiento en los profesionales. En el caso de la variable boreout, se determinó que, 52,3% de los trabajadores siente un leve aburrimiento laboral, siendo la dimensión más frecuente el desinterés por el trabajo; mientras que en lo que respecta al rendimiento laboral, la dimensión rendimiento en la tarea fue la presentó mayor dificultar para llevar a cabo representado trabajadores con un nivel bajo; por otro lado, respecto al nivel inferencial, las dimensiones que presentaron mayor nivel de relación inversa fueron alejamiento del trabajo e infraexigencia.

Palabras clave: *Síndrome de Boreout, rendimiento laboral, trabajadores administrativos.*

Abstract

This article aims to examine the relationship between Boreout syndrome and Self-perception of Work Performance in the Personnel of a Private Entity of the Health Sector - Chiclayo, 2023. The sample consisted of 130 workers (75 men and 55 women), who They were selected through a census sampling type. The design was of a basic type, a quantitative approach, of a non-experimental and cross-sectional design with a correlational - descriptive scope; The S.B Scale was used to assess the first variable and the Koopmans Work Performance Scale was used to measure the second variable. The main findings showed that boreout syndrome and job performance are significantly inversely related (-0.719), that is, the higher the level of job boredom, the lower the performance of professionals will be triggered. In the case of the boreout variable, it was determined that 52.3% of workers feel a slight boredom at work, the most frequent dimension being disinterest in work; while in regards to job performance, the task performance dimension presented the greatest difficulty in carrying out represented workers with a low level; On the other hand, regarding the inferential level, the dimensions that presented the highest level of inverse relationship were distance from work and under-demand.

Keyword: *Boreout syndrome, job performance, administrative workers.*

I. INTRODUCCIÓN

En estos tiempos donde los factores psicosociales toman gran importancia en la sociedad teniendo como recurso esencial al factor humano, quien debe regirse a lineamientos organizacionales, los cuales muchas veces no cumplen con las expectativas o requerimientos del trabajador; creando un contexto hostil donde se hace evidente las inadecuadas conductas y el bajo rendimiento laboral (R.L), o denominado también Síndrome de Boreout (S.B) (Martínez y Rodríguez, 2017).

En la actualidad es relevante conocer al síndrome de Boreout, porque afecta cada vez más a una gran parte de colaboradores, desatando cuadros de enfermedades sicosociales y desinterés por las tareas a realizar dando un aspecto de frustración y resignación laboral. En tal sentido, según el informe Adecco, el tiempo perdido y el alejamiento de las obligaciones en horario de trabajo por diferentes motivos, puede significar 30% del total la jornada laboral; denominándose, según los expertos como presentismo laboral (Gaspar, 2022).

En Colombia, se identificó que el 77% de profesionales de diferentes rubros de servicios han abandonado los ideales que los llevaron a elegir su profesión, por motivos como el aburrimiento, la falta de motivación, el cansancio y la rutina, resultando en su insatisfacción tanto con su funcionamiento como con su organización (Plurum, 2019).

En efecto, este síndrome impacta directamente al desempeño laboral, siendo este un comportamiento evidente por los demás trabajadores, quienes se asemejan laboralmente a esas actitudes (Chiavenato, 2020). De esta forma, se evidenciará como cada individuo de este entorno organizacional se desempeña en base a un conjunto de valoraciones sobre sus capacidades cognitivas y sociales, obteniendo así la autopercepción de su rendimiento laboral. (Martinez,2017).

La problemática a investigar fue en una agencia privada del sector salud - Chiclayo, la cual contempla un panel laboral de 130 trabajadores, quienes se caracterizan por realizar trabajos rutinarios, asumiendo una doble carga laboral, muchas veces con doble responsabilidad y sin una compensación en materia motivacional o salarial. Asimismo, se establecen actividades que no requieran autodeterminación (autonomía), la política de trabajo es realizar funciones de acuerdo a lineamientos predeterminados, sin importar las habilidades y destrezas

de los trabajadores; causando malestar y falta de compromiso con la organización. En su efecto, la entidad no promueve un buen ambiente de trabajo, lo cual podría reflejarse en una menor productividad y un RL bajo. Por los factores mencionados anteriormente es necesario abordar y realizar esta investigación para diseñar posibles estrategias de mejora organizacional.

La relevancia de este estudio se centra en esforzarse por mejorar la toma de decisiones organizacionales y saber actuar ante las crisis, una de ellas la sanitaria que dejó grandes cambios en las empresas, así como analizar el vínculo de las variables de estudio y cómo incide en la productividad de la entidad. Ante este contexto, es necesario que el área responsable de velar por la integridad de los trabajadores ejecute diferentes evaluaciones para valorar la evolución y desarrollo del personal tanto en el ámbito profesional y personal asegurando que ninguna actividad se convierta en algo rutinario o sedentario.

De acuerdo con lo planteado, el problema general fue: ¿Cuál es el nivel de conexión del Síndrome de Boreout y autopercepción del R.L.? en el personal de una agencia privada del sector salud – Chiclayo, 2023? Siguiendo la misma línea problemática se presentan las preguntas específicas, siendo la primera: ¿Cuál es el nivel del S.B en el personal de una agencia privada del sector salud – Chiclayo, 2023?; segunda: ¿Cuál es el nivel de rendimiento laboral en el personal de una agencia privada del sector salud – Chiclayo, 2023?; tercera: ¿Cuál es el nivel de conexión de la dimensión infraexigencia y autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una Agencia Privada del Sector Salud, 2023?, cuarta: ¿Cuál es el nivel de conexión del aburrimiento y autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una agencia privada del sector salud, 2023?, como quinta: ¿Cuál es el nivel de conexión del desinterés y autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una agencia privada, 2023?, sexta: ¿Cuál es el nivel de conexión del alejamiento del trabajo y autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una agencia privada, 2023?, séptima: ¿ Cuál es el nivel de conexión del tiempo libre y autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una agencia privada, 2023?.

Dada la problemática esta investigación tuvo como justificación teórica, enfocada en fundamentar, recopilar y darle un enfoque a la búsqueda de información actual, aportando al marco teórico de las variables (Baena, 2017).

Así mismo, en justificación metodológica, se utilizaron métodos no experimentales, lo cual fue desarrollado a través de instrumentos y técnicas que permitieron obtener datos de la zona de estudio (Álvarez, 2020). Finalmente, se contó con una justificación práctica, que ante la existencia de síndrome de Boreout se buscó como contrarrestarlo mediante las conclusiones y las recomendaciones del estudio (Baena, 2017).

Por otro lado, el fin principal de estudio se planteó como: conocer la conexión entre el S.B y Autopercepción del R.L en el personal de una Agencia Privada del Sector Salud – Chiclayo, 2023. De igual forma, se determinaron siete específicos, en primer lugar: Determinar el nivel del S.B en el personal de una agencia privada del sector salud – Chiclayo, 2023; segundo objetivo, Determinar el nivel de rendimiento laboral en el personal de una agencia privada del sector salud - Chiclayo,2023 ; tercero: Establecer la conexión de la dimensión infraexigencia y autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una Agencia Privada del Sector Salud; cuarto objetivo: Establecer la conexión del aburrimiento y autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una agencia privada del sector salud; quinto objetivo específico: Establecer la conexión del desinterés y autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una agencia privada; sexto objetivo específico: Establecer la conexión del alejamiento del trabajo y autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una agencia privada; séptimo objetivo específico: Establecer la conexión del tiempo libre y autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una agencia privada.

En consecuencia, se plantearon la hipótesis general: Existe conexión entre el síndrome de boreout y Autopercepción del R.L en el personal de una Agencia Privada del Sector Salud – Chiclayo, 2023.

Las hipótesis específicas, siendo la primera: Existe un nivel leve de Boreout en el personal de una Agencia Privada del sector salud, 2023; segunda: Existe un nivel regular de rendimiento laboral en el personal de una agencia privada de sector salud, 2023.; tercera: Existe un nivel de conexión de la dimensión infraexigencia y autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una Agencia Privada del Sector Salud,2023; como cuarta hipótesis: existe un nivel de conexión del aburrimiento y autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una agencia privada del sector salud, 2023; la quinta hipótesis: existe un nivel de

conexión del desinterés y autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una agencia privada – Chiclayo, 2023; sexta hipótesis: existe un nivel de conexión del alejamiento del trabajo y autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una agencia privada – Chiclayo, 2023; séptima: existe un nivel de conexión tiempo libre y autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una agencia privada – Chiclayo, 2023.

En el primer capítulo se describió la relevancia actual del tema sobre las variables analizadas y que repercusiones se evidencian en un contexto de análisis; asimismo, se formula el problema general, específicos, objetivos, justificación e hipótesis de investigación. En el segundo capítulo se analiza los principales modelos teóricos de las variables y las investigaciones realizadas a nivel internacional sobre las temáticas en estudio. En el tercer capítulo se describe los siete puntos de la parte metodológica. En el cuarto capítulo se presentaron los resultados, en donde se incluyeron los datos estadísticos obtenidos en los análisis con las variables en estudio que dan respuesta al problema y objetivo planteado. En el quinto capítulo se discuten e interpretan los resultados en correspondencia con las bases teóricas y empíricas. Por último, se consideran las conclusiones, sugerencias y las citas bibliográficas utilizadas en la realización del marco teórico.

II. MARCO TEÓRICO

La exploración científica actual está sustentada en antecedentes internacionales y nacionales, teorías y enfoques conceptuales que posibilitan la comprensión, así como el marco conceptual para el análisis de los ejes temáticos de investigación.

En el aspecto internacional se tiene el estudio de Abubakar (2020) elaboró un artículo original con el propósito de proporcionar más información sobre estos fenómenos. La estructura metodológica fue hipotética – deductiva, cuantitativo y descriptivo con un grupo muestral de 1000 trabajadores, el instrumento que utilizo fue la entrevista y cuestionarios y los hallazgos obtenidos mostraron que el aburrimiento tiene un impacto negativo en la carrera, la existencia y el gozo profesional; asimismo, se enfatizó que el aburrimiento es un dominio psicológico de aburrimiento intensivo y apatía.

Por otro lado, se considera el estudio de Acosta et al. (2021) realizó un artículoque planteó como objetivo encontrar la relación entre clima organizacional, S.B e innovación en empresas del sector agroindustrial. La metodología es deductiva, diseñada con cohorte transversal correlacional y es no experimental de, con un enfoque cuantitativa, usando un estudio de varianza, para la síntesis de los datos. La muestra constó de 153 empresas agroindustriales y el instrumento que se utilizó fueron cuestionarios. Los efectos mostraron que el ambiente organizacional influye en el S.B, lo que permite a los productores comprender mejor las cosas, estimular la implementación de nuevos métodos en este sector de la economía y contribuir al desarrollo de ideas futuras que mejoren el sistema.

Siguiendo esta línea, Karatepe et al. (2020), en su artículo empírico, indicó que su objetivo es determinar las consecuencias del S.B en un grupo de tripulantes de cabina en la industria aeronáutica en Corea del sur. La metodología es paralela de mediación múltiple, con un enfoque cuantitativo y su diseño descriptivo. Dicha muestra fue de 250 tripulantes de cabina, empleando el cuestionario como instrumento. Los hallazgos sugieren que el S. Boreout tiene una intensa sensación negativo en el rendimiento laboral de la tripulación. Debido a los altos niveles de aburrimiento, los empleados pueden considerar que su trabajo no es importante y

pueden exhibir comportamientos habituales al estar menos comprometidos en cubrir con las exigencias de la clientela y rebasar sus expectativas.

De manera similar Merdan et al. (2022) realizó un artículo original, donde su finalidad fue determinar si el cyberloafing tiene un papel mediador en el efecto del síndrome de boreout en comportamiento laboral contraproducente. La metodología deductiva, dicho enfoque fue cuantitativo y descriptivo-correlacional, considerando un grupo muestral de 270 empleados, el instrumento usado fue encuesta en línea. Según base de datos obtenidos se precisó que el boreout, el cyberloafing y el comportamiento laboral contraproducente se asociaron positivamente. Además, se determinó que el cyberloafing desempeñó un papel mediador en el efecto del aburrimiento sobre el comportamiento laboral contraproducente.

Del mismo modo López et al. (2021), publicaron un artículo original que tenía como objetivo investigar la existencia de un buen clima laboral como un predictor notable de la autoestima de los doctores que trabajan en el Instituto de Apoyo social, México. La metodología deductiva, con un enfoque cuantitativo y un diseño es transversal y predictivo, que tiene una población 445 y una muestra de 169 médicos. Uso de una herramienta como el cuestionario. Resultados: se halló una influencia lineal útil y significativa entre las variables. Se descubrió que el buen estado laboral alternativo, influye en el R.L de una manera muy notable. Conclusiones: las condiciones de vida en el trabajo inciden en la labor del personal asistencial, lo cual se considera como un factor muy importante.

A nivel nacional Sullca (2022), en su artículo original, señaló que el propósito era establecer la correlación que se presenta entre las habilidades gerenciales y el R.L en empleados de dicha Municipalidad. La metodología utilizada fue inductivo-deductivo, tenía un enfoque cuantitativo, diseño transaccional- correlacional multivariado, con un grupo muestral de 200 colaboradores. Se emplearon formularios. Los resultados indicaron que las técnicas gerenciales, plan de inversión y D.L están relacionados, lo que da una relación baja y positiva. En conclusión, se determinó las destrezas gerenciales, planes de cambios y el desempeño laboral, los cuales demostraron una correlación positiva con niveles bajos. De hecho, los trabajadores son menos rentables para hacer excelentes proyectos de inversión.

Asimismo, Damián et al. (2021), realizó un artículo original en el cual abordó temas de la comunicación interna y manejo de tiempos en la organización

garantizando que los empleados realicen efectivamente sus actividades en un contexto de salud. Teniendo como fin establecer el grado correlativo entre los procesos de comunicación interna y el R.L en expertos sanitarios. Su enfoque metodológico fue descriptivo-correlacional, contemplando una muestra de 100 profesionales de la salud, aplicando cuestionarios para recolectar información, se concluyó que el valor de comunicación intrínseco es medio, acorde con el desenvolvimiento de la pandemia del COVID-19 y tiene asociación directa y de alta significancia con el desempeño departamental. Asimismo, se evidenció que los manejos de tiempos libres se utilizaron de manera eficiente.

Del mismo modo Hancco et al. (2021), su artículo original tiene como propósito sintetizar las relaciones internas de los empleados de los hostales de la Región de Puno y establecer el R.L de los empleados de los hoteles. La metodología fue deductiva y enfoque cuantitativo, de repercusión descriptiva-exploratoria, con diseño no experimental. Se recolecto una prueba de 16 hoteles, que albergan 84 operarios. Los resultados proporcionaron una inferencia que la relación interpersonal en los hoteles de la división Puno de acuerdo al tamaño del instrumento utilizado es buena, por lo que el D.L de los colaboradores es bueno.

Siguiendo esta línea Huaita et al. (2018), abordó en su artículo original, la importancia de describir el efecto del ambiente y la felicidad laboral en el desempeño pedagogo de los centros educativos. La estructura metodológica correspondió a un estudio de tipo explicativo y descriptivo, con un enfoque cuantitativo. El diseño es no experimental, correlación causal - sección cruzada. Tamaño de muestra 103 maestros de instituciones de educación pública. Se utilizan tres cuestionarios: cuestionarios climáticos laborales, cuestionarios de bienestar laboral y cuestionarios de rendimiento educador, que están comprobados en su argumento. Concluyó que el clima laboral afecta el rendimiento del maestro. Es decir, el maestro que muestra una buena tendencia al trabajo también presenta actuaciones que hacen que los estudiantes mejoren su aprendizaje.

De igual manera Espinoza (2018), en su artículo científico, se planteó decretar el enlace que se encuentra entre la implementación de la legislación servir 30057 y su conexión con el D.L. de los funcionarios estatales en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, en relación a la metodología es deductivo-inductivo, con enfoque tipo cuantitativo, su diseño descriptivo-correlacional, no experimental.

Se obtuvo una muestra de 251 trabajadores públicos. La recaudación de información fue mediante cuestionarios, dando los siguientes resultados que existe entre la variable implementación y la variable D.L un índice de relación positiva moderada.

Con respecto al marco conceptual, la variable S.B estuvo sustentada con la teoría de Rothlin y Werder (2009), la cual explica cómo un cuadro de aburrimiento o desinterés incide en el desempeño de un trabajador durante su jornada laboral, esto se origina debido a que la persona no tiene responsabilidades en las cuales considere relevante invertir su tiempo, o realiza actividades que no forman parte de su puesto correspondiente.

Con respecto el enfoque epistemológico, esta variable se sustenta en la corriente filosófica del realismo, mediante la cual se pretende explicar la realidad contextual de un individuo desde un enfoque objetivo. En sentido estricto, Muriel (2023) complementa afirmando que esta corriente reproduce la realidad con parámetros exactos considerando necesidades, problemas y sufrimientos de la persona dentro de la sociedad.

En efecto, el realismo se enfoca en el desarrollo de la persona considerando descripciones específicas, reales y detalladas que pretenden alcanzar una representación verosímil del contexto real (Vargas, 2020). De tal manera, el síndrome de Boreout está relacionado con los sucesos reales que rodean a la persona y que, impactan en su contexto real de trabajo.

El S.B es un escenario de aburrimiento persistente en el ámbito laboral, traduciéndose en muchos casos en un padecimiento que conlleva a algún tipo de malestar, no solo para la persona que lo desarrolla sino también para la organización donde se desempeña. Para la organización, esto implica una dirección ineficaz ya que priva de ingenio humano y medios asequibles (Regader, 2016).

Entre otros enfoques se encuentra el de Cabrera (2014), quien lo considera como un cuadro de apatía crónica en el trabajo asociado con el aburrimiento, la ausencia de interés y la falta de respuesta que, a su vez, provoca cambios o disturbios en la fuerza laboral desencadenando pérdidas significativas para las empresas.

Asimismo, otros conceptos referentes a este síndrome lo describen como las manifestaciones por los bajos índices de motivación e interés de aquellas personas

que están inmersas en el contexto laboral, donde el trabajador no reconoce que se le asignan oportunidades para explotar sus habilidades o capacidades, motivo por el cual acuden a simular una actividad productiva en horario laboral (Latella et al., 2016).

Considerando la teoría propuesta por Rothlin y Werder (2009), citados en Azabache (2016) el Síndrome de Boreout describe cinco dimensiones relacionadas con este problema: En primer lugar, la infra - exigencia, que hace referencia a la delegación de tareas uniformes y semejantes y el sentimiento de una mayor capacidad laboral más allá de las exigencias organizacionales (Azabache, 2016).

Como segunda dimensión, el aburrimiento, que refiere a un sentimiento de inactividad, frustración y desmotivación en los colaboradores debido al vaciado de voluntad de las personas, tienden a ser prolongados, por falta de estímulo afectando a los empleados para efectuar sus deberes (Azabache, 2016).

En tercer lugar, el desinterés, que se refiere al desarrollo de apatía y falta de somatización de los empleados con su trabajo, su estado laboral real y la organización en la que trabajan. De tal manera, el trabajador aburrido no se inquieta o estimula por las promociones o línea de carrera dentro de la organización. Además, las obligaciones y los objetivos cumplidos no son de importancia para el trabajador, y muestra una falta de interés para instruirse o estar pendiente de lo que acontece en la organización (Rothlin y Werder, 2009).

La cuarta dimensión, alejamiento del trabajo, que es considerada como una estrategia desarrollada por el propio trabajador para mantenerse aparentemente ocupado. Dentro de esta dimensión existen diversas estrategias como la distribución del trabajo pendiente en tiempos exactos, la cual se refiere al cumplimiento de actividades en tiempos precisos para hacer notar su eficiencia y mantenerse ocupado (Azabache, 2016).

Finalmente, la quinta dimensión, obtener tiempo libre, que también puede entenderse como un fin estratégico enfocado en cumplir estrictamente con los horarios de trabajo para obtener más horas libres y atender asuntos personales no laborales (Azabache, 2016).

Rothlin y Werder (2009) en su teoría explican las causas que pueden dar origen a este síndrome, por ejemplo, la cultura organizacional diferente, que refiere una percepción diferente del trabajador respecto a la estructura y manejo interno

de la organización difiriendo de sus valores o ideales. Otra de los factores es el trabajado mal enfocado del área de recursos humanos, pues se realizan convocatorias y elección de un personal que no cumple con el perfil del puesto. Finalmente, las características del puesto, las cuales mayormente están asociadas con el trabajo bajo presión, el cumplimiento de las metas y el ritmo del trabajo, al cual, en su mayoría, los trabajadores no llegan a acostumbrarse.

Por otro lado, para el análisis conceptual de la variable rendimiento laboral, se consideró la teoría propuesta por Koopmans et al. (2011), la cual a su vez se basa en el marco heurístico, el cual ayuda a entender la actividad racional humana, dando soluciones a problemas. Se conceptualiza como un divisor concluyente de la productividad organizacional, ya que cuanto mayor sea el R.L del empleado, más productiva será la empresa, generando así crecimiento económico y ubicación en dicho emporio corporativo (Gabini y Salessi, 2016).

Por lo tanto, el enfoque filosófico que centró el desarrollo y enfoque de esta variable fue el paradigma Crítico Propositivo, enfocado en optimizar la calidad de vida del individuo y valora criterios que no son absolutos, de manera tal que, la realidad se convierte en relativa y perfecta. Es, así pues, que el síndrome de estudio incide directamente en el rendimiento laboral, no obstante, con la implementación de estrategias sustentadas en esta corriente se puede optimizar ese contexto (Alvarado y García, 2008).

Por su lado, Salgado y Cabal (2011) sostienen que el rendimiento laboral es un tipo de conducta laboral frente al cumplimiento de las obligaciones dictaminadas por una organización, valorando el desenvolvimiento, las habilidades, capacidades y destrezas del trabajador. Como tal, el performance revela la habilidad de una persona para ejecutar los requisitos del trabajo.

Salas et al. (2012) argumentan que, el R.L es una variable multifacética que analiza la consecuencia de una serie de factores determinados a partir de comportamientos benéficos para la organización y circunstancias externas e internas importantes para las intenciones de la organización, por lo que se realiza evaluaciones o un proceso de retroalimentación.

En cuanto a los modelos, se presenta el modelo general, a partir de este el R.L se rige por comportamientos específicos de los colaboradores, agrupados en 4 categorías, el comportamiento orientado a la tarea, es decir, expresiones están muy

ligadas a las funciones del empleado, luego están los comportamientos interpersonales, refiriéndose a las relaciones con otros empleados, sobre la comunicación, inclusión y vinculación social, lo que promueve un renovado desempeño, en la tercera categoría, existen presencia de conductas asociadas al tiempo perdido, es decir , conductas que imposibilitan el desarrollo institucional, y finalmente, los comportamientos los cuales son destructivos, conducentes a la reducción de la productividad, también amenazan el elemento de relación social de la empresa (Murphy, 1990).

De esta forma, el R.L incluye tanto las operaciones organizacionales internas, que son enfocadas en la tarea, como las diligencias extracurriculares, con el fin de tener soporte y evolución social - laboral, que, de acuerdo con su dinamismo, sea posible identificar una persona altamente calificada y un grupo idóneo, con obligación social (Koopmans et al., 2011).

Conforme a las dimensiones, Koopmans et al. (2011), es una estructura unidireccional que consta de tres componentes, que básicamente están orientados al comportamiento de los colaboradores, que son manifestaciones no sólo de las facultades y deberes de la organización sino también del compromiso comunitario.

Rendimiento de tarea: Se basa en acciones encaminadas a cumplir una función o tarea organizacional de tal manera que las acciones tienen como único fin cubrir responsabilidades, su manifestación se inicia sobre la base de requerimientos y se extingue cuando finaliza. Los resultados suelen considerarse más valiosos que el desarrollo y el desenvolvimiento (Koopmans et al., 2011).

En esa línea, Murphy (1990) sostiene que el rendimiento de los deberes consiste en realizar las responsabilidades eficiente y productivamente de manera tal que puedan demostrarse las habilidades logradas para alcanzar algún fin.

Rendimiento en el contexto*:* Menciona a un cúmulo de actividades ajenas a la misión misma, sin embargo, su implementación permite que la organización se posicione en un mercado de interés comercial, ya que muchas veces diseña actividades de aportación social, por lo tanto, a través de manifiestos, la empresa genera un impacto significativamente positivo en la empresa, lo que conduce a la mejora de su posición y por lo tanto de sus resultados (Koopmans et al., 2011).

Como construcción teórica, argumenta sobre el vínculo que los empleados tienen con la empresa, aun cuando realicen actividades externas a la organización,

con el fin de favorecer al ente empresarial, también a partir de un sentimiento de satisfacción por producir aportes sociales, por lo tanto, también es una medida relacionada con el nivel de motivación, el sentido de compromiso con el trabajo y el confort social (Afacan, 2015).

Comportamientos laborales contraproducentes: Engloba toda conducta objetiva o social de tal manera que su aparición esté relacionada con la pérdida de todo o parte del tiempo y provoque una merma en el desarrollo, la organización o el funcionamiento de las relaciones sociales. Las condiciones que afectan al talento humano van en contra de la empresa, por lo que siempre es importante reducirlas (Koopmans et al., 2011).

III. METODOLOGÍA

La formulación de la estructura metodológica en el estudio es resolver, detectar supuestos de investigación para restaurar los datos basados en conceptos teóricos generalmente operativos. Es el detalle de cada aspecto escogido para ser analizado en el marco de una investigación, el cual debe ser demostrado por el investigador. (Azuero,2019). En este capítulo se discutieron los desarrollos de investigación, delineando el tipo y diseño del estudio a utilizar; Además, se han detallado las variables; Por lo tanto, se aborda el procedimiento, el tratamiento y los aspectos éticos que deben respetarse.

3.1 Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Aplicada porque se comparó y contrastó con aspectos prácticos logrando una mínima intervención durante la ejecución del estudio, teniendo como base los diversos enfoques teóricos y marcos de conocimiento científico para adquirir información verídica y fiable respecto a los ejes de estudio (Sánchez et al., 2018).

Con respecto al nivel, fue descriptivo enfocado en detallar las características de los sujetos en estudio con la finalidad de registrar, analizar e interpretar el contexto natural de estudio o los procesos intervinientes respecto a las variables (Guevara et al., 2020).

Se consideró un enfoque cuantitativo, porque mediante un programa estadístico se dieron respuesta a los objetivos planteados, de manera tal que los hallazgos fueron plasmados en tablas, gráficos y porcentajes estadísticos, lo cual permitió medir niveles, frecuencias y rangos numéricos y, finalmente, analizar el contraste de las hipótesis (Del Canto, 2013).

3.1.2 Diseño de investigación

No experimental definido como un estudio en el que no se realizó ningún tipo de manipulación de datos o intervención en los participantes durante la ejecución del estudio investigativo.

Fue de corte transversal porque los instrumentos fueron aplicados a la población una sola vez dentro de un cierto tiempo determinado con la intención de recopilar la data sin alterar resultados (Hernández y Mendoza, 2018). Asimismo,

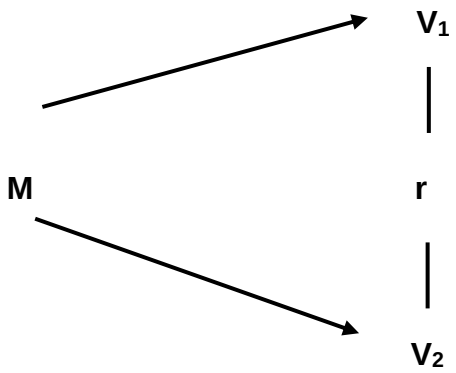
tuvo un alcance correlacional, ya que buscó medir individualmente cada variable y establecer una asociación estadística entre ambas (Baena, 2017).

Finalmente, este trabajo presentó un método hipotético- deductivo porque dicho método parte de lo común a lo especial y su fin es plantear hipótesis que aclaren fenómenos para confirmarlas mediante el estudio de lo que realmente sucede (Ibáñez, 2015), y con esto se logró inferir a través de las hipótesis dadas, los hechos u observaciones y poderles dar la verificación correspondiente de estas.

A continuación, se presenta el esquema gráfico correspondiente:

Figura 1

Esquema de Diseño de investigación correlacional



*Nota***:** Hernández y Mendoza (2018) adaptado por Cubas (2023)

Siendo:

M: Muestra

V_1: Síndrome de Boreout

V_2: Autopercepción del rendimiento laboral

r: Correlación entre dichas variables

El esquema mostrado anteriormente, según Hernández y Mendoza (2018), como bien lo dice el autor líneas arriba, lo que pretendo lograr con este diseño es llegar a encontrar los factores principales que afectan o no a esta correlación entre dos variables y en qué medida influye una en otra, llegando así identificar las causas, dando soluciones o concluyendo de manera positiva.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Síndrome de Boreout

Definición conceptual

Azabache (2016) sostiene que es una condición asociada a la a apatía crónica en el trabajo, con el aburrimiento, la ausencia de interés y la falta de respuesta que provoca cambios o disturbios en la fuerza laboral, provocando pérdidas significativas para las empresas.

Definición operacional

Se considera un conjunto de manifestaciones mentales que aparecen regularmente y cambian más en el ámbito laboral (Rothlin y Werder, como se citó en Azabache, 2016), evaluado en sus 5 dimensiones: Infraexigencia, Aburrimiento, Desinterés, Alejamiento del trabajo, conseguir tiempo libre.

Indicadores

Poco trabajo, trabajo muy fácil, inconformidad, apatía, distraimiento, indiferencia, desligamiento, parecer ocupado, quejarse, falso uso del tiempo y actividades no laborales (Rothlin y Werder, 2007).

Escala

Fue ordinal, porque puede ordenar los objetos según el criterio de la posición de uno con el otro (Sanchez y Reyes, 2009). Esta variable fue medida mediante una escala ordinal Likert con alternativas desde Nunca a Todos los días (0 – 5).

Variable 2: Autopercepción del rendimiento laboral

Definición conceptual: Conjunto de comportamientos que son consistentes con las metas de la organización o parte de la organización en la que trabaja una persona (Gabini, 2018).

Definición operacional: Hace referencia al juicio o idea que un empleado tiene sobre su trabajo, incluyendo acciones que son visibles, tangibles y medibles, que logran o no las metas propuestas por la empresa (Donawa, 2018), las dimensiones en esta variable son 3: rendimiento de la tarea, rendimiento contextual y comportamiento laboral contraproducente.

Indicadores: Planificación, orientación de resultados, iniciativa y mejora continua, participación activa, creación de caos y comunicación negativa.

Escala: Fue ordinal, porque se ordenaron los elementos conforme el criterio de la postura de ambos (Sanchez y Reyes, 2009). Esta variable fue medida por medio de una escala ordinal de Tipo Likert con alternativas desde nunca a siempre (1 – 5).

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Es la cifra total de sujetos o componentes que forman parte del desarrollo de una investigación, sobre ellos se realizan ciertas evaluaciones o análisis que permiten obtener respuestas a los objetivos; además el grupo se caracteriza por poseer atributos similares y cuentan con el propósito de contribuir a la investigación (Arias et al., 2016).

Para fines académicos, se seleccionó una población caracterizada por ser trabajadores de ambos sexos, de diferentes ocupaciones dentro del establecimiento y con un tipo de contrato fijo; asimismo, deben ser mayores a 18 años, de igual manera, los trabajadores laboran en una zona céntrica, con alta facilidad de acceso. Este grupo estuvo totalizado por 130 colaboradores del área asistencial y administrativos de una entidad privada del sector salud - Chiclayo, 2023.

Criterios de inclusión

Es toda particularidad que debe poseer un individuo u objeto de análisis con la finalidad de incluirlo en la indagación (Arias et al., 2016). Los criterios de inclusión consideraron a los trabajadores administrativos y asistenciales que laboran en diferentes cargos ocupacionales en la entidad del sector de salud. Con respecto a los trabajadores asistenciales, se consideraron a los jefes de área, médicos, enfermeros y los diversos profesionales de salud que laboran actualmente en dicha entidad. Asimismo, se tuvieron en cuenta a todos los trabajadores que hayan presentado algún cuadro de aburrimiento o cansancio extremo duranta las jornadas laborales. Finalmente, a los trabajadores administrativos que participan en el estudio que pertenecen del área de admisión, logística, contabilidad.

Criterios de exclusión

Hace referencia a aquellos criterios que excluyen a los sujetes u objetos del proceso investigativo por poseer peculiaridades o características diferentes (Arias et al.,

2016). Por lo tanto, con respecto a estos criterios, no se consideraron a los trabajadores que estuvieran bajo un régimen de descanso médico o permisos justificados. En segundo lugar, no participaron aquellos trabajadores que no firmaron el consentimiento informado para participar de la investigación; en tercer lugar, no se incluyó a aquellos colaboradores que laboran bajo un régimen de servicios tercerizados o externos; finalmente, no se consideró al personal de subcontratación.

3.3.2 Muestra

Es el subgrupo representativo de la población, posterior a la selección de los elementos considerando los criterios de selección, llegando así a conformar un grupo finito de análisis (Hernández y Mendoza, 2018). Por ser una muestra pequeña en este caso se escogió por conveniencia a los 130 trabajadores (administrativos y asistenciales), siendo estos el total de la organización donde se realizó el proyecto, considerándose una muestra censal.

Tabla 1

Trabajadores de una entidad privada del Sector Salud

AREA	ASOCIADOS	CANTIDAD
ASISTENCIAL	Jefes de área	2
	Médicos	13
	Enfermeros	23
	Técnicos	31
	Laboratorio	11
ADMINISTRATIVOS	Jefes de área	6
	MTTO	13
	TI	4
	Admisión	15
	Logística	3
	Contabilidad	9
TOTAL		130

Nota. Elaboración propia.

3.3.3 Muestreo

De acuerdo con Arias et al. (2016) el muestreo es un proceso en el que se determina el grado de posibilidad que posee cada elemento para formar parte de la muestra final de una investigación.

Para fines investigativos, se consideró un muestreo censal por conveniencia definida por López y Fachelli (2015) como el método de agrupación total de los elementos considerados en la población por su accesibilidad y facilidad de análisis al ser una cantidad pequeña. Además, no se consideró ningún muestreo en específico, es decir, ni probabilístico ni no probabilístico.

3.3.4 Unidad de análisis

Un trabajador asistencial y administrativo de la entidad privada del sector salud.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo a lo indicado por Chávez (2008), las técnicas son un conjunto de herramientas que permite reunir información mediante la encuesta la cual nos da resultados más específicos de la realidad ya que es una representación importante de la población.

Para ambas variables se empleó la encuesta como técnica, según Lopez et al. (2019) dicho método investigativo considera ítems y enunciados sobre un tema determinado correspondiente al contexto de estudio con la finalidad de seleccionar la información sistemática y ordenadamente.

Instrumentos de recolección de datos

Se utilizaron los cuestionarios con escala de Likert, los cuales están elaborados con el fin de recopilar la información relevante de acuerdo a las dimensiones establecidas por cada eje temático, las cuales fueron medidas mediante escalas y niveles, además, es pertinente en analizar aspectos fundamentales y desestimar aquellos que no son relevantes para la investigación (Arias et al., 2016).

Para analizar el SB, se utilizó la Escala del S.B – ESB diseñada por Azabache (2016). Dicho instrumento fue validado en su contexto de investigación, no obstante, es preciso resaltar que, para fines académicos, también necesario un nuevo proceso de validación mediante juicio de expertos. La Escala estuvo conformada por 53 ítems distribuidos correctamente en sus 5 dimensiones y 11

indicadores, los cuales fueron medidos ordinalmente mediante la escala de Likert. La baremación correspondiente que se utilizó para esta variable fue la siguiente:

Tabla 2

Baremación de la variable Síndrome de Boreout

Variable/dimensiones	Leve	Moderado	Severo
V1: SIND_BOREOUT	59-138	139-216	217-295
D1: INFEX	10 – 23	24 – 37	38 – 50
D2: ABURR	16 – 37	38 – 59	60 – 80
D3: DESINT	11 – 26	27 – 40	41 - 55
D4: ALEJTRAB	11 – 26	27 – 40	41 – 55
D5: TIEMPOLIBR	11 – 26	27 – 40	41 – 55

Nota. Baremación extraída del formato original Azabache (2016).

Por otro lado, para valorar la Autopercepción del Rendimiento laboral, se utilizó Escala del Rendimiento laboral diseñado originalmente por Koopmans (2012), y adaptada en su versión más reciente por Gabini y Salessi (2016), la cual permitió analizar y medir el rendimiento laboral de los trabajadores de una organización. Consta de 3 dimensiones, 7 indicadores y 13 ítems, los que, también, fueron medidos mediante una escala de tipo Likert. De tal manera, la baremación considerada para la variable fue:

Tabla 3

Baremación de la variable Rendimiento Laboral

Variable/dimensiones	Alto	Medio	Bajo
D1: REND_ LAB	52 – 70	34 – 51	14 – 33
D1: REND FUNC	26 – 30	21 – 26	18 – 21
D2: REND CONTX	18 – 20	15 - 18	14 - 15
D3: COMP LAB CONTR	22 – 25	18 – 22	16 – 18

Nota. Baremación extraída del formato original Gabini y Salessi (2016).

Validación de los instrumentos

Es un proceso diseñado para determinar el grado de consistencia interna y pertinencia entre los enunciados y las dimensiones de un cuestionario o cualquier otro documento (Ñaupas et al., 2018).En tal sentido se confirma que las herramientas del presente estudio son válidas respectivamente, para el síndrome de Boreout, su herramienta se obtuvo de la encuesta de Azabache (2016), la cual es un cuestionario que consta de 53 ítems, correspondientes a 5 dimensiones y según 3 expertos para asegurar relevancia, pertinencia y claridad, para que sea aplicable.

Con respecto, a la autopercepción del rendimiento laboral del artículo de Gabini y Salessi (2016), que también es un cuestionario que consta de 13 ítems basados en 3 dimensiones, también fue verificado por 3 expertos, conclusiones sobre el nivel de relevancia, pertinencia y limpio, por lo que se aplica. En los dos sucesos, las respuestas fueron diversas, consistentes con una escala Likert de 5 respuestas. Es fundamental resaltar que los cuestionarios ya han sido validados en diversos estudios (incluso por sus propios autores), no obstante, para la presente investigación se validaron mediante un juicio analítico conformado por 03 expertos que cuenten con el rango requerido en la rama.

Tabla 4

Validación de la Escala Síndrome de Boreout

Juicio de Expertos		
Jueces	Grado Académico	Viabilidad
Merino Núñez, Mirko	Doctor	Aplicable
Meza Falla, Néstor	Magister	Aplicable
Diaz Reyes, Francis	Magister	Aplicable

Nota. Elaboración propia.

Tabla 5

Validación de la Escala de Rendimiento laboral

Jueces	Grado Académico	Viabilidad
Merino Núñez, Mirko	Doctor	Aplicable
Meza Falla, Néstor	Magister	Aplicable
Diaz Reyes, Francis	Magister	Aplicable

Nota. Elaboración propia.

Confiabilidad de instrumentos

Briones (2017) sostuvo que es el grado de confianza o certeza de que los resultados del auditor obtenidos en sus métodos de investigación son aceptables como prueba cuantitativa.

Posterior a la ejecución de la prueba piloto, se determinó un índice óptimo de confiabilidad; por un lado, un valor Alfa de Cronbach de 0,935 para el cuestionario de S.B. Por otro lado, un índice de 0,925 para el cuestionario de rendimiento laboral; haciendo referencia a que ambos se encontraron en adecuados parámetros de confiabilidad.

De esta manera, se resalta que la ecuación utilizada para calcular los índices anteriores fue la siguiente:

Figura 2

Fórmula de la confiabilidad Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left[1-\frac{\Sigma Vi}{Vt}\right]$$

En donde; α = Alfa de Cronbach; K = # de Ítems; Vi = Varianza de cada Ítem; Vt = Varianza total.

Nota. Cronbach (1951) adaptado por Cubas (2023).

Asimismo, para poder establecer que grado de fiabilidad presentan los cuestionarios se consideraron los siguientes rangos:

Tabla 6

Rangos de confiabilidad

Rango	Nivel de confiabilidad
< 0.53	Nulo
0.54 – 0.59	Bajo
0.60 – 0.65	Confiable
0.66 – 0.71	Muy confiable
0.72 – 0.99	Excelente
1	Perfecto

Nota. Cronbach (1951).

Por lo tanto, en manera de resumen, se muestra los parámetros de fiabilidad para instrumentos de recolección de data posterior a la aplicación de la prueba piloto y su respectivo análisis estadístico.

Tabla 7

Consistencia interna de la Escala de Síndrome de Boreout

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	53

Nota. Elaboración propia en programa SPSS 25.

Como se aprecia anteriormente, el índice obtenido fue de 0,935, el cual se encuentra dentro del rango < 0.72 – 0.99>, determinando alta consistencia y coherencia. Asimismo, mientras el índice esté más cerca al valor de 1, el instrumento fue de mayor confiabilidad, acercándose a un formato perfecto. Por lo tanto, se puede afirmar que la Escala del Síndrome de Boreout presenta una confiabilidad excelente, lo cual se puede entender que sus ítems son de una adecuada consistencia interna.

Tabla 8

Consistencia interna de la Escala de rendimiento laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,925	13

Nota. Elaboración propia en programa SPSS 25.

Como se aprecia anteriormente, el índice obtenido fue de 0,925, el cual se encuentra dentro del rango < 0.72 – 0.99>, determinando alta consistencia y coherencia. Asimismo, mientras el índice esté más cerca al valor de 1, el instrumento fue de mayor confiabilidad, acercándose a un formato perfecto. El índice mostrado anteriormente logra evidenciar una confiabilidad excelente respecto a la Escala de Rendimiento laboral, lo que significa que el instrumento presente relevancia y fiabilidad entre sus ítems.

3.5 Procedimientos

Para este estudio se compilaron múltiples fuentes de búsqueda del último quinquenio, desde perspectivas internacionales y nacionales, con el fin de dar intensidad a los objetivos de la investigación y así determinar el tamaño de cada variable y poder demarcar los instrumentos a emplear. De igual manera, se envió una solicitud simple por correo electrónico a la gerencia general y dirección administrativa de la entidad adjuntando el permiso de autorización para la aplicación del cuestionario a todos los empleados del establecimiento.

Posteriormente, al conseguir el consentimiento firmado, se organizó con los 10 colaboradores del sector privado de la salud, a quienes se les enviara en línea y a través de un lector de Gmail o WhatsApp, el enlace del cuestionario. De igual forma, todos los datos recolectados de los elementos de las dos herramientas fueron aplicados con procesadores estadísticos Excel y SPSS versión 25, para adquirir efectos confiables.

3.6 Método de análisis de datos

Es el encargado de explicar el procesamiento e interpretación de los resultados, los cuales se procesaron y presentaron en tablas y figuras (Arias, 2016). A consecuencia de esto, se recopilaron los resultados de los cuestionarios y se

exportaron ordenadamente para establecer criterios descriptivos para ambas variables: síndrome de Boreout y autopercepción de rendimiento laboral, con una hoja de cálculo de Excel.

De la misma manera, lo información obtenida fue procesada y tabulada en el software SPSS v.25, ideal para los análisis de naturaleza descriptiva e inferencial. En efecto, dicho proceso de análisis incluyó la realización de la prueba de confiabilidad y normalidad. Por otro lado, el análisis estadístico permitió confirmar en análisis correlacional de variables utilizando el coeficiente Rho de Spearman ya que la distribución de los datos fue no paramétrica, por ello el resultado de esta demostración permitió comparar la hipótesis, para cumplirla, optimizar el enfoque de la discusión, las respectivas conclusiones y recomendaciones relacionadas al estudio.

3.7 Aspectos éticos

Se ha considerado los criterios Belmont diseñados por el respectivo Comité de Investigación. Dentro de los cuales se consideraron la beneficencia y no maleficencia, que refiere a la obligación moral de no ocasionar daños a los usuarios que accedan participar en la investigación promoviendo el bien común. Asimismo, se debe prevenir la influencia intelectual de la investigadora en la percepción de los participantes, garantizando su libertad de opinión, de manera tal que, no se tergiversen los datos. De acuerdo al principio de autonomía, que consiste en otorgarle a los sujetos la libertad para participar, abandonar o influir en el estudio sin modificar los resultados esperados, buscando el derecho a la autodeterminación; finalmente, el principio de justicia, el cual se basa en respetar la dignidad, consideración y respecto sin ejercer ningún acto discriminatorio o excluyente.

La presente investigación fue regida en criterios; el primero siguió las recomendaciones del protocolo establecido por la Universidad Cesar Vallejo y el segundo siguió los estándares de APA 7ma edición. Asimismo, durante la investigación, los datos recabados se fundamentan en la Resolución de Vicerrectorado de Investigación No. 110-2022-VI-UCV. Por tanto, todos los conceptos y fundamentos que se han tenido en cuenta durante el proceso de investigación son presentados considerando los criterios de citas y referencias

correspondientes según la normativa vigente. Toda esta información estuvo verificada con el programa antiplagio Turnitin.

IV. RESULTADOS

Estadística Descriptiva

Es el conjunto de métodos utilizados para sintetizar y presentar las características principales de un grupo poblacional, entre ellas la que se presenta con mayor frecuencia. Asimismo, se examinan tendencias o distribuciones de una determinada variable sin quitar conclusiones (inferencias) sobre la población a la que conciernen (Rendón, 2016).

Por lo tanto, se aplicó las herramientas para las variables de este estudio: Síndrome de Boreout y Autopercepción del Rendimiento laboral, con una muestra de 130 trabajadores (asistenciales y administrativos), proporcionado los resultados a continuación:

Tabla 9

Nivel Síndrome de Boreout en el personal de una Agencia Privada del Sector Salud – Chiclayo, 2023

		fi	%
Nivel de Síndrome de Boreout	Leve	67	51,5
	Moderado	37	28,5
	Severo	26	20,0
	Total	130	100,0

Nota. Prueba realizada en SPSS 25.

En la tabla 9 se observa el nivel de Síndrome de Boreout que presenta el personal de salud, es así como de 130 personas el 51,5% presentan un nivel leve de Síndrome de Boreout; 28,5% personas presentan un nivel moderado de Síndrome de Boreout y 20,0% personas presentan un nivel leve de Síndrome de Boreout.

Tabla 10

Nivel de las dimensiones del Síndrome de Boreout en el personal de una Agencia Privada del Sector Salud – Chiclayo, 2023.

	Infra exigencia		aburrimiento		Desinterés		Alejamiento del trabajo		tiempo libre	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Leve	76	58,5 %	68	52,3 %	68	52,3 %	75	57,7 %	43	33,1 %
Moderado	50	38,5 %	53	40,8 %	37	28,5 %	46	35,4 %	62	47,7 %
Severo	4	3,1%	9	6,9 %	25	19,2 %	9	6,9%	25	19,2 %

Nota. Prueba realizada en SPSS 25.

En la tabla 10 se muestra el grado de Boreout en sus dimensiones es así que sobresale el nivel leve en la dimensión infra exigencia en 58.5% que representa a 78 trabajadores, es decir cumple con las tareas uniformes y semejantes más allá de las exigencias organizacionales; en la dimensión aburrimiento 52,3% que simboliza a 68 profesionales indicaron un nivel leve de estrés esto debido a la desmotivación que puede ser sentir al realizar ciertas actividades; de igual forma, en la dimensión desinterés 52,3% que refiere a 68 individuos manifestó un nivel leve de estrés provocado por la apatía en el desarrollo de sus actividades; por otro lado, en la dimensión alejamiento del trabajo 57,7% totalizando a 75 trabajadores presentó un nivel leve de estrés, esto se debe porque aparentemente el trabajador se mantiene ocupado y en actividades que generan cierta distracción; finalmente, en la dimensión tiempo libre se tiene que 47,7% que representa a 62 participantes presentaron un nivel leve de estrés esto debido a que el trabajador cumple solo con sus horarios de trabajo.

Tabla 11

Nivel Autopercepción del rendimiento laboral del personal de una Agencia Privada del Sector Salud – Chiclayo, 2023.

		fi	%
Autopercepción del rendimiento laboral	Bajo	34	26,2
	Regular	51	39,2
	Alto	45	34,6
	Total	130	100,0

Nota. Prueba realizada en SPSS 25.

En la tabla 11 se observa el nivel de Autopercepción del desempeño laboral que presenta el personal de salud, es así que, de 130 personas el 39,2% presentan un nivel regular de autopercepción del rendimiento laboral; 34,6% presentan un nivel alto de autopercepción del rendimiento laboral y 26,2% presentan un nivel bajo de autopercepción del rendimiento laboral.

Tabla 12

Nivel de las dimensiones Autopercepción del rendimiento laboral del personal de una Agencia Privada del Sector Salud – Chiclayo, 2023

	Rendimiento de la tarea		Rendimiento contextual		Comportamiento contraproducente	
	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	30	23,1%	33	25,4%	39	30,0%
Regular	55	42,3%	50	38,5%	50	38,5%
Alto	45	34,6%	47	36,1%	41	31,5%

Nota. Prueba realizada en SPSS 25.

En la tabla 12 se mostró el grado de autopercepción del desempeño laboral en sus dimensiones destaca que en rendimiento de la tarea 42,3% que representa 55 trabajadores presentó un nivel regular; en la dimensión contextual 38,5% que simboliza a 50 profesionales mostró un nivel regular; en la dimensión comportamiento laboral contraproducente 38,5% que fueron 50 trabajadores mostraron un nivel regular.

Prueba de normalidad

Posterior al procedimiento analítico de normalidad Kolmogorov Smirnov, se determinó que la distribución de los resultados no fue normal por lo cual se aplicó el estadístico Rho de Spearman, encargado de medir el grado correlacional entre las variables.

Para esto se plantea las siguientes hipótesis

H0: Si p < 0,05 entonces los datos no presentan distribución normal.

H1: Si p > 0,05 entonces los datos presentan distribución normal.

Tabla 13

Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov

	Autopercepción del rendimiento laboral	Síndrome de Boreout
N	130	130
Estadístico de prueba	,240	,323
Sig. asintótica(bilateral)	,001	,001

Nota. Prueba realizada en SPSS 25.

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

En la tabla 13 se indican los hallazgos posteriores a la aplicación de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov aplicada a una muestra de 130 personas, con un grado de significancia de 0,01 menor a 0,5 tanto para la variable autopercepción del rendimiento laboral como para la variable Síndrome de Boreout. Esto permite afirmar que no tienen distribución normal por lo cual se aplicará el estadístico Rho de Spearman para medir la relación entre las variables.

Se considerará la siguiente tabla de referencia para interpretar la rho de Spearman:

Tabla 14

Interpretación del coeficiente de correlación Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Correlación Spearman.

Estadística inferencial

La estadística inferencial está enfocada en analizar una contrastación de hipótesis mediante pruebas estadísticas con la finalidad de realizar generalidades o criterios inferenciales sobre una población determinada (Porras, 2017).

Contraste de hipótesis general

H0: No existe conexión entre el síndrome de boreout y la autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una Agencia Privada del Sector Salud – Chiclayo, 2023.

H1: Existe conexión entre el síndrome de boreout y la autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una Agencia Privada del Sector Salud – Chiclayo, 2023.

Tabla 15

Conexión entre Síndrome de Boreout y autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una Agencia Privada del Sector Salud.

		Autopercepción del Rendimiento laboral								
		Bajo		Regular		Alto		Total		Correlación
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
S. B.	Leve	8	6,2%	13	10,0 %	46	35,4 %	67	51,5 %	Rho de Spearman -0,719 Sig. 0.01
	Moderado	0	0,0%	35	26,9 %	2	1,5 %	37	28,5 %	
	Severo	26	20,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	26	20,0 %	
	Total	34	26,2 %	48	36,9 %	48	36,9 %	130	100,0 %	

Nota. Prueba realizada en SPSS 25.

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Criterios de decisión

Si 0.01 ≥ p, se rechaza la Ho y se acepta la Hi

Si 0.01 ≤ p, se rechaza la Ho y se acepta la Hi

En la tabla 15, se evidenció que, 35,4% representado por 46 profesionales evidenciaron un Síndrome de Boreout leve y un alto nivel de autopercepción de rendimiento laboral, es decir los trabajadores realizan sus actividades considerando las propuestas de la empresa, contribuyendo con sus acciones que la empresa tenga un incremento económico y que tenga permanencia en el mercado; sin embargo, 20,0% representado por 26 participantes mostraron un nivel severo de Síndrome de Boreout a la vez que demostraron una autopercepción del rendimiento laboral bajo, pues su desenvolvimiento no es el óptimos y perjudica el desarrollo de las actividades pues el trabajador no es capaz de ejecutar las demandas del trabajo. Es así como el Sindrome de Boreout está en conexión con la autopercepción del rendimiento laboral, encontrando un valor de -0,719 que indicó una relación inversa entre las variables, mientras que al encontrar un valor de significancia de 0,01 menor a 0,05 permitiendo evidenciar la hipótesis y afirmar que existe un nivel de conexión entre ambas variables.

Contraste de hipótesis específica 1

H0: No existe conexión entre la dimensión infraexigencia y la autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una Agencia Privada del Sector Salud – Chiclayo, 2023.

H1: Existe conexión entre la dimensión infraexigencia y la autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una Agencia Privada del Sector Salud – Chiclayo, 2023.

Tabla 16

Conexión entre de la dimensión infraexigencia y autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una Agencia Privada del Sector Salud

		Autopercepción del rendimiento laboral								
		Bajo		Regular		Alto		Total		Correlación
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
S. B.: infraexigencia	Leve	8	6,2%	13	10,0%	46	35,4%	67	51,5%	Rho de Spearman -0,626 Sig. 0.01
	Moderado	0	0,0%	25	19,2%	12	9,2%	37	28,5%	
	Severo	26	20,0%	0	0,0%	0	0,0%	26	20,0%	
	Total	34	26,2%	38	29,2%	59	44,6%	130	100,0%	

Nota. Prueba realizada en SPSS 25.

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Criterios de decisión

Si 0.01 ≥ p, se rechaza la Ho y se acepta la Hi

Si 0.01 ≤ p, se rechaza la Ho y se acepta la Hi

En la tabla 16 se evidenció que 35,4% que representa a 46 trabajadores presentaron un Síndrome de Boreout en su dimensión infraexigencia de nivel leve tienen y un nivel alto de rendimiento laboral, es decir realizan sus actividades considerando que deben ser eficientes y logrando las metas propuestas, por otro lado, se observa que 20,0% representado por 26 profesionales indicaron un nivel severo de S.B y a la vez demostraron un nivel bajo de rendimiento laboral.

sustenta el hecho de que el Síndrome de Boreout está en conexión con la autopercepción del rendimiento laboral, pues al aplicar el estadístico Rho de Spearman se encontró un valor de -0,626 que indica una relación inversa entre las variables, mientras que al encontrar un valor de significancia de 0,01 menor a 0,05 permitió constatar la hipótesis y afirmar que existe conexión entre ambas variables.

Contraste de hipótesis específica 2

H0: No existe conexión entre la dimensión aburrimiento y la autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una Agencia Privada del Sector Salud – Chiclayo, 2023.

H1: Existe conexión entre la dimensión aburrimiento y la autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una Agencia Privada del Sector Salud – Chiclayo, 2023.

Tabla 17

Conexión entre de la dimensión aburrimiento y autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una Agencia Privada del Sector Salud

		Autopercepción del rendimiento laboral								
		Bajo		Regular		Alto		Total		Correlación
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
S.B: aburrimiento	Leve	25	50%	10	20%	15	30%	50	38,46 %	Rho de Spearman
	Moderado	20	44,4 %	15	33,3 %	10	22,2 %	45	34,62 %	-0,615
	Severo	13	37,1 %	22	62,9 %	0	0,0 %	35	26.92 %	Sig. 0.01
	Total	58	44,6 %	57	43,8 %	25	19,2 %	130	100%	

Nota. Prueba realizada en SPSS 25.

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Criterios de decisión

Si 0.01 ≥ p, se rechaza la Ho y se acepta la Hi

Si 0.01 ≤ p, se rechaza la Ho y se acepta la Hi

En la tabla 17 se observa que el 30% representado por 15 trabajadores indicaron un Síndrome de Boreout en su dimensión aburrimiento en nivel leve, al mismo tiempo se caracterizaron por un nivel alto de rendimiento laboral, es decir los trabajadores realizan sus actividades considerando que son parte importante de la empresa y por tanto contribuyen positivamente en el desarrollo de la empresa, sin embargo , 37,1% siendo 13 de ellos mostraron un nivel severo de Boreout a la vez que demuestran un nivel bajo de rendimiento laboral.

De esta forma el S.B en su dimensión aburrimiento está en conexión con la autopercepción del rendimiento laboral, pues se estableció un valor de -0,615 (Rho de Spearman) que indica una relación inversa entre las variables, mientras que al encontrar un valor de significancia de 0,01 menor a 0,05, lo cual permite corroborar la hipótesis y afirmar que existe un nivel de conexión significativa.

Contraste de hipótesis específica 3

H0: No existe conexión entre la dimensión desinterés y la autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una Agencia Privada del Sector Salud – Chiclayo, 2023.

H1: Existe conexión entre la dimensión desinterés y la autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una Agencia Privada del Sector Salud – Chiclayo, 2023.

Tabla 18

Conexión entre de la dimensión desinterés y autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una Agencia Privada del Sector Salud

		Autopercepción del rendimiento laboral								
		Bajo		Regular		Alto		Total		Correlación
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
S.B: desinterés	Leve	8	24,4 %	15	45,5 %	10	30,3 %	**33**	**25,4 %**	Rho de Spearman
	Moderado	0	0,0%	33	66%	17	34%	**50**	**38,4 %**	-0,625 Sig. 0.01
	Severo	34	72,3 %	13	27,7 %	0	0,0%	**47**	**36,1 %**	
	Total	**42**	**32,3 %**	**61**	**46,9 %**	**27**	**20,1 %**	**130**	**100%**	

Nota. Prueba realizada en SPSS 25.

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Criterios de decisión

Si 0.01 ≥ p, se rechaza la Ho y se acepta la Hi

Si 0.01 ≤ p, se rechaza la Ho y se acepta la Hi

En la tabla 18 se observa que del total de trabajadores, 30,3% de ellos representado por 10 de ellos manifestaron un Síndrome de Boreout leve en su dimensión de desinterés y un nivel alto de rendimiento laboral, es decir los trabajadores realizan sus actividades externas que van en beneficio del crecimiento de la organización causando efectos positivos en la misma, sin embargo solo 72,3% representado por 34 de los trabajadores indicaron un nivel severo de Síndrome de Boreout en la

dimensión de estudio a la vez que demuestran un rendimiento contextual bajo, pues realizaron actividades externas que son ajenas a la empresa y que no favorecen al ente comercial.

De esta forma el S.B en la dimensión desinterés está en conexión con la autopercepción del rendimiento laboral, porque al aplicar el estadístico Rho de Spearman se encontró un índice de -0,625 que indicó una relación inversa entre las variables, mientras que al encontrar un valor de significancia de 0,01 menor a 0,05 permite demostrar la hipótesis y afirmar que existe un nivel de conexión directa.

Contraste de hipótesis específica 4

H0: No existe conexión entre la dimensión alejamiento del trabajo y la autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una Agencia Privada del Sector Salud – Chiclayo, 2023.

H1: Existe conexión entre la dimensión alejamiento del trabajo y la autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una Agencia Privada del Sector Salud – Chiclayo, 2023.

Tabla 19

Conexión entre de la dimensión alejamiento del trabajo del rendimiento laboral en el personal de una Agencia Privada del Sector Salud

		Autopercepción del rendimiento laboral								
		Bajo		Regular		Alto		Total		Correlació
		fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%	n
S.B:	Leve	1	19,3	2	37%	2	43,5	62	47,7%	Rho de
alejamien		2	%	3		7	%			Spearma
to del	Moderado	1	2,2%	1	26,6	3	71,1	45	34,7%	n
trabajo				2	%	2	%			-0,734
	Severo	0	0%	1	47,8	1	52,2	23	17.7%	Sig. 0.01
				1	%	2	%			
	Total	1	10%	4	35,3	7	54,6	13	100%	
		3		6	%	1	%	0		

Nota. Prueba realizada en SPSS 25.

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Criterios de decisión

Si 0.01 ≥ p, se rechaza la Ho y se acepta la Hi

Si 0.01 ≤ p, se rechaza la Ho y se acepta la Hi

En la tabla 19 se observa que 43,5% representado por 27 trabajadores presentaron un Síndrome de Boreout leve en su dimensión alejamiento del trabajo tienen como característica un nivel alto de rendimiento laboral, sin embargo, 47,8% representado por 11 profesionales mostraron un nivel severo de Síndrome de Boreout en la dimensión analizada a la vez que indicaron un rendimiento contextual regular.

De esta forma el S.B en la dimensión desinterés está en conexión con la autopercepción del rendimiento laboral, pues mediante el Rho de Spearman se determinó un índice de -0, 734 indicado una relación inversa entre las variables, mientras que al encontrar un valor de significancia de 0,01 menor a 0,05 permitiendo demostrar la hipótesis y afirmar que existe un nivel de conexión directa.

Contraste de hipótesis específica 5

H0: No existe conexión entre la dimensión tiempo libre y la autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una Agencia Privada del Sector Salud – Chiclayo, 2023.

H1: Existe conexión entre la dimensión tiempo libre y la autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una Agencia Privada del Sector Salud – Chiclayo, 2023

Tabla 20

Conexión entre de la dimensión tiempo libre y autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una Agencia Privada del Sector Salud

		Autopercepción del rendimiento laboral								
		Bajo		Regular		Alto		Total		Correlación
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
S.B: tiempo libre	Leve	0	0%	11	39,2%	17	60,7%	28	21,5%	Rho de Spearman -0,624 Sig. 0.01
	Moderado	7	20%	15	42,9%	13	37,1%	35	26,9%	
	Severo	5	7,46%	42	62,7%	20	29,9%	67	51,5%	
	Total	12	9,2%	68	52,3%	50	38,4%	130	100,0%	

Nota. Prueba realizada en SPSS 25.

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Criterios de decisión

Si 0.01 ≥ p, se rechaza la Ho y se acepta la Hi

Si 0.01 ≤ p, se rechaza la Ho y se acepta la Hi

En la tabla 20 se observa que 60,7% representado por 17 trabajadores presentaron un Síndrome de Boreout leve en su dimensión tiempo libre tienen como característica un nivel alto de rendimiento laboral, sin embargo, 62,7% representado por 42 profesionales indicaron un nivel severo de Síndrome de Boreout en la dimensión analizada a la vez que demostraron un rendimiento contextual regular.

V. DISCUSIÓN

El estudio se enfocó en establecer la asociación entre el síndrome de boreout y la autopercepción del rendimiento laboral, dando como resultado un valor de -0,719 y un valor de significancia de 0,001 a través de prueba Rho de Spearman, lo cual se entiende como una relación inversa entre ambas variables. Esto quiere decir que, a mayor nivel del síndrome de aburrimiento, existe un menor rendimiento en las funciones laborales; de tal manera se entiende que, el aburrimiento y la monotonía generalmente se admiten como factores negativos que pueden tener efectos adversos en el rendimiento y la calidad del trabajo. Así pues, considerando lo planteado se comprobó la hipótesis general confirmando la relación entre ambas variables desarrolladas en un grupo de trabajadores de la entidad privada en estudio.

Estos hallazgos son contrastados con Karatepe et al. (2020), quienes en su estudio concluyen que, síndrome del aburrimiento incide negativamente en el desempeño de los trabajadores y, en base a sus resultados explican que, entre los factores que se han postulado para dar lugar a altos niveles de aburrimiento ocupacional se encuentran el trabajo monótono y repetitivo, la pequeña carga de trabajo y un ambiente de trabajo altamente automatizado con altos niveles de supervisión. En esa misma línea los autores indicaron que, los empleados que desarrollan el síndrome de aburrimiento ocupacional tienen más probabilidades de portarse mal (es decir, exhibir comportamientos dañinos y desagradables que afectan a otras personas a su alrededor, destruir su entorno de trabajo), y expresar emociones negativas, especialmente ira, hostilidad y agresión entre el ambiente laboral.

A esto, se suma el aporte de Huaita et al. (2018), quienes determinaron que la implementación de adecuadas estrategias enfocadas en el manejo organizacional puede reducir la probabilidad de agotamiento o aburrimiento en un grupo de trabajadores; curiosamente, cuando el trabajo se enriquece con estímulos adicionales, los extrovertidos tienden a desempeñarse mejor que los introvertidos. En tal sentido, según lo propuesto y analizado en líneas anteriores, se logra confirmar que el aburrimiento generalmente se expresa a través de la insatisfacción con el trabajo, debido al aumento de la carga de trabajo, la

limitación en la aplicación del conocimiento, las malas relaciones con los colegas y la falta de desafíos o recompensas.

De acuerdo con la tabla 9 que analizó el síndrome de boreout, se logró evidenciar que este problema está presente en un nivel leve en 51,5% de los trabajadores, mientras que 20% del total manifestó un aburrimiento en un grado severo. En efecto, estos resultados pueden sustentarse bajo la teoría propuesta por Rothlin y Werder (2009) en la cual sostienen que, la falta de habilidades cognitivas del individuo para realizar con éxito sus tareas puede ser un factor importante que conduce al aburrimiento profesional. En tal sentido, los investigadores también han tratado de identificar características de personalidad que generan que las personas sean más propensas al aburrimiento laboral; por un lado, la introversión ha sido reconocida durante mucho tiempo como un factor predisponente clave para la aparición del aburrimiento laboral, cuando necesitan realizar tareas simples y repetitivas en el trabajo.

Asimismo, un enfoque que contempla similitud con los resultados obtenidos es el propuesto por Acosta et al. (2021), quien explica la manifestación del síndrome del aburrimiento en tres formas: primero, los empleados con niveles elevados de aburrimiento, quienes piensan que su trabajo no tiene sentido (crisis de significado en el trabajo); segundo, no pueden concentrarse en sus tareas (aburrimiento laboral); y tercero, no están dispuestos a desarrollar su crecimiento personal (crisis de crecimiento). Por lo tanto, después del análisis del contexto estudiado desde una perspectiva laboral, es fundamental mencionar que el aburrimiento hace que las personas se vuelvan irritables, cínicas e incluso improductivas. Por otro lado, este síndrome crónico mantiene a las personas en su "zona de confort" y les impide progresar a largo plazo.

Ahora bien, en la tabla 11 se valoró el grado de rendimiento laboral en el grupo analizado, donde se evidenció que 39,2% mostró un nivel regular, 34,6% un nivel alto y solo el 26,2% evidenció un nivel bajo. Estos resultados coinciden con lo mencionado por Sullca (2022), quien en su estudió evidenció un alto nivel de desempeño laboral a raíz de una adecuada implementación de estrategias gerenciales, las cuales permitieron garantizar la efectividad de los objetivos institucionales y el crecimiento de la organización.

Por otro lado, estos resultados coinciden con la teoría de Koopmans et al. (2011), en la cual, mediante la aplicación de una escala autoadministrada en el ámbito laboral, se explica que, el alto nivel de rendimiento laboral individual es una medida de resultado importante en los estudios en el lugar de trabajo.

Un aporte coincidente con lo hallado se basa en explicar que, considerando el enfoque de gestión, las actitudes laborales específicas están más estrechamente asociadas con los resultados relacionados con el rendimiento dentro del contexto de trabajo, como las calificaciones de desempeño, mientras que las actitudes organizacionales globales están más estrechamente asociadas con los resultados relacionados con la organización, como las intenciones de rotación.

Asimismo, el análisis de la tabla 16 que midió la relación entre la dimensión infraexigencia y la variable rendimiento laboral, se obtuvo un valor rho de Spearman de -0,626 indicando una relación proporcionalmente inversa. Asimismo, en términos totales, 46 trabajadores evidenciaron un nivel leve de infraexigencia y un alto rendimiento laboral, mientras que solo 26 de ellos indicaron un nivel severo de infraexigencia y bajo rendimiento laboral.

En un mismo sentido, un criterio importante concuerda con lo indicado por Schaufeli y Salanova (2014), quienes mencionan que, los trabajadores empiezan a desarrollar sentimientos de infraexigencia cuando las obligaciones laborales son poco interesantes y de alta accesibilidad para los trabajadores, el esmero se ve afectado debido al bajo entusiasmo que genera, desencadenando una disminución del rendimiento y productividad.

De acuerdo a los diferentes análisis realizados por Rothlin y Werder (2011) concuerdan en que, los trabajadores infraexigidos sienten altos índices de insatisfacción e improductividad porque no se logra satisfacer la necesidad de realizar las tareas lo mejor que puede. Ante ello, la posibilidad de no alcanzar la superación o una oportunidad de mejora se sienten infravalorados. Los autores recalcan que existen estrategias mediadoras en la práctica laboral para contrarrestar este síndrome; por ejemplo, en contextos en los cuales las tareas se caractericen por ser monótonas o muy rutinarias, puede ser una estrategia útil el “enriquecimiento laboral” mediante el rediseño de las tareas para lograr un mayor nivel de activación en las actividades laborales.

Por otro lado, desde una perspectiva profesional el sentimiento de infraexigencia está asociado significativamente con el desinterés y aburrimiento debido a que el trabajador no encuentra la motivación necesaria para desempeñarse adecuadamente generando altos índices de indiferencia hacia el mismo y para la organización. En sentido estricto, se ha creído conveniente establecer medidas estratégicas para optimizar el rendimiento en el grupo de colaboradores, una de ellas puede estar basada en la capacitación de funciones en sus respectivas áreas, lo cual permitirá evitara los cuadros de aburrimiento y desinterés, así como también permitirá fomentar n el trabajador conductas proactivas que permitan modificar el proceso laboral y/o los contenidos de sus tareas, y conseguir así un aporte más aporte funcional.

Con respecto al análisis de la dimensión aburrimiento y su relación con el R.L, en la tabla 17, se obtuvo un índice de -0,615, al igual que todas las tablas, se entendió como una relación inversa; es decir, a mayor nivel de aburrimiento menos desempeño laboral a nivel organizacional. De tal manera, en términos específicos, 20 de los trabajadores mostraron un síndrome moderado y un rendimiento bajo; mientras que otro grupo conformado por 22 personas evidenció un nivel severo de aburrimiento y regular rendimiento en su área profesional.

Los resultados guardan similitud con el reporte elaborado por Plurum (2019) en donde se pone en manifiesto la influencia significativa del aburrimiento y desinterés laboral en el desempeño de cada trabajador; en sentido estricto, estos hallazgos demuestran que la experiencia del aburrimiento podría desencadenar consecuencias negativas en el entorno laboral. Efectivamente, en los trabajadores de la Entidad Privada de Salud se encontró una asociación entre el estado de aburrimiento y los aspectos organizacionales contraproducentes, presentando así evidencia de cómo incide este en los comportamientos a nivel organizacional. A todo esto, se logra complementar con la perspectiva de Cabrera (2014), quien sostiene que, los síntomas más comunes del aburrimiento son la falta de atención, tener pensamientos ajenos al trabajo, una visión distorsionada del paso del tiempo y realizar tareas ajenas a las necesidades del propio trabajo.

Por ende, en el contexto de estudio existe evidencia en donde se evidencia que, ante un sentimiento de aburrimiento laboral, el trabajador ejerce actividades fuera de sus responsabilidades directas, como, por ejemplo, leer revistas, comer, conversar sobre temas no relacionados al trabajo, distraerse con aparatos digitales y demás acciones distractoras.

Ahora bien, con respecto al análisis de la tabla 18 que analizó la relación entre la dimensión desinterés con el rendimiento laboral arrojó un valor rho de Spearman de -0,625, lo cual explicó que a medida que exista mayor desinterés, existirá menos desenvolvimiento laboral; en sentido estricto El aburrimiento ocurre en los ambientes de trabajo cuando los empleados son incapaces de percibir el significado intelectual y emocional personal en lo que están haciendo en el curso de su trabajo. En tal sentido, se rescata lo hallado por Merdan et al. (2022) quienes sostienen en su investigación que un grupo de trabajadores presentó comportamientos contraproducentes debido al exceso de cyberloafing, el cual se refiere a la excesiva pérdida de tiempo ocasionada por el interés al mal uso de las plataformas o recursos digitales durante la jornada laboral, desencadenado un cuadro evidente de desinterés laboral.

Bajo un criterio constructivo y personal, aquellos trabajadores y personas, en general, que están acostumbradas a usar la tecnología de la información con mucha frecuencia, que pueden llegar a un nivel de adicción, tienen más probabilidades de mostrar un mayor grado de aburrimiento con sus funciones oficiales en un corto período de tiempo. Sobre todo, los trabajadores más jóvenes que están acostumbrados a mantener un contacto constante con los compañeros manejan información corta y variada y tienen dificultades para concentrarse.

No obstante, estos resultados difieren con la investigación de López et al. (2021), en la cual exponen el diseño de estrategias enfocadas en reducir el aburrimiento laboral (o síndrome de boreout) con el fin de reducir el abandono o deserción laboral en un grupo de trabajadores; esto permitió no tener índices tan altos de aburrimiento laboral y un desempeño más eficiente en el entorno laboral. Por su parte, los hallazgos obtenidos en el estudio de Game (2007) referente a diferentes escalas de afrontamiento al aburrimiento, mostraron que los trabajadores con altos niveles de adaptación al aburrimiento tienen un mejor

bienestar psicológico y cumplen más con los procedimientos de seguridad establecidos por la empresa, en comparación con aquellos con niveles bajos.

Con respecto al análisis de la dimensión alejamiento del trabajo y su relación con el R.L, se obtuvo un coeficiente -0,734 teniendo una tendencia de asociación inversa significativa. En tal sentido, las demandas del rendimiento laboral son de gran preocupación para los directivos de las organizaciones y sociedad en general, por lo que los resultados están vinculados con el rendimiento laboral y hace referencia al éxito del desempeño. En coexistencia con hallazgos alcanzados en formulación de la investigación, coincide con el aporte de Azabache (2016), el cual resalta que, estar emocionalmente relacionado a un trabajo, puede impactar en la toma de decisiones porque el pensamiento deja de ser objetivo y pasa a un plano más subjetivo.

Asimismo, se rescata lo descrito por Latella et al. (2016), quien detalla que la desvinculación del trabajo también se asocia con situaciones peligrosas, monotonía, repetición y ambigüedad del contenido del trabajo, así como el nivel de participación en la toma de decisiones, desarrollo de estrategias, estabilidad laboral, aprendizaje y relaciones públicas. Por otro lado, según los resultados obtenidos por Mael y Jex (2015), el alejamiento del empleo ocurre cuando las tareas que se le asignan no son suficientes o fácilmente posibles para la capacidad del empleado; asimismo, el grado de autonomía de decisión del trabajador frente a su trabajo es casi inexistente.

Para ir finalizando, el análisis entre la dimensión tiempo libre y la variable rendimiento laboral, se logró obtener un valor rho de Spearman de -0,624, indicando una relación inversa; por tal motivo, El trabajador debe utilizar su tiempo de trabajo con fines estrictamente profesionales, de forma que pueda disfrutar de su tiempo libre al final de la jornada. Por eso, es recomendable pedir cierta cantidad de trabajo, expresándolo como un deseo, para que pueda dedicar su tiempo al negocio, frente a la necesidad de cuantificar la infraestructura.

Con los resultados de Damián et al. (2021) se logra complementar la información, debido a que se explica de qué manera es posible optimizar los tiempos durante una jornada laboral con la finalidad de cumplir las expectativas u objetivos institucionales de manera eficiente y productiva; esto, a su vez, se expresa en un adecuado rendimiento laboral; por lo tanto, se determinó que este

factor depende, en gran medida, del comportamiento de la estructura organizacional interna.

En la misma línea, Huaita et al. (2018) contrasta sus resultados demostrando que, factores como el ambiente y clima laboral inciden en la planificación interna de una organización, entre todos los aspectos, la distribución de responsabilidades y el tiempo que implica cada una de ellas, de manera tal que se espere un adecuado rendimiento laboral. En efecto, sus hallazgos demostraron que, en un contexto de tensión, distribución de tiempos y repartición del trabajo, específicamente en un contexto de gestión pública.

Finalmente, se llevó a cabo en la tabla 15 el análisis de la hipótesis general que midió la relación entre el síndrome de boreout y el rendimiento laboral; en donde se obtuvo un índice de rho de spearman de -0,719, evidenciando una relación significativamente inversa. Estos resultados pueden complementarse con el aporte teórico de Koopmans et al (2011) quien explica que los colaboradores con alto nivel de rendimiento laboral responden a un ambiente organizacional adecuado en donde se valoren sus perspectivas y los requerimientos, de manera tal que eviten llegar a un cuadro de aburrimiento o desinterés por las obligaciones laborales. En tal medida, los trabajadores sentirán una mayor motivación para permanecer en el puesto de trabajo.

Todo ello se complementa con las limitaciones halladas en el estudio expresadas en la falta de criterio organizacional para manejar y contrarrestar los cuadros de aburrimiento y desinterés en las áreas operativas del establecimiento en estudio.

En tal sentido, una de las limitaciones que coinciden con este hallazgo se evidencia en la dificultad para identificar la personalidad de manera interna de cada trabajador, ya que los instrumentos solo se enfocan en analizar los rasgos externos.

Por último, la inadecuada distribución de carga laboral se convierte en una limitación importante en el estudio porque los directivos y áreas superiores no tienen un criterio organizacional para abordar una correcta gestión en las responsabilidades de cada área, lo cual impacta directamente en los trabajadores impidiéndoles alcanzar las metas institucionales.

VI. CONCLUSIONES

Primero: De modo con lo planteado en el propósito principal y, en síntesis, se logró, mediante el coeficiente Rho de Spearman, determinar una conexión alta entre el Síndrome de Boreout y la Autopercepción del Rendimiento laboral en el personal de una Entidad Privada del Sector Salud. Significando que, si el Síndrome de Boreout es abordado, el rendimiento laboral mejorara, aumentando la productividad y utilidad en la organización.

Segundo: Con relación al primer objetivo específico, se determinó el nivel del Síndrome de Boreout, según las dimensiones de la variable y aquella en donde se evidenció mayor frecuencia en su nivel moderado fue la dimensión aburrimiento. Esto hace referencia a que, en su mayoría, los trabajadores sienten un alto nivel de aburrimiento frente a las obligaciones laborales.

Tercero: En referencia al segundo propósito específico, se determinó el nivel de rendimiento laboral en el personal de la Entidad Privada del sector salud; en donde se evidenció que, en su mayoría, los trabajadores indicaron un rendimiento en sus funciones de nivel regular, por otro lado, también se manifestaron comportamientos contraproducentes en nivel alto.

Cuarto: Respecto al tercer propósito, Se estableció que existe una conexión inversa entre la dimensión infraexigencia y rendimiento laboral en el personal de la Entidad privada. Esto significa que, el trabajador tiene la capacidad de rendir eficientemente pero no es posible debido a su percepción de aburrimiento en la jornada laboral, influyendo en un menor rendimiento.

Quinto: De manera que, en el cuarto planteamiento específico, se estableció que existe una conexión inversa entre el aburrimiento y la autopercepción del rendimiento laboral en los trabajadores de la Entidad privada; por lo que, se concluye que, si el personal disminuye sus índices de aburrimiento, el rendimiento laboral aumentaría significativamente.

Sexto: Se infiere que el quinto propósito específico, se estableció que existe una conexión inversa y moderada entre la dimensión del desinterés y la autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una Entidad Privada del Sector Salud. Esto significa que, si el personal deja de realizar actividades externas que no son de competencia de la empresa, entonces el rendimiento contextual y laboral cambiaria, dando como resultados mejores índices.

Séptimo: Es así que, en el sexto fin específico**,** se estableció que existe una conexión inversa y alta entre la dimensión del alejamiento del trabajo y la autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una Entidad Privada del Sector Salud. Esto significa que, si el personal deja de realizar estrategias negativas para mantenerse aparentemente ocupado en actividades que no son acordes a sus funciones, entonces se notaria realmente su eficiencia de su rendimiento laboral.

Octavo: Para concluir el séptimo y último objetivo específico, se estableció que existe una conexión inversa y moderada entre la dimensión del tiempo libre y la autopercepción del rendimiento laboral en el personal de una Entidad Privada del Sector Salud. Esto significa que, si el personal tanto asistencial como administrativo, realiza y distribuye su horario de trabajo óptimamente, cumpliendo adecuadamente paso a paso sus funciones, no tendría tiempo libre para atender asuntos personales no laborales y así su rendimiento laboral seria 100% alto.

Noveno: Con respecto a la metodología empleada, la principal fortaleza se reflejó en la posibilidad de hallar un coeficiente de correlación entre ambas variables; lo cual permitió calcular en qué medida influye una variable respecto a la otra, además, de reconocer cuales son las dimensiones que se asocian más. Por otro lado, una debilidad fue calcular específicamente la relación de cada dimensión, puesto que cada trabajador fue analizado de manera genérica, lo cual generó un replanteamiento de las encuestas.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: A la Junta de Accionistas se recomienda tomar acción mediante el establecimiento de políticas de compensación salarial para los trabajadores que obtengan mejores valores en cuanto a la productividad y la capacidad de respuesta.

Segundo: Al Nuevo Directorio Electo diseñar e implementar un programa de desarrollo de los trabajadores en donde se pueda monitorear el rendimiento laboral cada cierto tiempo mediante métricas y estándares organizacionales.

Tercero: A la Gerencia General de la entidad sanitaria definir un programa estratégico diseñado para medir el rendimiento laboral cada periodo de tiempo con la finalidad de encontrar los puntos débiles respecto al desempeño de los trabajadores y así poder organizar actividades de motivación extrínseca e intrínseca.

Cuarto: A la Dirección Médica y gremio de trabajadores de la entidad privada, aumentar la remuneración fija al personal que cumple con el desarrollo de las actividades definidas en el planeamiento estratégico y que otorguen valor agregado a los requerimientos de los clientes.

Quinto: A la Dirección Administrativa en coordinación con la Jefatura de Recursos Humanos planificar actividades de pausa activa y mejora de ambiente laboral para evitar para evitar el afecto adverso del aburrimiento frente a las obligaciones de trabajo planteadas con anterioridad.

Sexto: A la Jefatura de Recursos Humanos organizar eventos de sensibilización al personal para contrarrestar los efectos del síndrome de Boreout y aumentar la autopercepción del rendimiento labora para alcanzar mayores indicadores de productividad en el trabajo.

Séptimo: A las Siete Jefaturas de la entidad privada de salud, gestionar programas de motivación intrínseca en donde se priorice el reconocimiento por el logro y la satisfacción personal de cada trabajador al cumplir las expectativas y metas institucionales.

REFERENCIAS

Abubakar, M. (2020). Using hybrid SEM – artificial intelligence: Approach to examine the nexus between boreout, generation, career, life and job satisfaction. *Revista Personnel review 49* (1): 67-86. https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PR-06-2017-0180/full/html

Acosta, J., Plaza, M. y Hernández, H. (2021). Organizational Climate, Boreout and Innovation in Agroindustry. *Revista Dimensión empresarial 19* (4). http://ojs.uac.edu.co/index.php/dimension-mpresarial/article/view/2680

Afacan, M. (2015). Exploring the consequences of work engagement: Relations among OCB-I, LMX and team work performance. Ege Academic Review, 15(2), 229-238. https://dergipark.org.tr/en/pub/eab/issue/39938/474503

Álvarez, A. (2018). Aspectos éticos de la nanotecnología en la atención a la salud. Revista Iberoamericana De Bioética, (16), 01-02. https://revistas.comillas.edu/index.php/bioetica-revista-iberoamericana/article/view/13498

Alvarado, L., & García, M. (2008). Características más relevantes del paradigma socio – crítico: su aplicación en investigaciones de educación ambiental y de enseñanza de las ciencias realizadas en el Doctorado de Educación del Instituto Pedagógico de Caracas. Sapiens. Revista Universitaria de Investigación, 9(2), 187-202. https://www.redalyc.org/pdf/410/41011837011.pdf

Álvarez, R. (2020). Justificación de la Investigación. Social Responsibility Journal, 15(1), 1-10. https://doi.org/10.1108/SRJ-08-2017-0155

Arias, J.; Villasís, M.; Miranda M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. Revista Alergia 63(2): 201-206. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011

Azuero, A. (2019). Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación. Revista Arbitrada Interdisciplinaria 4(8) https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7062667.pdf

Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

Briones, G. (2017). La confiabilidad en una investigación. https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2017/06/que-es-la-confiabilidad-en-una.html#:~:text=La%20confiabilidad%20en%20una%20investigaci%C3%B3n,efectuar%20su%20estudio%5B1%5D.

Brito, P. (2010) Aspectos administrativos en un proyecto de investigación. https://es.slideshare.net/alfat1/aspectos-administrativos-5837330

Cabrera, L. (2014). Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. Revista de la Universidad Industrial Santander Salud, 46(3), 259-265. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-08072014000300006

Chávez, D. (2008). Conceptos y técnicas de recolección de datos en la investigación jurídico social. https://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a_20080521_56.pdf

Chiavenato, I. (2017). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito de las organizaciones. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf

Damián, J., Castillo, E., Reyes, C., Salas, R. y Ayala, C. (2021). Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos Durante la pandemic COVID-19. MediSur,.19 (4),624-632. https://www.redalyc.org/journal/1800/180069886011/

Del Canto, E., y Silva, A. (2013). Metodologia cuantitativa: abordaje desde la complementariedad en ciencias sociales. Revista de Ciencias Sociales 3 (141), 25-34. https://www.redalyc.org/pdf/153/15329875002.pdf

Donawa, Z. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. Revista de Ciencias Sociales Aplicadas 2 (8): 43 – 63. https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/

Escobar, M. (2017). Inserción y desempeño laboral. Revista electrónica cooperación universidad sociedad,2(3),14-19. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6719883.pdf

Espinoza, J. (2018). Implementación de la Ley Servir No. 30057 y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión 2018. Revista Ciencia y tecnología 18 (4): 65. https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4994

Gabini, S. y Calzada, C. (2015). Propiedades psicométricas de la escala de rendimiento laboral individual de Koopmas. Memoria Acádemica http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.12359/ev.12359.pdf 41

Gabini, S. y Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en trabajadores argentinos. Revista Evaluar, 16(1), 31-45

Gaspar, I. (2022). Síndrome de 'boreout': cuando aburrirse en el trabajo se convierte en un problema. Portal El Economista. https://www.eleconomista.es/actualidad/noticias/11900637/08/22/Sindrome-de-boreout-cuando-aburrirse-en-el-trabajo-se-convierte-en-un-problema.html

Game, A. (2007). Workplace boredom coping: Health, safety, and eHR implications. Personnel Review, 36(5), 701-721

Guevara, G., Verdesoto, A., y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). Recimundo, 4 (3), 163-173.

Hancco, M., Carpio, A., Laura, Z. y Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. Revista Comunicación 12 (3): 186-194. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300186&script=sci_abstract

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612

Herrero, J. (2006). Administración, gestión y comercialización en la pequeña empresa.

Herzberg, F. (2016). Una vez más: ¿Cómo motiva a sus empleados? Harvard Business Review 81 (1) https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1431362

Huaita, D., Luza, F., Huaita, D. y Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. INNOVA Research Journal 3 (8.1): 271-286. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25788

Karatepe, M. y Kim, T. (2020). Investigating the selected consequences of boreout among cabin crew. Journal of air transport management 82: 101739. https://www.researchgate.net/publication/336749632_Investigating_the_selected_consequences_of_boreout_among_cabin_crew

Koopmans, L., Bernaards, C. Hildebrandt, V. Schaufeli, W., Vet, H. y Beek, A. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance. A systematic review. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 53(8), 856-86. DOI: 10.1097/JOM.0b013e318226a763

Latella, S., Marciano, N. y Velazco, M. (2016). Boreout: Aburrimiento crónico en el trabajo. Tesis de licenciatura, Universidad Argentina de la Empresa. https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/5034/VELASC O%20-%20TIF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, B., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S. y Tornell, I. (2021). Calidad de Vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. Revista de la Facultad de Medicina Humana 21 (2): .316-325. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200316&lng=en&tlng=en

López, D. y Vergara, P. (2017). El enfoque heurístico aplicado a la resolución de problemas en la empresa: entre el método y la estrategia. Razón y Palabra, 21(98), 234-248. https://www.redalyc.org/pdf/1995/199553113017.pdf

López, R.; Avello, R.; Palmero, D.; Sánchez, S. y Quintana, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. Revista Cubana de Medicina Militar 48 (2). http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331#:~:text=L

a%20validaci%C3%B3n%20de%20instrumentos%2C%20es,validaci%C3%B3n%20de%20un%20instrumento%20cient%C3%ADfico

López, P. y Fachelli, S. (2015), Metodología de la investigación social cuantitativa. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsoccua_a2016_cap1-2.pdf

Mael, F. y Jex, S. (2015). Workplace Boredom: An Integrative Model of Traditional and Contemporary Approaches. Journal Group & Organization Management, 40(2), 131–159. https://doi.org/10.1177/1059601115575148

Maslow, A. (1993). El hombre autorrealizado. Hacia una psicología del ser. https.//cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/47311/donjuanmaciasrafaela.pdf?sequence=1&isallowed=y

Martínez, M. & Rodríguez, R. (2017). Cuando el trabajo aburre: Análisis de las propiedades psicométricas de la Escala de Aburrimiento Laboral (EAL). Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 35(1), 7-20. Doi: 10.21772/ripo. v35n1a01

Merdan, E., Erdem, T. y Gümüşsoy, Y. (2022). Boreout sendromunun üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerine etkisinde sanal kaytarmanın aracılık rolü. Business & management studies: an international journal, 10 (1): 176-191. https://www.proquest.com/docview/2653562634?OpenUrlRefId=info:xri/sid:primo&accountid=37408

Muñóz, H. (2004). El presupuesto en un protocolo de investigación. Revista Salud Pública y Nutrición. https://recursos.ucol.mx/tesis/presupuesto_proyecto_investigacion.php

Murphy, K. (1990). Job performance and productivity. Hillsadle, N.J.: Erlbaum.

Musallam, S. R., Fauzi, H., & Nagu, N. (2019). Family, institutional investors ownerships and corporate performance: the case of Indonesia. Social Responsibility Journal, 15(1), 1-10. https://doi.org/10.1108/SRJ-08-2017-0155

Ñaupas, H.; Palacios, J.; Valdivia, M. y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis.

Plurum (2019). El ‘boreout’, un síndrome de insatisfacción laboral. Portal Portafolio. https://www.portafolio.co/tendencias/el-boreout-un-sindrome-de-insatisfaccion-laboral-555442

Porras, A. (2017). Estadística inferencial. Conacyt – CentroGeo. https://centrogeo.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1012/159/1/15-Estadistica%20Inferencial%20-%20%20Diplomado%20en%20An%C3%A1lisis%20de%20Informaci%C3%B3n%20Geoespacial.pdf

Regader, B. (2016). Síndrome boreout: cuando el trabajo te aburre. Entrepreneur. https://www.entrepreneur.com/article/286429

Rendón, M., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. Revista Alergia 63(4), 397-407. https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf

Rothlin, P. y Werder P. (2009). El nuevo síndrome laboral boreout: recupera la motivación.

Salas R.; Díaz, L. y Pérez, G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. Scielo, 26(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000400013

Salgado, J. & Cabal, A. (2011). Evaluación del desempeño en la administración pública del Principado de Asturias: Análisis de las propiedades psicométricas. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 27(2), 75-91 http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622011000200001

Sánchez, H.; Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf (urp.edu.pe)

Schaufeli, W. y Salanova, M. (2014). Burnout, boredom and engagement at the workplace. In People at work: An introduction to contemporary work psychology. Chichester: Wiley Blackwell

Sullca, T. (2022). Habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores en una municipalidad de Lima. Revista multidisciplinar Ciencia latina 6 (3). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91255/AC_Sullca_TPJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Talbert, M. (2022). Cronograma de actividades: qué es y cómo crearlo en 7 pasos. Portal Asana. https://asana.com/es/resources/create-project-management-timeline-template

Vargas,G.(2020). El realismo. Puriq, 2(2), 47–50. https://doi.org/10.37073/puriq.2.2.75

Watson, J. (1913). Psychology as the behaviorist views it. Psychological Review, 20, 158-177.

Watson, J. B. (1919). Psychology from the standpoint of a behaviorist.

ANEXOS

Anexo 1:Tabla de operacionalización de variables o Tabla de categorización.

VARIABLE 1: Síndrome de Boreout

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Es un síndrome en el cual el empleado muestra agotamiento emocional, mal comportamiento o crítica hacia los clientes, así como baja satisfacción personal, esto es común en personas cuyos trabajos se ven relacionados con muchas relaciones sociales	Es una condición que desencadena problemas emocionales e inadecuados comportamientos en un ambiente organizacional o personal. Se medirá a través de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB	D1: Infraexigencia	- Poco trabajo - Trabajo muy fácil	26,39, 50, 54,57 4,6,10,30,46.	(5): Todos los días (4): Algunos días por semana (3): Una vez por semana (2): Pocas veces al mes o menos (1): Pocas veces en un año (0): Nunca	Alto (76 – 100) Medio (46 – 75) Bajo (15 – 45)
		D2: Aburrimiento	- Inconformidad con el trabajo - Apatía - Distracción	13,21,31,40 y 58 32, 37, 49, 51, 52 y 56 12, 18, 28, 34, 45.		
		D3: Desinterés	- Indiferencia - Desligamiento	5,15, 22, 24, 38, 41 1, 11, 27, 35, 53		
		D4: Alejamiento del trabajo	- Parecer ocupado - Quejas y reclamos	3, 8, 33, 43, 44, 47, 59 2,9,23, 55.		
		D5: Tiempo libre	- Inadecuado uso del tiempo - Actividades no laborales	14, 16, 19, 29, 48 7, 17, 20, 25, 36, 42.		

Nota. Azabache (2016).

VARIABLE 2: Autopercepción del Rendimiento Laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Conjunto de comportamientos que son consistentes con las metas de la organización o parte de la organización en la que trabaja una persona (Gabini, 2018	Es el juicio o idea que un empleado tiene sobre su trabajo, incluyendo acciones que son visibles, tangibles y medibles, que logran o no las metas propuestas por la empresa. Será medido mediante un cuestionario	D1: Rendimiento en las funciones	- Capacidad para realizar el tiempo y esfuerzo necesario - Soluciones creativas para problemas - Desafío en el trabajo	1, 4,6, 10,11,	(5): Siempre (4): Casi siempre (3): Ni una cosa ni otra (2): Casi siempre (1): Siempre	Alto (52 – 70) Medio (34 – 51) Bajo (14 – 33)
		D2: rendimiento contextual	- Planificación del trabajo - Habilidades laborales - Participación activa	2, 8,9,12		
		D3: Comportamiento laboral contraproducente	- Quejas y reclamos en el desempeño del trabajo - aspectos negativos en el trabajo - Complicaciones de los problemas en el trabajo	3,5,7, 13		

Nota. Adaptado de Koopmans (2013)**.**

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos.

V1 - Síndrome de Boreout.

A. ESCALA DEL SÍNDROME DE BOREOUT (ESB)

Protocolo inicial ESB

Antes de iniciar se le pide completar los siguientes datos:

I. **Datos generales:**

Género:

( ) Femenino

( ) Masculino

Edad: _____

Tiempo trabajando en la empresa (en meses): _____

Estado civil:

( ) Soltero (a)

( ) Casado (a)

( ) Viudo (a)

( ) Conviviente

( ) Separado (a)

( ) Divorciado (a)

Jornada laboral

( ) Tiempo parcial

( ) Tiempo completo

Tipo de contrato:

( ) Indeterminado

( ) A plazo fijo

( ) Por necesidad de mercado

( ) Otro

( ) Desconozco

II. **CUESTIONARIO**

Se agradece anticipadamente su participación, la información será anónima. El cuestionario tiene la siguiente escala valorativa:

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

Ítems	0	1	2	3	4	5
1. Mantengo un clima agradable con mis compañeros(as) de trabajo						
2. Soy de las personas que acepta la ayuda de sus compañeros(as) para sacar adelante el trabajo.						
3. Organizo mi tiempo en el trabajo para evitar tener documentos pendientes por tramitar						
4. Mis habilidades (trayectoria y experiencia) son desaprovechadas en el trabajo						
5. Tengo poco interés por cumplir mis obligaciones laborales.						
6. Las tareas que mi jefe(a) me encomienda son demasiado fáciles para mí						
7. Me la paso conversando con mis compañeros(as) de trabajo.						
8. Abro archivos que no utilizo en la computadora para hacer ver que estoy trabajando.						
9. Evito aceptar ayuda de mis compañeros(as) de trabajo por temor a que descubran el poco o ningún trabajo que tengo pendiente						
10. Los resultados de mi trabajo cumplen con mis expectativas.						
11. Me han dicho que parezco distraído(a) en el trabajo.						
12. Me desagrada tener que ir al trabajo						
13. Me esfuerzo por cumplir con mis labores en el tiempo establecido.						
14. Soy el(la) último(a) en salir de la oficina y así aparentar que mi trabajo es difícil.						
15. Acostumbro a ver videos u otro entretenimiento cuando estoy en horario de trabajo.						
16. Soy de aquellos(as) que recuerdan con facilidad la información sobre mi trabajo						
17. Llego a trabajar antes que mis compañeros(as), así aparento que mi trabajo es muy difícil de cumplirse						
18. Ni bien empiezo a trabajar, mis asuntos personales quedan de lado						
19. . Me siento inconforme con mi trabajo.						
20. Me interesa realizar bien mi trabajo						
21. Digo a los demás que me siento estresado(a) por mi trabajo, aunque es mentira.						
22. Me preocupa muy poco mi desempeño dentro de la empresa						
23. Mientras estoy en la oficina pienso en lo que haría si no estuviera trabajando.						
24. Tengo pocas obligaciones que cumplir en mi puesto de trabajo						

25. Siento que no pertenezco a la empresa.						
26. Noto que me distraigo más de lo que debo cuando estoy en el trabajo						
27. Si termino pronto una tarea evito decirlo, así aprovecho el tiempo libre.						
28. Mis obligaciones en el trabajo no reflejan todo lo que puedo ofrecer						
29. Las actividades de trabajo que realizo me resultan agradables.						
30. En el trabajo me encuentro revisando varias veces el reloj a la espera que sea la hora de salida.						
31. Recorro los diversos ambientes de la oficina para que los demás me ven ocupado(a).						
32. . Me cuesta esfuerzo concentrarme en el trabajo						
33. Me siento orgulloso(a) del trabajo que realizo						
34. Ingreso a redes sociales, páginas de internet o chat cuando estoy en horario de trabajo						
35. Me aburre mi trabajo.						
36. Llego a trabajar y ya tengo varias tareas pendientes por resolver.						
37. Permanecer en mi trabajo me parece poco satisfactorio.						
38. Si dejara de cumplir con mi trabajo, poco me importaría.						
39. Acostumbro a hacer siestas cuando estoy en el trabajo						
40. Me alejo de los demás para contestar llamadas personales fingiendo que son sobre temas laborales						
41. Me aseguro de que mi jefe(a) me vea ocupado(a) aunque en realidad no lo esté						
42. Mi trabajo constituye un reto para mí.						
43. Suelo pedir más tiempo del que en realidad necesito para cumplir con mi trabajo.						
44. Estoy a la búsqueda de nuevas tareas cuando estoy en el trabajo						
45. Teniendo en cuenta mi capacidad, es poco el trabajo que me asignan						
46. Prefiero avanzar con mi trabajo que descansa						
47. Tengo energía para seguir trabajando durante varias horas						
48. Me siento emocionalmente vinculado(a) con mi trabajo						
49. Me incomoda tener poco trabajo que realizar.						
50. Aun cuando me sienta cansado(a), procuro ocultarlo.						
51. Tengo pocas ganas de trabajar						
52. Mis compañeros(as) de trabajo están más ocupados que yo						
53. Me siento a gusto en mi puesto de trabajo						

Nota. Azabache (2016).

V2 - Autopercepción Rendimiento Laboral.

B. ESCALA DEL RENDIMIENTO LABORAL.

Se agradece anticipadamente su participación, la información será anónima. El cuestionario tiene la siguiente escala valorativa

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Ni una cosa ni otra	Casi siempre	Siempre

Ítems	1	2	3	4	5
1. En mi trabajo tuve en mente los resultados que debía lograr					
2. Sigo buscando nuevos desafíos en mi trabajo					
3. Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo					
4. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas					
5. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas					
6. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios					
7. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo					
8. Mi planificación laboral fue óptima					
9. Participé activamente de las reuniones laborales					
10. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma					
11. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados					
12. Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas					
13. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros					

Nota. Gabini y Salessi (2016).

Ficha Técnica del Instrumento

A. VARIABLE 1: Síndrome de Boreout.

Ficha Tecnica Instrumento variable 1:	
Nombre	Instrumento Escala del Síndrome de Boreout – ESB
Autor:	Azabache Alvarado Karla Adriana
Origen:	Perú
Año:	2016
Aplicación:	Individual
Entorno de aplicación:	18 a 69 años
Ambito de aplicaicon:	Trabajadores de empresas privadas en Trujillo
Validez:	Cuestionario
Items:	53
Dimensiones:	Infraexigencia, Aburrimiento, Desinterés, Alejamiento del trabajo Y Conseguir tiempo libre.
Escala:	Likert opciones: "Nunca", "Pocas veces en un año", "Pocas veces al mes o menos", "Una vez por semana", "Algunos días por semana", "Todos los días"

Nota. Elaboración propia.

Ficha Técnica del Instrumento

B. VARIABLE 2: Autopercepción del Rendimiento Laboral.

Ficha Tecnica Instrumento variable 2:	
Nombre	Instrumento Escala del Rendimiento Laboral
Autor:	Koopmans
Origen:	Amsterdam. Holanda
Año:	2013
Adaptado por:	Gabini y Salessi
Año:	2016
País:	Argentina
Aplicación:	Individual
Entorno de aplicación:	18 a 69 años
Ambito de aplicaicon:	Trabajadores administrativos
Validez:	Cuestionario
Items:	13
Dimensiones:	rendimiento de la tarea, rendimiento contextual y comportamiento laboral contraproducente
Escala:	Likert opciones: nunca, casi nunca, ni una cosa ni otra, casi siempre y siempre

Nota. Elaboración propia.

Autorización/permiso para el uso de instrumentos V1 Y V2

A. Autorización Instrumento V1 - SINDROME DE BOREOUT

B. Autorización Instrumento V2 - RENDIMIENTO LABORAL.

CONICET

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET)

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA EL USO DE ESCALAS

Estimada Alejandra María Ysabel Cubas Carmona:

Por medio de la presente autorizo a Usted y a cualquier persona ligada a su investigación al uso y/o adecuación (siempre que no se modifique sustancialmente la misma) de la Escala de Rendimiento Laboral Individual, publicada en la Revista Evaluar volumen 16 páginas 31-45, de la cual soy el autor principal. En este sentido, se solicita que la utilización de la misma se realice con fines académicos/investigativos, no lucrativos y que, en todos los casos, se haga referencia y brinde crédito a la fuente.

Extiendo esta carta a pedido de la persona destinataria y para ser presentada ante quien corresponda. En caso de tener alguna consulta o sugerencia, no dude en comunicarse. Saluda Atte.:

Centro de Alt lumanas

Universidad Abierta Interamericana
Tel. (0341) 4802673
sebastian_gabini@live.com.ar

Anexo 3: Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Síndrome de Boreout y Autopercepción del Rendimiento Laboral en el Personal de una Entidad Privada del Sector Salud - Chiclayo, 2023.

Investigador (a) (es): Cubas Carmona, Alejandra María Ysabel

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada " Síndrome de Boreout y Autopercepción del Rendimiento Laboral en el Personal de una Entidad Privada del Sector Salud - Chiclayo, 2023. cuyo objetivo es conocer la conexión entre el S.B y Autopercepción del R.L en el personal de una Agencia Privada del Sector Salud – Chiclayo, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa de gestion del talento humano de la Universidad César Vallejo del campus Sede Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Privada del sector salud.

Describir el impacto del problema de la investigación. Teniendo como problema general ¿Cuál es el nivel de conexión del Síndrome de Boreout y autopercepción del R.L en el personal de una agencia privada del sector salud – Chiclayo, 2023?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Síndrome de Boreout y Autopercepción del Rendimiento Laboral en el Personal de una Entidad Privada del Sector Salud - Chiclayo, 2023.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15.., minutos y se realizará en el ambiente de .....virtual..... de la institución ..... Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Participación voluntaria (principio de autonomía):
Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):
Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):
Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):
Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Cubas Carmona, Alejandra María Ysabel email: amycc3126@gmail.com
y Docente asesor Mg. Quispilay Joyos Gloria Elvira email: gequispilayq@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento
Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

INVESTIGA UCV

Solicitud de Autorización, envíado por Correo Institucional.

Solicito Autorización, aplicacion de una encuesta.

ALEJANDRA MARIA YSABEL CUBAS CARMONA <mcubasca31@ucvvirtual.edu.pe> jue, 4 may, 17:58

para dadministrativa

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

SOLICITO: Autorización para la aplicación de la encuesta, realización de desarrollo de Tesis(maestría) "Síndrome de Boreout y Autopercepción del Rendimiento Laboral en el Personal de una Entidad Privada del Sector Salud - Chiclayo, 2023."

Señor(s):

Dr. Néstor Ruiz Julca

Gerente General- HOSPITAL METROPOLITANO S.A

Presente. -

YO CUBAS CARMONA ALEJANDRA MARIA YSABEL, identificada con DNI 45937468, domiciliada Calle Juan Pablo II #538, Urb. Las Brisas, distrito Chiclayo, Provincia Chiclayo, Departamento de Lambayeque, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Actualmente me encuentro cursando estudios de Posgrado, programa de gestión del talento humano en la universidad Cesar Vallejo- Sede Lima, estoy en la realización del Proyecto de investigación en la cual indican la aplicación de un instrumento como una encuesta para tener información confiable y dicha investigación tenga validez confiable.

Por lo antes expuesto, solicito a usted autorización para la aplicación de la encuesta sobre el "Síndrome de Boreout y Autopercepción del Rendimiento Laboral en el Personal de una Entidad Privada del Sector Salud - Chiclayo, 2023."

Agradeciendo de antemano la atención que brinde la presente, me suscribo de usted.

Atentamente,

Chiclayo, 04 de mayo del 2023.

CUBAS CARMONA ALEJANDRA MARIA YSABEL

Permiso de la empresa para la aplicación de su prueba/instrumento.

CLÍNICA METROPOLITANA
tu salud en buenas manos

MEMORANDUM N° 098-2023- HM/DM-GG-DA-RRHH

PARA : **CUBAS CARMONA ALEJANDRA MARIA YSABEL**

DE : **DR. NELSON RUIZ JULCA**
GERENTE GENERAL

ATENCIÓN : **ZARATE DAVILA GLORIA MAGALI**
Dirección Administrativa

FECHA : **05 de mayo de 2023.**

ASUNTO : **Referencia** Autorización para la aplicación de la encuesta, realización de desarrollo de Tesis(maestría) "Síndrome de Boreout y Autopercepción del Rendimiento Laboral en el Personal de una Entidad Privada del Sector Salud - Chiclayo, 2023."

Mediante el presente documento reciba mi cordial saludo y a su vez le hacemos de conocimiento que esta Gerencia le autoriza y le brinda las facilidades para efectuar la encuesta solicitada de fecha 03 de mayo de 2023, a todos los trabajadores de nuestra prestigiosa Clínica, para el desarrollo de proyecto de investigación "Síndrome de Boreout y Autopercepción del Rendimiento Laboral en el Personal de una Entidad Privada del Sector Salud - Chiclayo, 2023."

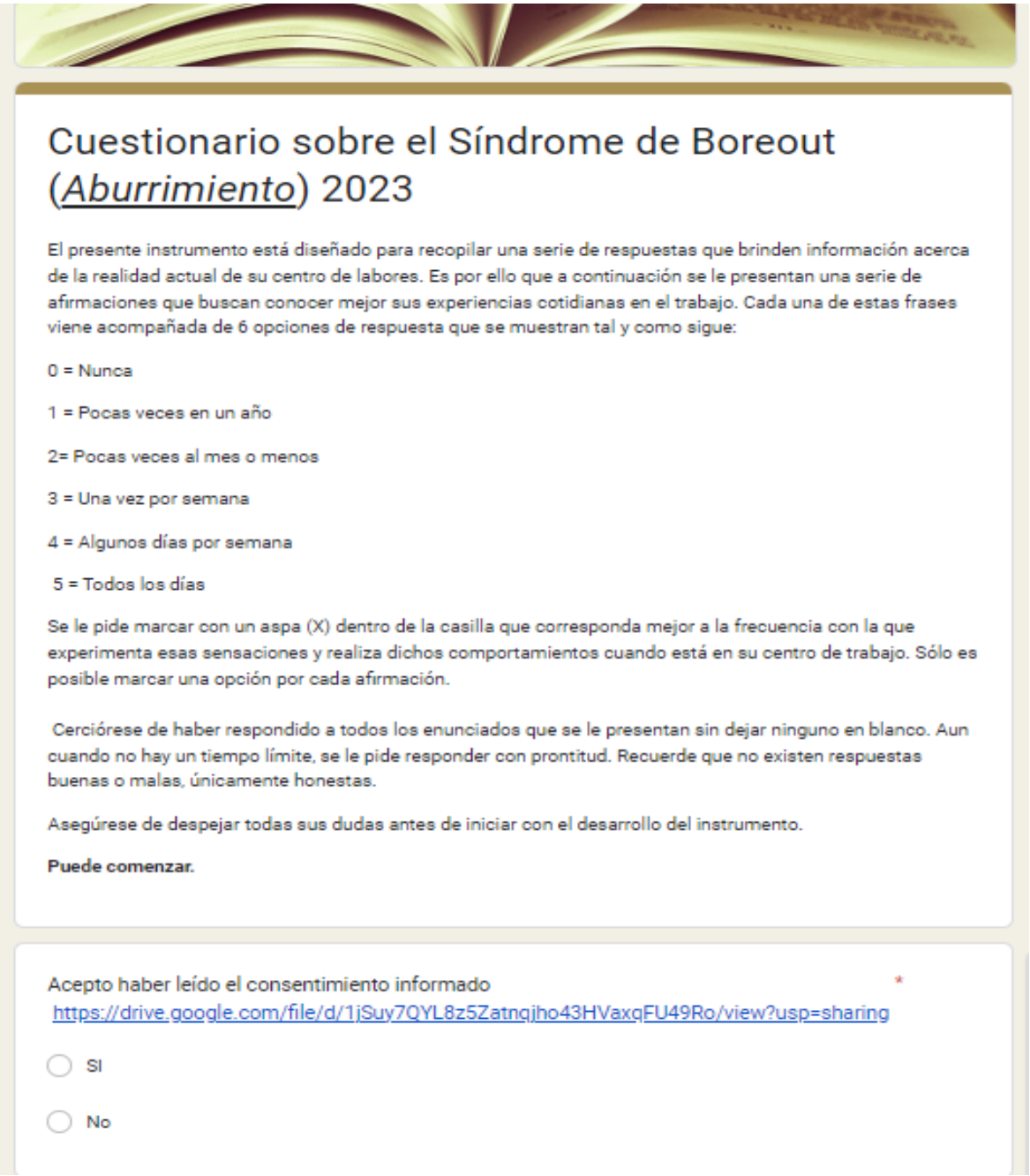
Sin otro particular me despido, no sin antes reiterarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente.

HOSPITAL METROPOLITANO S.A.
Dr. Ruiz Julca Nelson
GERENTE GENERAL

C.c.
Archivo

Cuestionario del Instrumento de la Variable 1



Cuestionario sobre el Síndrome de Boreout (*Aburrimiento*) 2023

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.

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.

Acepto haber leído el consentimiento informado *
https://drive.google.com/file/d/1jSuy7QYL8z5Zatnqjho43HVaxqFU49Ro/view?usp=sharing

- ◯ SI
- ◯ No

Cuestionario del Instrumento de la Variable 2

Cuestionario del Rendimiento laboral

El presente cuestionario forma parte de una investigación cuyo objetivo se orienta a relevar las opiniones de los trabajadores acerca de algunos aspectos de su trabajo. Su colaboración es muy valiosa para el éxito de nuestro proyecto. Sólo le pedimos que responda con sinceridad, ya que:

la encuesta es anónima, es completamente confidencial y no existen respuestas correctas o incorrectas.

A continuación encontrará un conjunto de oraciones referidas a las actitudes y sentimientos que la gente tiene acerca de su trabajo, o de las posibilidades que su trabajo le brinda. Le pedimos que indique en qué medida cada oración refleja lo que Ud. siente o piensa de su trabajo, empleando la siguiente escala:

Nunca - Casi nunca - Ni una cosa ni otra - Casi siempre - Siempre

Responda marcando una "X" en el número que mejor refleje su opinión

Seleccione sólo una opción por cada oración

No deje respuestas sin contestar

Acepto haber leído el consentimiento informado *
https://drive.google.com/file/d/1jSuy7QYL8z5Zatnqjho43HVaxqFU49Ro/view?usp=sharing

- ◯ SI
- ◯ NO

Anexo 4: Matriz Evaluación por juicio de expertos, formato UCV.

Jueces 1 (Validez del instrumento) V1 Y V2

A. V1 SINDROME DE BOREOUT.

Dimensión 1: Infraexigencia.

Definición de la dimensión:

se relaciona con la sensación de poder rendir más de lo que la organización le exige o de lo que hace en su empleo. (Azabache, 2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Poco trabajo	Noto que me distraigo más de lo que debo cuando estoy en el trabajo	4	4	4	
	Acostumbro a hacer siestas cuando estoy en el trabajo	4	4	4	
	Aun cuando me sienta cansado(a), procuro ocultarlo	4	4	4	
Trabajo muy fácil	Mis habilidades (trayectoria y experiencia) son desaprovechadas en el trabajo	4	4	4	
	Las tareas que mi jefe(a) me encomienda son demasiado fáciles para mí	4	4	4	
	Los resultados de mi trabajo cumplen con mis expectativas	4	4	4	
	En el trabajo me encuentro revisando varias veces el reloj a la espera que sea la hora de salida.	4	4	4	
	Prefiero avanzar con mi trabajo que descansa	4	4	4	

Dimensión 2: Aburrimiento:

Definición de la dimensión:

Es la sensación de apatía, desidia e inactividad por el tiempo vacío que se alarga ante la falta de estímulos que le mueven a cumplir con sus obligaciones laborales. (Azabache, 2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inconformidad:	Me esfuerzo por cumplir con mis labores en el tiempo establecido	4	4	4	
	Digo a los demás que me siento estresado(a) por mi trabajo, aunque es mentira	4	4	4	
	Recorro los diversos ambientes de la oficina para que los demás me ven ocupado(a).	4	4	4	
	Me alejo de los demás para contestar llamadas personales fingiendo que son sobre temas laborales	4	4	4	
Apatía	Me cuesta esfuerzo concentrarme en el trabajo	4	4	4	
	Permanecer en mi trabajo me parece poco satisfactorio	4	4	4	
	Me incomoda tener poco trabajo que realizar	4	4	4	
	Tengo pocas ganas de trabajar	4	4	4	
	Mis compañeros(as) de trabajo están más ocupados que yo	4	4	4	
Distraimiento	Me desagrada tener que ir al trabajo	4	4	4	
	Ni bien empiezo a trabajar, mis asuntos personales quedan de lado	4	4	4	
	Mis obligaciones en el trabajo no reflejan todo lo que puedo ofrecer	4	4	4	
	Ingreso a redes sociales, páginas de internet o chat cuando estoy en horario de trabajo	4	4	4	
	Teniendo en cuenta mi capacidad, es poco el trabajo que me asignan	4	4	4	

Dimensión 3: Desinterés:

Definición de la dimensión:

Indiferencia, falta de preocupación e identificación con su trabajo, la empresa y su situación dentro de la institución (Azabache, 2016).).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indiferencia	Tengo poco interés por cumplir mis obligaciones laborales	4	4	4	
	Acostumbro a ver videos u otro entretenimiento cuando estoy en horario de trabajo	4	4	4	
	Me preocupa muy poco mi desempeño dentro de la empresa	4	4	4	
	Tengo pocas obligaciones que cumplir en mi puesto de trabajo	4	4	4	
	Si dejara de cumplir con mi trabajo, poco me importaría	4	4	4	
	Me aseguro de que mi jefe(a) me vea ocupado(a) aunque en realidad no lo esté	4	4	4	
Desligamiento	Mantengo un clima agradable con mis compañeros(as) de trabajo	4	4	4	
	Me han dicho que parezco distraído en el trabajo	4	4	4	
	Si termino pronto una tarea evito decirlo, así aprovecho el tiempo libre	4	4	4	
	Me aburre mi trabajo.	4	4	4	
	Me siento a gusto en mi puesto de trabajo	4	4	4	

Dimensión 4: Alejamiento del trabajo.

Definición de la dimensión:

Rechazo a asumir y cumplir con las obligaciones durante la jornada laboral, generando excusas para verse ocupado. (Azabache, 2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Parecer ocupado	Organizo mi tiempo en el trabajo para evitar tener documentos pendientes por tramitar	4	4	4	
	Abro archivos que no utilizo en la computadora para hacer ver que estoy trabajando	4	4	4	
	Me siento orgulloso(a) del trabajo que realizo	4	4	4	
	Suelo pedir más tiempo del que en realidad necesito para cumplir con mi trabajo	4	4	4	
	Estoy a la búsqueda de nuevas tareas cuando estoy en el trabajo	4	4	4	
	Tengo energía para seguir trabajando durante varias horas	4	4	4	
Quejas/ reclamos sobre el trabajo	Soy de las personas que acepta la ayuda de sus compañeros(as) para sacar adelante el trabajo.	4	4	4	
	Evito aceptar ayuda de mis compañeros(as) de trabajo por temor a que descubran el poco o ningún trabajo que tengo pendiente	4	4	4	
	Mientras estoy en la oficina pienso en lo que haría si no estuviera trabajando	4	4	4	

Dimensión 5: Conseguir tiempo libre

Definición de la dimensión:

despliegue de acciones para usar su tiempo de trabajo en actividades de distracción ajenas a sus obligaciones (Azabache, 2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Falso uso del tiempo	Soy el(la) último(a) en salir de la oficina y así aparentar que mi trabajo es difícil	4	4	4	
	Soy de aquellos(as) que recuerdan con facilidad la información sobre mi trabajo	4	4	4	
	Me siento inconforme con mi trabajo	4	4	4	
	Las actividades de trabajo que realizo me resultan agradables	4	4	4	
	Me siento emocionalmente vinculado(a) con mi trabajo	4	4	4	
Actividades no laborales	Me la paso conversando con mis compañeros(as) de trabajo	4	4	4	
	Llego a trabajar antes que mis compañeros(as), así aparento que mi trabajo es muy difícil de cumplirse	4	4	4	
	Me interesa realizar bien mi trabajo	4	4	4	
	Siento que no pertenezco a la empresa	4	4	4	
	Llego a trabajar y ya tengo varias tareas pendientes por resolver.	4	4	4	
	Mi trabajo constituye un reto para mí.	4	4	4	

MEZA FALLA, NESTOR EDGARDO

FIRMA

B. V2 AUTOPERCEPCION RENDIMIENTO LABORAL

Dimensión 1: Rendimiento en las funciones.

Definición de la dimensión:

El desempeño en la tarea constituye una dimensión necesaria de la RL, debido a que se encuentra en su gran mayoría con los modelos que son explicados por el constructo (Koopmans et al., 2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad para realizar el tiempo y esfuerzo	En mi trabajo tuve en mente los resultados que debía lograr	4	4	4	
	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	4	4	4	
	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	4	4	4	
Soluciones innovadoras	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	4	4	4	
	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados	4	4	4	

Dimensión 2: rendimiento contextual:

Definición de la dimensión:

este tipo de conducta apunta a beneficiar a la empresa y superar las expectativas presentes para un rol particular. Esto quiere decir, que son actitudes cooperativas o útiles que tienen consecuencias positivas para la empresa, aunque no son requeridos ni recompensados formalmente (Omar, 2010).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación del trabajo:	Sigo buscando nuevos desafíos en mi trabajo	4	4	4	
Habilidades laborales	Mi planificación laboral fue óptima	4	4	4	
Participación activa	Participé activamente de las reuniones laborales	4	4	4	
	Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas	4	4	4	

Dimensión 3: Comportamiento laboral contraproducente:

Definición de la dimensión:

Son acciones voluntarias y discrecionales que violan las normas organizacionales (Koopmans et al., 2011)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Quejas y reclamos en el desempeño del trabajo	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	4	4	4	
Aspectos negativos en el trabajo	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	4	4	4	
Complicaciones de los problemas en el trabajo	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	4	4	4	
	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	4	4	4	

MEZA FALLA, NESTOR EDGARDO
FIRMA

Ficha de SUNEDU – Juez 1

PERÚ | Ministerio de Educación | Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria | Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MEZA FALLA, NESTOR EDGARDO **DNI 45816569**	**MAESTRO EN GESTION Y POLITICAS PUBLICAS** Fecha de diploma: 07/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/09/2015 Fecha egreso: 14/08/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA ***PERU***
MEZA FALLA, NESTOR EDGARDO **DNI 45816569**	**BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS** Fecha de diploma: 17/06/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO ***PERU***
MEZA FALLA, NESTOR EDGARDO **DNI 45816569**	**LICENCIADO EN ADMINISTRACION** Fecha de diploma: 23/04/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO ***PERU***

Criterios de Jueces 2 (Validez del instrumento) V1 Y V2

V1 SINDROME DE BOREOUT

Dimensión 1: Infraexigencia.

Definición de la dimensión:

se relaciona con la sensación de poder rendir más de lo que la organización le exige o de lo que hace en su empleo. (Azabache, 2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Poco trabajo	Noto que me distraigo más de lo que debo cuando estoy en el trabajo	4	4	4	
	Acostumbro a hacer siestas cuando estoy en el trabajo	4	4	4	
	Aun cuando me sienta cansado(a), procuro ocultarlo	4	4	4	
Trabajo muy fácil	Mis habilidades (trayectoria y experiencia) son desaprovechadas en el trabajo	4	4	4	
	Las tareas que mi jefe(a) me encomienda son demasiado fáciles para mí	4	4	4	
	Los resultados de mi trabajo cumplen con mis expectativas	4	4	4	
	En el trabajo me encuentro revisando varias veces el reloj a la espera que sea la hora de salida.	4	4	4	
	Prefiero avanzar con mi trabajo que descansa	4	4	4	

Dimensión 2: Aburrimiento:

Definición de la dimensión:

Es la sensación de apatía, desidia e inactividad por el tiempo vacío que se alarga ante la falta de estímulos que le mueven a cumplir con sus obligaciones laborales. (Azabache, 2016).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inconformidad:	Me esfuerzo por cumplir con mis labores en el tiempo establecido	4	4	4	
	Digo a los demás que me siento estresado(a) por mi trabajo, aunque es mentira	4	4	4	
	Recorro los diversos ambientes de la oficina para que los demás me ven ocupado(a).	4	4	4	
	Me alejo de los demás para contestar llamadas personales fingiendo que son sobre temas laborales	4	4	4	
Apatía	Me cuesta esfuerzo concentrarme en el trabajo	4	4	4	
	Permanecer en mi trabajo me parece poco satisfactorio	4	4	4	
	Me incomoda tener poco trabajo que realizar	4	4	4	
	Tengo pocas ganas de trabajar	4	4	4	
	Mis compañeros(as) de trabajo están más ocupados que yo	4	4	4	
Distraimiento	Me desagrada tener que ir al trabajo	4	4	4	
	Ni bien empiezo a trabajar, mis asuntos personales quedan de lado	4	4	4	
	Mis obligaciones en el trabajo no reflejan todo lo que puedo ofrecer	4	4	4	
	Ingreso a redes sociales, páginas de internet o chat cuando estoy en horario de trabajo	4	4	4	
	Teniendo en cuenta mi capacidad, es poco el trabajo que me asignan	4	4	4	

Dimensión 3: Desinterés:

Definición de la dimensión:

Indiferencia, falta de preocupación e identificación con su trabajo, la empresa y su situación dentro de la institución (Azabache, 2016).).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indiferencia	Tengo poco interés por cumplir mis obligaciones laborales	4	4	4	
	Acostumbro a ver videos u otro entretenimiento cuando estoy en horario de trabajo	4	4	4	
	Me preocupa muy poco mi desempeño dentro de la empresa	4	4	4	
	Tengo pocas obligaciones que cumplir en mi puesto de trabajo	4	4	4	
	Si dejara de cumplir con mi trabajo, poco me importaría	4	4	4	
	Me aseguro de que mi jefe(a) me vea ocupado(a) aunque en realidad no lo esté	4	4	4	
Desligamiento	Mantengo un clima agradable con mis compañeros(as) de trabajo	4	4	4	
	Me han dicho que parezco distraido en el trabajo	4	4	4	
	Si termino pronto una tarea evito decirlo, así aprovecho el tiempo libre	4	4	4	
	Me aburre mi trabajo.	4	4	4	
	Me siento a gusto en mi puesto de trabajo	4	4	4	

Dimensión 4: Alejamiento del trabajo.

Definición de la dimensión:

Rechazo a asumir y cumplir con las obligaciones durante la jornada laboral, generando excusas para verse ocupado. (Azabache, 2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Parecer ocupado	Organizo mi tiempo en el trabajo para evitar tener documentos pendientes por tramitar	4	4	4	
	Abro archivos que no utilizo en la computadora para hacer ver que estoy trabajando	4	4	4	
	Me siento orgulloso(a) del trabajo que realizo	4	4	4	
	Suelo pedir más tiempo del que en realidad necesito para cumplir con mi trabajo	4	4	4	
	Estoy a la búsqueda de nuevas tareas cuando estoy en el trabajo	4	4	4	
	Tengo energía para seguir trabajando durante varias horas	4	4	4	
Quejas/ reclamos sobre el trabajo	Soy de las personas que acepta la ayuda de sus compañeros(as) para sacar adelante el trabajo.	4	4	4	
	Evito aceptar ayuda de mis compañeros(as) de trabajo por temor a que descubran el poco o ningún trabajo que tengo pendiente	4	4	4	
	Mientras estoy en la oficina pienso en lo que haría si no estuviera trabajando	4	4	4	

Dimensión 5: Conseguir tiempo libre

Definición de la dimensión:

despliegue de acciones para usar su tiempo de trabajo en actividades de distracción ajenas a sus obligaciones (Azabache, 2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Falso uso del tiempo	Soy el(la) último(a) en salir de la oficina y así aparentar que mi trabajo es difícil	4	4	4	
	Soy de aquellos(as) que recuerdan con facilidad la información sobre mi trabajo	4	4	4	
	Me siento inconforme con mi trabajo	4	4	4	
	Las actividades de trabajo que realizo me resultan agradables	4	4	4	
	Me siento emocionalmente vinculado(a) con mi trabajo	4	4	4	
Actividades no laborales	Me la paso conversando con mis compañeros(as) de trabajo	4	4	4	
	Llego a trabajar antes que mis compañeros(as), así aparento que mi trabajo es muy difícil de cumplirse	4	4	4	
	Me interesa realizar bien mi trabajo	4	4	4	
	Siento que no pertenezco a la empresa	4	4	4	
	Llego a trabajar y ya tengo varias tareas pendientes por resolver.	4	4	4	
	Mi trabajo constituye un reto para mí.	4	4	4	

MERINO NUÑEZ, MIRKO

FIRMA

B. V2 AUTOPERCEPCION RENDIMIENTO LABORAL

Dimensión 1: Rendimiento en las funciones.

Definición de la dimensión:

El desempeño en la tarea constituye una dimensión necesaria de la RL, debido a que se encuentra en su gran mayoría con los modelos que son explicados por el constructo (Koopmans et al., 2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad para realizar el tiempo y esfuerzo	En mi trabajo tuve en mente los resultados que debía lograr	4	4	4	
	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	4	4	4	
	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	4	4	4	
Soluciones innovadoras	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	4	4	4	
	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados	4	4	4	

Dimensión 2: rendimiento contextual:

Definición de la dimensión:

este tipo de conducta apunta a beneficiar a la empresa y superar las expectativas presentes para un rol particular. Esto quiere decir, que son actitudes cooperativas o útiles que tienen consecuencias positivas para la empresa, aunque no son requeridos ni recompensados formalmente (Omar, 2010).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación del trabajo:	Sigo buscando nuevos desafíos en mi trabajo	4	4	4	
Habilidades laborales	Mi planificación laboral fue óptima	4	4	4	
Participación activa	Participé activamente de las reuniones laborales	4	4	4	
	Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas	4	4	4	

Dimensión 3: Comportamiento laboral contraproducente:

Definición de la dimensión:

Son acciones voluntarias y discrecionales que violan las normas organizacionales (Koopmans et al., 2011)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Quejas y reclamos en el desempeño del trabajo	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	4	4	4	
Aspectos negativos en el trabajo	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	4	4	4	
Complicaciones de los problemas en el trabajo	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	4	4	4	
	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	4	4	4	

MERINO NUÑEZ, MIRKO
FIRMA

Ficha de SUNEDU – Juez 2

PERÚ | Ministerio de Educación | Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria | Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MERINO NUÑEZ, MIRKO **DNI 16716799**	**DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION** Fecha de diploma: 06/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/08/2010 Fecha egreso: 30/07/2012	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO ***PERU***
MERINO NUÑEZ, MIRKO **DNI 16716799**	**BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRACION** Fecha de diploma: 20/12/1999 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO ***PERU***
MERINO NUÑEZ, MIRKO **DNI 16716799**	**LICENCIADO EN ADMINISTRACION** Fecha de diploma: 29/11/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO ***PERU***
MERINO NUÑEZ, MIRKO **DNI 16716799**	**MAGISTER EN ADMINISTRACION MENCION EN MERCADOTECNIA** Fecha de diploma: 02/10/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS ***PERU***

Criterios de Jueces 3 (Validez del instrumento) V1 Y V2

A. V1 Síndrome de Boreout

Dimensión 1: Infraexigencia.

Definición de la dimensión:

se relaciona con la sensación de poder rendir más de lo que la organización le exige o de lo que hace en su empleo. (Azabache, 2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Poco trabajo	Noto que me distraigo más de lo que debo cuando estoy en el trabajo	4	4	4	
	Acostumbro a hacer siestas cuando estoy en el trabajo	4	4	4	
	Aun cuando me sienta cansado(a), procuro ocultarlo	4	4	4	
Trabajo muy fácil	Mis habilidades (trayectoria y experiencia) son desaprovechadas en el trabajo	4	4	4	
	Las tareas que mi jefe(a) me encomienda son demasiado fáciles para mí	4	4	4	
	Los resultados de mi trabajo cumplen con mis expectativas	4	4	4	
	En el trabajo me encuentro revisando varias veces el reloj a la espera que sea la hora de salida.	4	4	4	
	Prefiero avanzar con mi trabajo que descansa	4	4	4	

Dimensión 2: Aburrimiento:

Definición de la dimensión:

Es la sensación de apatía, desidia e inactividad por el tiempo vacío que se alarga ante la falta de estímulos que le mueven a cumplir con sus obligaciones laborales. (Azabache, 2016).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inconformidad:	Me esfuerzo por cumplir con mis labores en el tiempo establecido	4	4	4	
	Digo a los demás que me siento estresado(a) por mi trabajo, aunque es mentira	4	4	4	
	Recorro los diversos ambientes de la oficina para que los demás me ven ocupado(a).	4	4	4	
	Me alejo de los demás para contestar llamadas personales fingiendo que son sobre temas laborales	4	4	4	
Apatía	Me cuesta esfuerzo concentrarme en el trabajo	4	4	4	
	Permanecer en mi trabajo me parece poco satisfactorio	4	4	4	
	Me incomoda tener poco trabajo que realizar	4	4	4	
	Tengo pocas ganas de trabajar	4	4	4	
	Mis compañeros(as) de trabajo están más ocupados que yo	4	4	4	
Distraimiento	Me desagrada tener que ir al trabajo	4	4	4	
	Ni bien empiezo a trabajar, mis asuntos personales quedan de lado	4	4	4	
	Mis obligaciones en el trabajo no reflejan todo lo que puedo ofrecer	4	4	4	
	Ingreso a redes sociales, páginas de internet o chat cuando estoy en horario de trabajo	4	4	4	
	Teniendo en cuenta mi capacidad, es poco el trabajo que me asignan	4	4	4	

Dimensión 3: Desinterés:

Definición de la dimensión:

Indiferencia, falta de preocupación e identificación con su trabajo, la empresa y su situación dentro de la institución (Azabache, 2016).).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indiferencia	Tengo poco interés por cumplir mis obligaciones laborales	4	4	4	
	Acostumbro a ver videos u otro entretenimiento cuando estoy en horario de trabajo	4	4	4	
	Me preocupa muy poco mi desempeño dentro de la empresa	4	4	4	
	Tengo pocas obligaciones que cumplir en mi puesto de trabajo	4	4	4	
	Si dejara de cumplir con mi trabajo, poco me importaría	4	4	4	
	Me aseguro de que mi jefe(a) me vea ocupado(a) aunque en realidad no lo esté	4	4	4	
Desligamiento	Mantengo un clima agradable con mis compañeros(as) de trabajo	4	4	4	
	Me han dicho que parezco distraído en el trabajo	4	4	4	
	Si termino pronto una tarea evito decirlo, así aprovecho el tiempo libre	4	4	4	
	Me aburre mi trabajo.	4	4	4	
	Me siento a gusto en mi puesto de trabajo	4	4	4	

Dimensión 4: Alejamiento del trabajo**.**

Definición de la dimensión:

Rechazo a asumir y cumplir con las obligaciones durante la jornada laboral, generando excusas para verse ocupado. (Azabache, 2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Parecer ocupado	Organizo mi tiempo en el trabajo para evitar tener documentos pendientes por tramitar	4	4	4	
	Abro archivos que no utilizo en la computadora para hacer ver que estoy trabajando	4	4	4	
	Me siento orgulloso(a) del trabajo que realizo	4	4	4	
	Suelo pedir más tiempo del que en realidad necesito para cumplir con mi trabajo	4	4	4	
	Estoy a la búsqueda de nuevas tareas cuando estoy en el trabajo	4	4	4	
	Tengo energía para seguir trabajando durante varias horas	4	4	4	
Quejas/ reclamos sobre el trabajo	Soy de las personas que acepta la ayuda de sus compañeros(as) para sacar adelante el trabajo.	4	4	4	
	Evito aceptar ayuda de mis compañeros(as) de trabajo por temor a que descubran el poco o ningún trabajo que tengo pendiente	4	4	4	
	Mientras estoy en la oficina pienso en lo que haría si no estuviera trabajando	4	4	4	

Dimensión 5: Conseguir tiempo libre

Definición de la dimensión:

despliegue de acciones para usar su tiempo de trabajo en actividades de distracción ajenas a sus obligaciones (Azabache, 2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Falso uso del tiempo	Soy el(la) último(a) en salir de la oficina y así aparentar que mi trabajo es difícil	4	4	4	
	Soy de aquellos(as) que recuerdan con facilidad la información sobre mi trabajo	4	4	4	
	Me siento inconforme con mi trabajo	4	4	4	
	Las actividades de trabajo que realizo me resultan agradables	4	4	4	
	Me siento emocionalmente vinculado(a) con mi trabajo	4	4	4	
Actividades no laborales	Me la paso conversando con mis compañeros(as) de trabajo	4	4	4	
	Llego a trabajar antes que mis compañeros(as), así aparento que mi trabajo es muy difícil de cumplirse	4	4	4	
	Me interesa realizar bien mi trabajo	4	4	4	
	Siento que no pertenezco a la empresa	4	4	4	
	Llego a trabajar y ya tengo varias tareas pendientes por resolver.	4	4	4	
	Mi trabajo constituye un reto para mí.	4	4	4	

MG. DIAZ REYES, FRANCIS ALONSO

FIRMA

B. V2 Autopercepción Rendimiento Laboral

Dimensión 2: rendimiento contextual:

Definición de la dimensión:

este tipo de conducta apunta a beneficiar a la empresa y superar las expectativas presentes para un rol particular. Esto quiere decir, que son actitudes cooperativas o útiles que tienen consecuencias positivas para la empresa, aunque no son requeridos ni recompensados formalmente (Omar, 2010).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación del trabajo:	Sigo buscando nuevos desafíos en mi trabajo	4	4	4	
Habilidades laborales	Mi planificación laboral fue óptima	4	4	4	
Participación	Participé activamente de las reuniones laborales	4	4	4	

Dimensión 3: Comportamiento laboral contraproducente:

Definición de la dimensión:

Son acciones voluntarias y discrecionales que violan las normas organizacionales (Koopmans et al., 2011)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Quejas y reclamos en el desempeño del trabajo	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	4	4	4	
Aspectos negativos en el trabajo	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	4	4	4	
Complicaciones de los problemas en el trabajo	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	4	4	4	
	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	4	4	4	

DIAZ REYES, FRANCIS ALONSO

FIRMA

Ficha de SUNEDU – Juez 3

PERÚ | Ministerio de Educación | Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria | Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
DIAZ REYES, FRANCIS ALONSO **DNI 44981019**	**MAESTRO EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA** Fecha de diploma: 12/11/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 27/01/2017 Fecha egreso: 12/08/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO ***PERU***
DIAZ REYES, FRANCIS ALONSO **DNI 44981019**	**LICENCIADO EN PSICOLOGÍA** Fecha de diploma: 26/02/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C. ***PERU***
DIAZ REYES, FRANCIS ALONSO **DNI 44981019**	**BACHILLER EN PSICOLOGÍA** Fecha de diploma: 03/12/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C. ***PERU***

Otros anexos

Anexo 6: Matriz de Consistencia

TÍTULO: Síndrome de Boreout y Autopercepción del Rendimiento laboral en el Personal de una Entidad Privada del Sector Salud – Chiclayo, 2023.
AUTOR: Cubas, Alejandra

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			Variable 1: Síndrome de Boreout			
			Dimensiones	**Indicadores**	**Items**	**Niveles/rangos**
General: **¿Cuál es el nivel de conexión del Síndrome de Boreout y autopercepción del Rendimiento Laboral en el personal de una agencia privada del sector salud – Chiclayo, 2023?** **Especificas** **1. ¿Cuál es el nivel de conexión del síndrome de boreout y autopercepción del rendimiento de la tarea en el personal de una agencia privada del sector salud – Chiclayo, 2023?** **2. ¿Cuál es el nivel de conexión del síndrome de boreout y autopercepción del comportamiento laboral contra productivo en el personal de una agencia privada del sector salud – Chiclayo, 2023?** **3. ¿Cuál es el nivel de conexión del síndrome de boreout y**	**General:** Determinar la conexión entre el Síndrome de Boreout y autopercepción del Rendimiento Laboral en el personal de una agencia privada del sector salud – Chiclayo, 2023 **Especificas** 1. Establecer la conexión del síndrome de boreout y autopercepción del rendimiento de la tarea en el personal de una Agencia Privada del Sector Salud – Chiclayo, 2023 2. Establecer la conexión del síndrome de boreout y autopercepción del comportamiento laboral contra productivo en el personal de una agencia privada del sector salud – Chiclayo, 2023. 3. Establecer la conexión del síndrome de boreout y autopercepción del rendimiento contextual en el personal de una agencia privada del	**General:** Existe conexión entre el síndrome de boreout y Autopercepción del R.L en el personal de una Agencia Privada del Sector Salud – Chiclayo, 2023 **Especificas** 1. Existe un nivel de conexión del síndrome de boreout y autopercepción del rendimiento de la tarea en el personal de una Agencia Privada del Sector Salud – Chiclayo, 2023. 2. Existe un nivel de conexión del síndrome de boreout y autopercepción del comportamiento laboral contra productivo en el personal de una Agencia Privada del Sector Salud – Chiclayo, 2023 3. Existe un nivel de conexión del síndrome de boreout y autopercepción del rendimiento contextual en el personal de una Agencia Privada del Sector Salud – Chiclayo, 2023	D1: Infraexigencia	**I1:** Poco trabajo, trabajo muy fácil **I2:** Inconformidad con el trabajo, Apatía, distracción **I3:** Indiferencia, Desligamiento **I4:** Parecer ocupado, Quejas y reclamos **I5:** Inadecuado uso del tiempo, Actividades no laborales	26,39, 50, 54,57 4,6,10,30,46.	Alto Medio Bajo
			D2: Aburrimiento		13,21,31,40 y 58 32, 37, 49, 51, 52 y 56 12, 18, 28, 34, 45.	
			D3: Desinterés		5,15, 22, 24, 38, 41 1, 11, 27, 35, 53	
			D4: Alejamiento del trabajo		3, 8, 33, 43, 44, 47, 59 2,9,23, 55.	
			D5: Tiempo libre		14, 16, 19, 29, 48 7, 17, 20, 25, 36, 42.	
			Variable 2: Rendimiento laboral			
			Rendimiento de la tarea	**I1:** Capacidad para realizar esfuerzo necesario, Soluciones creativas **I2:** Aptitud para realizar las funciones, Disposición laboral, Originalidad **I3:** Desarrollo practico	1, 4,6, 10,11,	Baja (14 – 33) Media (34 – 51) Alta (52 – 70
			Rendimiento contextual		2, 8,9,12	
			Comportamiento laboral contraproducente		3,5,7, 13	

autopercepción del rendimiento contextual en el personal de una agencia privada del sector salud – Chiclayo, 2023	sector salud – Chiclayo, 2023.	Predisposición Precisión y cooperación

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
Tipo: **Básica** **Nivel:** **Correlacional** **Enfoque:** **Cuantitativo** **Diseño:** **No experimental, transversal** **Método:** **Hipotético-deductivo**	**Población:** Estará compuesta por 130 colaboradores del área asistencial y administrativos de una entidad privada del sector salud de Chiclayo, 2023 **Muestra:** La muestra estará conformada por todos los trabajadores, considerando una muestra de tipo censal **Muestreo** Muestreo de tipo censal, porque se considerará a todos los participantes de la investigación.	**Técnica:** Encuesta **Instrumentos:** De la V1: Escala del Síndrome de Boreout – ESB Nro. Ítems: 53 De la V2: Escala de Rendimiento laboral Nro. Ítems: 13	**Descriptiva:** Mediante el programa SPSS, los resultados estadísticos descriptivos estarán enfocados en desarrollar la distribución de frecuencias, medidas de tendencia central y medidas de variabilidad **Inferencial:** Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis. Prueba de Rho de Spearman

Nota. Guía de elaboración de productos académicos UCV.

Anexo 7: Prueba Piloto

V1: Prueba Piloto Síndrome de Boreout

1. **Autora:** Azabache Alvarado, Karla
2. **Adaptado por fines académicos:** Cubas Carmona, Alejandra
3. **Administración :** Individual
4. **Duración:** 20 minutos
5. **Sujetos de Aplicación:** Trabajadores de una Entidad Privada del Sector salud.
6. **Consigna:**

   El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación, consta de 53 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.

7. **Consistencia Interna**

   Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la consistencia interna dada por el método del alfa de Cronbach, el mismo que se define como:

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left[1-\frac{\Sigma Vi}{Vt}\right]$$

   Donde:

   α = Alfa de Cronbach

   K = Número de Ítems

   Vi = Varianza de cada Ítem

   Vt = Varianza total

   Luego el instrumento tiene una consistencia interna de:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	53

Base de datos Cuestionario Síndrome de Boreout

	PREGUNTAS																										
PARTICIPANTES	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**	**24**	**25**	**26**	**27**
1	2	4	4	3	1	2	2	2	2	4	2	1	4	1	2	3	1	2	2	4	2	2	3	3	2	2	2
2	5	5	4	4	0	4	1	0	0	5	0	3	5	3	3	4	0	5	0	5	0	0	3	0	0	0	0
3	3	2	4	1	0	0	1	0	0	4	1	3	1	0	1	1	0	1	2	5	3	0	5	0	0	3	3
4	5	5	3	4	4	3	5	4	3	4	2	4	4	5	3	5	3	4	4	5	4	3	3	4	5	3	5
5	5	5	5	0	0	4	0	0	0	5	0	0	5	0	0	5	0	2	0	5	0	0	0	0	0	0	0
6	5	5	5	0	0	1	1	0	0	4	0	0	5	3	0	4	0	4	0	5	0	0	0	0	0	0	0
7	5	5	4	0	0	0	5	1	0	5	1	0	5	0	5	5	0	4	0	5	0	0	0	0	0	0	0
8	5	5	5	0	0	5	4	0	0	5	0	0	5	0	3	5	0	3	0	5	0	0	0	0	0	0	3
9	5	5	4	0	0	3	2	0	0	4	1	4	4	0	0	4	0	2	0	5	1	0	1	1	0	0	1
10	4	5	5	0	0	2	1	0	0	5	1	0	5	0	0	5	0	5	0	5	0	0	0	0	0	0	0

	PREGUNTAS																										
Part.	**28**	**29**	**30**	**31**	**32**	**33**	**34**	**35**	**36**	**37**	**38**	**39**	**40**	**41**	**42**	**43**	**44**	**45**	**46**	**47**	**48**	**49**	**50**	**51**	**52**	**53**
1	2	4	1	1	2	4	2	1	2	1	1	2	2	2	4	1	5	1	4	3	4	1	1	1	2	4
2	1	4	0	0	0	5	3	0	3	0	1	0	0	0	5	1	2	0	5	4	4	0	0	2	0	5
3	3	3	1	0	0	4	2	3	5	4	5	0	0	0	5	0	0	0	5	3	3	0	2	3	0	3
4	4	3	3	4	4	4	1	3	4	3	4	1	5	5	4	3	3	5	5	4	0	4	3	5	4	4
5	0	5	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	4	5	5	5	4	0	0	0	5
6	0	5	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	4	3	5	0	0	0	0	5
7	0	4	0	0	0	5	4	0	0	0	0	0	0	0	5	0	3	0	5	5	5	0	0	0	0	5
8	0	5	4	0	0	5	3	0	2	0	0	0	0	0	5	0	0	0	5	4	5	0	3	0	0	5
9	3	4	1	1	0	4	2	4	2	1	0	0	0	1	4	1	1	3	2	4	4	2	2	0	1	4
10	0	4	0	0	0	5	0	0	1	0	0	0	1	0	5	1	0	1	5	4	5	3	4	0	0	5

ALFA DE CRONBACH			
α	**Alfa**	=	**0.935**
K	**N.° de items**	=	53
Vi	**Varianza items**	=	91.21
Vt	**Varianza Total**	=	1099.25

Nota. Elaboración propia.

V2: Prueba Piloto Autopercepción del Rendimiento Laboral

1. **Autor:** Linda Koopmans, Claire Bernaards, Vincent Hildebrandt, Stef van Buuren, Allard J. van der Beek, Henrica C.W. de V
2. **Adaptado por fines académicos:** Cubas Carmona, Alejandra
3. **Administración: Individual**
4. **Duración : 10 minutos**
5. **Sujetos de Aplicación:** Trabajadores de una Entidad Privada del Sector salud
6. **Consigna**

   El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación, consta de 13 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.

7. **Consistencia Interna**

   Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la consistencia interna dada por el método del alfa de Cronbach, el mismo que se define como:

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left[1-\frac{\Sigma Vi}{Vt}\right]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada Ítem

V_t = Varianza total

Luego el instrumento tiene una consistencia interna de:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,925	13

Base de datos de Desempeño Laboral

PREGUNTAS													
Particip.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	4	1	5	2	5	2	4	5	4	5	5	4
3	4	5	1	4	2	4	1	4	5	5	4	5	2
4	2	4	4	3	2	2	5	5	3	3	3	3	2
5	4	5	1	4	2	4	2	4	5	5	4	3	2
6	1	3	2	4	3	4	1	3	4	4	5	4	4
7	4	3	1	4	2	4	3	4	2	4	4	5	3
8	4	4	1	4	1	4	2	4	4	4	4	4	2
9	2	4	1	4	2	4	3	4	4	4	4	4	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1

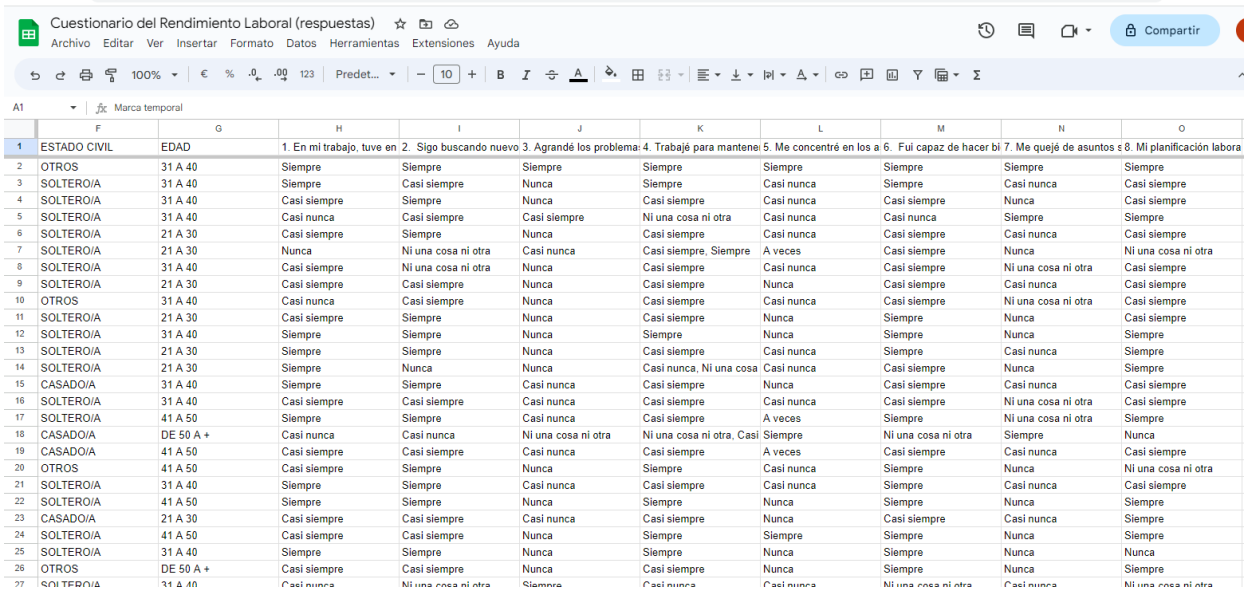
ALFA DE CRONBACH			
α	**Alfa**	**=**	**0.925**
K	**N.° de items**	**=**	13
Vi	**Varianza items**	**=**	18.96
Vt	**Varianza Total**	**=**	129.96

Nota. Elaboración propia.

Aplicación de Instrumentos V1 Y V2

A. Aplicación V1

| | SINDROME DE BOREOUT | | |



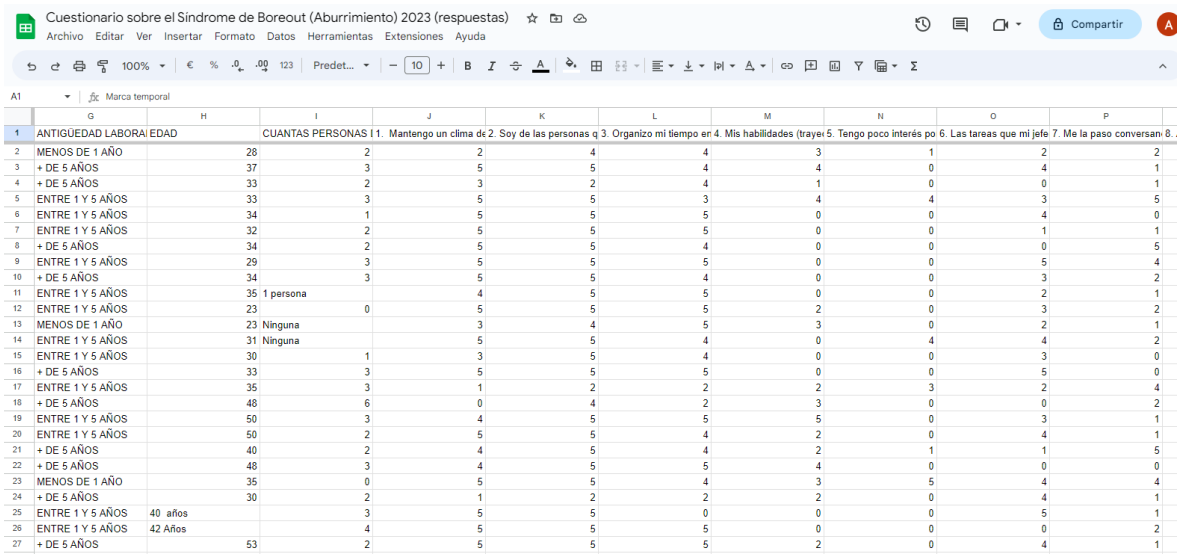
Cuestionario del Rendimiento Laboral (respuestas)

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Extensiones Ayuda

Compartir

A1 Marca temporal

	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1	ESTADO CIVIL	EDAD	1. En mi trabajo, tuve en	2. Sigo buscando nuevo	3. Agrandé los problema	4. Trabajé para mantene	5. Me concentré en los a	6. Fui capaz de hacer bi	7. Me quejé de asuntos s	8. Mi planificación labora
2	OTROS	31 A 40	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
3	SOLTERO/A	31 A 40	Siempre	Casi siempre	Nunca	Siempre	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi siempre
4	SOLTERO/A	31 A 40	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre
5	SOLTERO/A	31 A 40	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Ni una cosa ni otra	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Siempre
6	SOLTERO/A	21 A 30	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre
7	SOLTERO/A	21 A 30	Nunca	Ni una cosa ni otra	Casi nunca	Casi siempre, Siempre	A veces	Casi siempre	Nunca	Ni una cosa ni otra
8	SOLTERO/A	31 A 40	Casi siempre	Ni una cosa ni otra	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Ni una cosa ni otra	Casi siempre
9	SOLTERO/A	21 A 30	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre
10	OTROS	31 A 40	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Ni una cosa ni otra	Casi siempre
11	SOLTERO/A	21 A 30	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Casi siempre
12	SOLTERO/A	31 A 40	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Siempre
13	SOLTERO/A	21 A 30	Siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Siempre
14	SOLTERO/A	21 A 30	Siempre	Nunca	Nunca	Casi nunca, Ni una cosa	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Siempre
15	CASADO/A	31 A 40	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre
16	SOLTERO/A	31 A 40	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Ni una cosa ni otra	Casi siempre
17	SOLTERO/A	41 A 50	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Siempre	Ni una cosa ni otra	Siempre
18	CASADO/A	DE 50 A +	Casi nunca	Casi nunca	Ni una cosa ni otra	Ni una cosa ni otra, Casi	Siempre	Ni una cosa ni otra	Siempre	Nunca
19	CASADO/A	41 A 50	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre
20	OTROS	41 A 50	Casi siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Casi nunca	Siempre	Nunca	Ni una cosa ni otra
21	SOLTERO/A	31 A 40	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi siempre
22	SOLTERO/A	41 A 50	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Siempre
23	CASADO/A	21 A 30	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Siempre
24	SOLTERO/A	41 A 50	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre
25	SOLTERO/A	31 A 40	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca
26	OTROS	DE 50 A +	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Siempre
27	SOLTERO/A	31 A 40	Casi nunca	Ni una cosa ni otra	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Ni una cosa ni otra	Casi nunca	Ni una cosa ni otra



Cuestionario sobre el Síndrome de Boreout (Aburrimiento) 2023 (respuestas)

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Extensiones Ayuda

Compartir

A1 Marca temporal

	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
1	ANTIGÜEDAD LABORAL	EDAD	CUANTAS PERSONAS I	1. Mantengo un clima de	2. Soy de las personas q	3. Organizo mi tiempo en	4. Mis habilidades (traye	5. Tengo poco interés po	6. Las tareas que mi jefe	7. Me la paso conversan	8. .
2	MENOS DE 1 AÑO	28	2	2	4	4	3	1	2	2	
3	+ DE 5 AÑOS	37	3	5	5	4	4	0	4	1	
4	+ DE 5 AÑOS	33	2	3	2	4	1	0	0	1	
5	ENTRE 1 Y 5 AÑOS	33	3	5	5	3	4	4	3	5	
6	ENTRE 1 Y 5 AÑOS	34	1	5	5	5	0	0	4	0	
7	ENTRE 1 Y 5 AÑOS	32	2	5	5	5	0	0	1	1	
8	+ DE 5 AÑOS	34	2	5	5	4	0	0	0	5	
9	ENTRE 1 Y 5 AÑOS	29	3	5	5	5	0	0	5	4	
10	+ DE 5 AÑOS	34	3	5	5	4	0	0	3	2	
11	ENTRE 1 Y 5 AÑOS	35	1 persona	4	5	5	0	0	2	1	
12	ENTRE 1 Y 5 AÑOS	23	0	5	5	5	2	0	3	2	
13	MENOS DE 1 AÑO	23	Ninguna	3	4	5	3	0	2	1	
14	ENTRE 1 Y 5 AÑOS	31	Ninguna	5	5	4	0	4	4	2	
15	ENTRE 1 Y 5 AÑOS	30	1	3	5	4	0	0	3	0	
16	+ DE 5 AÑOS	33	3	5	5	5	0	0	5	0	
17	ENTRE 1 Y 5 AÑOS	35	3	1	2	2	2	3	2	4	
18	+ DE 5 AÑOS	48	6	0	4	2	3	0	0	2	
19	ENTRE 1 Y 5 AÑOS	50	3	4	5	5	5	0	3	1	
20	ENTRE 1 Y 5 AÑOS	50	2	5	5	4	2	0	4	1	
21	+ DE 5 AÑOS	40	2	4	5	4	2	1	1	5	
22	+ DE 5 AÑOS	48	3	4	5	5	4	0	0	0	
23	MENOS DE 1 AÑO	35	0	5	5	4	3	5	4	4	
24	+ DE 5 AÑOS	30	2	1	2	2	2	0	4	1	
25	ENTRE 1 Y 5 AÑOS	40 años	3	5	5	0	0	0	5	1	
26	ENTRE 1 Y 5 AÑOS	42 Años	4	5	5	5	0	0	0	2	
27	+ DE 5 AÑOS	53	2	5	5	5	2	0	4	1	

| | SINDROME DE BOREOUT | | |