



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

Síndrome de boreout y su relación en el comportamiento
organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de
Piura, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTORA:

Carbajal Blanco, Donna Michelle (orcid.org/0000-0003-2323-4128)

ASESORA:

Dra. Alza Salvatierra, Vanessa Jocelyn (orcid.org/0000-0003-4781-8646)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar.

A mis padres y familiares por su amor, apoyo y soporte constante, quienes impulsaron a seguir adelante y no rendirme a pesar de las adversidades.

Agradecimiento

A mis docentes por su orientación y paciencia para contribuir con la presente investigación.

A mi Madre, por ser aquella persona que impulsa y apoya cada paso que doy incondicionalmente para alcanzar mis objetivos.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables, operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Relación entre el síndrome de boreout y el comportamiento organizacional	18
Tabla 2 Relación entre la dimensión infraexigencia y el comportamiento organizacional	19
Tabla 3 Relación entre la dimensión aburrimiento y el comportamiento organizacional	20
Tabla 4 Relación entre la dimensión desinterés y el comportamiento organizacional	21
Tabla 5 Resultado de la prueba de normalidad de las variables	22
Tabla 6 Correlación entre el síndrome de boreout y el comportamiento organizacional	23
Tabla 7 Correlación entre la dimensión infraexigencia y el comportamiento organizacional	24
Tabla 8 Correlación entre la dimensión aburrimiento y el comportamiento organizacional	25
Tabla 9 Correlación entre la dimensión desinterés y el comportamiento organizacional	26

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de boreout y el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022; siendo una investigación por su finalidad aplicada de carácter, correlacional de naturaleza cuantitativa y tipo transversal con diseño no experimental, en una muestra no probabilística de 50 colaboradores de una empresa educativa, utilizando la técnica para recopilar información como la encuesta basado en dos cuestionarios para ambas variables de estudio. Los hallazgos determinaron que no existió relación entre el síndrome de boreout y el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022 ($Rho = 0.039$; $p=0.788 >0.05$). Asimismo, tampoco se halló relación entre las dimensiones de infraexigencia ($Rho =0.064$; $p=0.658 >0.05$); aburrimiento ($Rho = 0.016$; $p=0.915 >0.01$); y desinterés ($Rho = 0.084$; $p=0.563 >0.05$) con respecto al comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022.

Palabras clave: síndrome, boreout, comportamiento, organizacional.

Abstract

The objective of this research study was to determine the relationship between the boreout syndrome and the organizational behavior of the employees of a private company in Piura, 2022; being an investigation for its applied purpose of character, correlational of quantitative nature and cross-sectional type with non-experimental design, in a non-probabilistic sample of 50 employees of an educational company, using the technique to collect information such as the survey based on two questionnaires for both. study variables. The findings determined that there was no relationship between the boreout syndrome and the organizational behavior of the employees of an educational company in Piura, 2022 ($Rho = 0.039$; $p=0.788 >0.05$). Likewise, no relationship was found between the dimensions of underexertion ($Rho =0.064$; $p=0.658 >0.05$); boredom ($Rho = 0.016$; $p=0.915 >0.01$); and disinterest ($Rho = 0.084$; $p=0.563 >0.05$) regarding the organizational behavior of employees of an educational company in Piura, 2022.

Keywords: syndrome, boreout, behavior, organizational

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las compañías batallan de forma estratégica los bajos niveles productivos organizacionales, sin reconocer las reales causas de dicha problemática. No obstante, desde hace unos años se ha identificado más de cerca como el aburrimiento afecta a los colaboradores (Solf, 2018). Al respecto, el síndrome de boreout, tiende a caracterizarse por manifestaciones de desganos para la realización del trabajo, basado en la experimentación de bajos deseos por querer realizar sus responsabilidades, siendo un aspecto organizacional escasamente analizado, lo que genera entre los miembros de las empresas dificultades que obstaculizan el alcance de los objetivos planeados, conllevando de forma progresiva a altos niveles de rotación entre los colaboradores (Granda, 2016 citado en Espino, 2020).

A nivel internacional, empresas como Salary.com refiriere que este tipo de síndrome, afecta a las empresas estadounidenses en un gasto que bordea los 750 mil millones de dólares, equivalente a 5 mil dólares por trabajador/año (Cabrera, 2014). El estudio de Harju, et al. 2014 citados en Solf (2018) realizaron un estudio considerando 87 centros laborales en Finlandia, en la que se conoció que la percepción negativa que tuvieron los colaboradores se relacionó al aburrimiento del trabajo y su bienestar, de tal manera que el aburrimiento en el trabajo se vuelve un factor de afección para el estado saludable de los colaboradores.

En otras investigaciones Rothlin & Werder (2009), indicaron que las organizaciones han preferido mantener cautela sobre el síndrome del aburrimiento, tratando de atenuar que los colaboradores se retiren de la organización. Acompañado este problema de baja motivación y de labores monótonas. Mientras que Stock (2015) en su estudio concluyó que las dimensiones de Boreout (Desinterés e Infraexigencia) limitan el comportamiento laboral. Por su parte Moynihan et al. (2017) hallaron que el aburrimiento tiende a incrementar el nivel de actos impulsivos debido a que el trabajo es percibido de forma insignificante por parte del colaborador.

Asimismo, se ha reconocido que el aburrimiento laboral tiene diversos efectos como una peor percepción sobre el estado de salud y bienestar y altas internaciones de abandonar la empresa (Van Hooff & Van Hooft, 2014 citado en Martínez & Montalbán, 2017).

De esta forma, las intenciones de abandonar el puesto laboral, sucede al momento en que los colaboradores ya han puesto su atención de obtener un empleo en otra institución prevista para el próximo año. Donde es muy probable que aquel colaborador aburrido u exigido, perciba el hecho de cambiar de organización como una manera de escapar de una situación laboral tediosa. Es por ello que, lo peor para las empresas en ese contexto debe generar un mayor costo dado la necesidad de cubrir sus puestos de trabajo (Ruiz & Sánchez, 2020).

Al respecto, Ventura, 2014 citado en Azabache (2016), sistematizo información concerniente a los riesgos psicosociales para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Perú definiendo a este síndrome del boreout como la carencia de labores desafiantes, siendo uno de los principales problemas que muchos trabajadores afrontan, en el cual se hace referencia a una serie de factores riesgosos en el centro laboral, como también el riesgo psicosocial plasmado en el manual de Seguridad y Salud Ocupacional, en relación a los acosos en las empresas, el síndrome de agotamiento, ausencia ergonómica adecuada, factores de estrés, etc.

En consideración a lo expuesto, la formulación del problema hace referencia a: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de boreout y el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022? Respecto a los criterios que justifican la investigación, la relevancia social es beneficiar a los trabajadores en general en la identificación de sus estados emocionales, en relación de su conducta con su entorno laboral, de tal forma que tanto los mismos colaboradores como jefes o directivos tomen consciencia del estado actual y del comportamiento que manifiestan, de tal modo, los responsables de cada organización puedan atenuar el estado posible de aburrimiento entre sus colaboradores.

Por otro lado, la implicancia práctica, es brindar un beneficio a aquellos que trabajan en recursos humanos, jefes de personal y afines, a identificar un problema latente en su organización y en la práctica poner a prueba propuestas que mejoren el estado emocional y comportamiento organizacional de las personas.

De acuerdo a lo descrito, es importante el estudio por su valor teórico dado la escasa información de estudios en la región piurana sobre el síndrome de boreout, ampliando con los modelos teóricos y el valor de las conclusiones al contexto

educativo en lo que se refiere a la investigación de empresas. Además, la utilidad metodológica, implica que los análisis de estudio serán llevados a cabo con instrumentos y técnicas acordes a la metodología científica, siendo plausibles para la determinación de conclusiones y recomendaciones, y esencial en beneficio de futuros investigadores.

Para entender los objetivos de estudio, a nivel general implica: Determinar la relación entre el síndrome de boreout y el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022. En cuanto a los específicos: Establecer la relación entre la dimensión infraexigencia y el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022. Establecer la relación entre la dimensión aburrimiento y el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022. Establecer la relación entre la dimensión desinterés y el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022.

Finalmente, las hipótesis de estudio a nivel general: Existe relación entre el síndrome de boreout y el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022. Así también, de acuerdo a las hipótesis específicas se refieren a: Existe relación entre la dimensión infraexigencia y el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022. Existe relación entre la dimensión aburrimiento y el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022. Existe relación entre la dimensión desinterés y el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Como precedente de la investigación, a nivel internacional se destacó en Colombia, el artículo científico de Acosta et al. (2021), titulado, “Clima organizacional, síndrome de aburrimiento e innovación en la agroindustria”, basándose en analizarla relación entre clima organizacional, síndrome del aburrimiento e innovación en empresas, en un estudio correlacional, en 50 trabajadores como muestra, los mismos que se encuestaron. Se encontró que el clima organizacional influye sobre el síndrome del aburrimiento y este a su vez, sobre la innovación, lo que permitirá mayor apreciación de las causas que influyen en los procesos de innovación en este sector económico. Estos resultados ayudarán a que las empresas y a los gestores de las mismas, tomar acciones que permitan impulsar los procesos de innovación, mediante la manipulación de factores que afectan su desempeño innovador, mejorando finalmente su competitividad.

En Puerto Rico, el artículo científico de Cruz et al. (2020) “Predictores del agotamiento por aburrimiento laboral en una muestra de trabajadores de la industria bancaria de Puerto Rico”, se basó en determinar el desgaste laboral en relación a aspectos demográficos que impactan en el síndrome del aburrimiento, donde se trabajó con un análisis correlacional, con un muestreo compuesto por 223 colaboradores de una entidad bancaria. Donde se conoció que el desgaste emocional predominó más que el componente de despersonalización, confirmando que tanto varones como mujeres tienden a percibir desgaste laboral y aburrimiento.

En Colombia, en el artículo científico del estudio de (García et al., 2020), titulado, “Identificación profesional y comportamiento organizacional de los profesionales de la comunicación”, pretendió analizar el grado de comunicación laboral en relación al tipo de comportamiento en la organización. El estudio fue de tipo descriptivo, transversal, en la que se consideró como muestra a 143 personas que fueron expertos de temas de comunicación social. Se halló que el grado de comunicación que tienen las personas en sus instituciones se asocian al nivel de identificación que sienten en sus organizaciones. Concluyendo que es importante mejorar las estructuras organizacionales de la comunicación para hacer partícipe y aumentar las propuestas u opiniones de los colaboradores.

En Puerto Rico, el artículo científico de Ruiz & Sánchez (2020) denominado, “Aburrimiento Laboral ¿Un posible mediador de la intención de abandono?”, buscó reconocer asociaciones que se dan como aspectos de la autonomía e infraexigencia respecto a las interacciones de abandonos laborales según el engagement y el síndrome de boreout. Siendo un estudio descriptivo –correlacional, con muestreo de 258 trabajadores puertorriqueños a los que se les encuestó. Teniendo como resultado una evidente influencia que tiene el grado de autonomía e intenciones de abandono laboral ($p=0.00<0.01$). Además, también existió asociaciones entre la infraexigencia y las internaciones de abandono laboral($p=0.00<0.01$). Concluyendo que es relevante promover el engagement y realizar programas para aminorar el nivel de aburrimiento que perciben los trabajadores.

Estudios previos a nivel nacional, en Trujillo, el estudio de Rojas & Reyes (2021) “Síndrome de boreout y factores extralaborales en el trabajo remoto en docentes”, cuya meta era establecer asociación sobre el síndrome del aburrimiento y los factores extralaborales durante las labores remotas, con una investigación de nivel correlacional en una muestra de 208 docentes encuestados. El análisis llegó a reafirmar relación sobre las variables generales de estudio ($r=.775$). Asimismo, pudo afirmarse de asociaciones sobre los constructos generales de la investigación ($r=.880$; $p<0.01$). Añadido a ello se confirmaron correlaciones que se dieron entre los componentes del síndrome de boreout como; infraexigencia ($r=.817$), desinterés ($r=.822$), alejamiento del trabajo ($r=.799$) y conseguir tiempo libre ($r=.736$), con respecto a los factores extralaborales.

En Chiclayo, el estudio de Villalobos (2020) “Síndrome de Boreout y calidad de sueño en colaboradores de una organización de Chiclayo”, es fijo en reconocer posibles asociaciones del constructo síndrome de Boreout y calidad de sueño en colaboradores de una organización, siendo un estudio correlacional, con 120 administrativos de muestra, aplicando dos encuestas. Los resultados indicaron que el 36.7% de los encuestados tuvo un grado regular de la calidad del sueño, mientras que un 36.7% de encuestados bordeó los niveles bajos del síndrome de aburrimiento. Cabe decir que se conocieron de asociaciones del componente del aburrimiento como es infraexigencia y los componentes calidad subjetiva de sueño

y latencia de sueño ($p=0.00<.01$). Además, el aburrimiento en general se asoció al componente de la duración del dormir ($p=0.00<.01$).

En Pisco, la tesis de Espino (2020) denominada, “Calidad de vida y síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco – 2019”, pretendió confirmar asociación de la calidad de vida y el síndrome del aburrimiento, en un estudio de tipo correlacional, bajo la muestra de 377 colaboradores de diversas áreas, y se midió las variables con dos instrumentos. Los hallazgos señalaron correlación ($p<.05$) en los constructos generales analizados ($p=.002<0.05$). Además, existió una prevalencia moderada en los constructos de estudio entre un 51% para la calidad de vida y del 64% para el aburrimiento. Por lo que se puede decir que, entre más aburridos, infraexigidos, desinteresados, los trabajadores tienen deseos de alejarse de las labores para tener mayor tiempo de esparcimiento, lo que esta situación aqueja la calidad de vida.

Sobre las investigaciones en el contexto regional, la investigación de Flores (2019) denominada, “Síndrome de Boreout y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores en la oficina registral RENIEC - Piura, 2018”, se basó en analizar como el síndrome de Boreout y asocia al compromiso laboral sobre una empresa gubernamental, de acuerdo a un estudio correlacional de población censal en 42 servidores públicos, a los que se les encuestó. En los resultados, el síndrome de Boreout pudo conocerse que se asoció al compromiso organizacional ($r=0,552$; $p = 0.022<0.05$). Asimismo, existieron relaciones significantes entre las dimensiones de infraexigencia ($r=0,431^{**}$), aburrimiento ($r=-0,651^{**}$), y desinterés ($r=0,713^{**}$) en relación al compromiso organizacional. En Lima, la investigación de Del Pino (2017) “Gestión del talento humano en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Comas, periodo 2017”, busco analizar el impacto de la gestión del talento humano sobre la conducta organizacional, en base al enfoque cuantitativo, de tipo correlacional con un muestreo en 293 trabajadores, y se administraron dos cuestionarios. El hallazgo de los análisis, evidenciaron que las variables se afectan de forma significantes en un porcentaje del 55,6% ($p =0.00<0.01$). Asimismo, de acuerdo a las dimensiones se halló que la gestión para desarrollar personas ($p =0.00$), gestión para retener personas ($p =0.00$) y la gestión para recompensar

personas ($p=0.00$) tienden a influir significativamente sobre la conducta organizacional.

En el Callao, la tesis de Castillo (2018) denominada, "Liderazgo personal y comportamiento organizacional del docente de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao-2017", la cual pretendió analizar como el liderazgo personal se asocia al comportamiento organizacional sobre colaboradores en docencia de una entidad universitaria, en un estudio correlacional, donde se estudió a 73 docentes como muestra, donde se aplicaron dos cuestionarios. En los resultados evidenciaron correlación entre las variables de la investigación. Ello se dedujo dado que existieron relaciones significantes entre el estilo de líder autocrático ($Rho = ,807^{**}$), democrático ($Rho = ,830^{**}$) y permisivo ($Rho = ,795^{**}$) en asociación al Comportamiento Organizacional ($p = 0.00 < 0.01$).

Con respecto al estudio de las variables, según el síndrome de boreout , entre las escasas definiciones de la variable, se citan las más importantes, como la de Rothlin & Werder (2009), quienes definen el síndrome de boreout como un contexto de aburrimiento severo en el ambiente laboral, siendo en diversas formas dañino y dificultoso para el trabajador y su desarrollo en la institución. Para Cabrera (2014) el síndrome de Boreout es un estado relacionado con el aburrimiento, la falta de interés e infraexigencia, que origina cambios o trastornos en la fuerza laboral, lo cual registra cambios a la población trabajadora, y pérdidas de grado significativo para la empresa.

Mientras que según Martínez & Montalbán (2017) viene siendo estados subjetivos displacenteros que tienen que ver con sus labores conformado por aspectos como el deseo de desvinculación, desinterés y percepción de la prolongación del tiempo laboral. Cabe mencionar que el estado de aburrimiento y desinterés son contextos comunes que se experimentan en los ambientes laborales, las mismas que conllevan a tener efectos nocivos en el bienestar de los colaboradores y por ende afecta el desempeño laboral (Medina et al., 2021), asimismo puede ese síndrome desarrollar trastornos que afectan la salud y suponen a su vez que las organizaciones pierdan mucho en cuanto a aspectos económicos (Cabrera, 2014).

De acuerdo a los componentes del síndrome de boreout laboral destacados por Rothlin & Werder (2011), estos implican: infraexigencia, desinterés, y aburrimiento, los mismos que se detallan a continuación:

Componente 1. La infraexigencia: los trabajadores tienen un potencial personal basado en el nivel de estudio, de capacitación y de habilidades, que perciben esenciales para el desarrollo de diversas tareas, no obstante, ante distintos elementos en el ambiente laboral, se tiende a asignarles labores que perciben, está por debajo de sus potencialidades o no está a la parte de dichas competencias profesionales (Rothlin & Werder, 2011). Para Cabrera (2014) tiene que ver con la confianza de los colaboradores en base a sus capacidades de poder rendir conforme a lo que les están exigiendo, sin embargo, la infraexigencia, conlleva justamente las labores a las que se les está encomendando, se perciban inferiores a su capacidad de productividad. Cabe decir que esta dimensión presenta dos tipos: i) Cuantitativa. Se refiere a las escasas tareas realizadas que se van conformando de acuerdo a las horas de trabajo. ii) Cualitativa. Implica que las exigencias que se designan al colaborar están por encima de las competencias del colaborador. Conllevando a que estas actitudes sean consideradas en la organización, se considere poco valorado y genere insatisfacción personal (Rothlin & Werder, 2011). Componente 2. El desinterés: el tipo de labores designadas necesitan de escasos esfuerzos, vienen siendo irrelevantes o tienen que ver con otros departamentos de trabajo, conllevando al sentir de aburrimiento diario, originando la falta de identificación con la organización (Rothlin & Werder, 2011).

Según Cabrera (2014) se enfatiza la carencia de compromiso con las labores, donde el colaborador manifiesta, falta de interés ante lo que significa la organización, ante el trabajo mismo, y el rol que representa para la organización, obviando significativamente los hechos de promoción o ascenso. Componente 3. El aburrimiento: Implica un sentimiento que se origina por las escasas labores que se les asignan produciendo falta de conformidad, niveles apáticos, baja motivación y ocasionalmente se llega a la desesperación (Rothlin & Werder, 2011). Por su parte Cabrera (2014) señala que esto viene siendo estados de desgano, falta de orientación e incertidumbre debido a que el colaborador

desconoce lo que tiene que realizar a lo largo de las horas laborables, donde el aburrimiento se relaciona a tareas de tipo tediosas, sin sentido, monótonas, por la falta de contenidos de las labores o por las mismas actividades que implican.

Dichas dimensiones mencionadas, constantemente se hayan relacionadas e interactúan entre sí, conformándose además como un proceso de cadena. Donde el trabajador que se percibe infraexigido comienza por aburrirse en el trabajo, donde aquellos que tienden a tener una mayor predisposición a aburrirse prontamente empiezan a perder todo interés en aquello que realizan (Rothlin & Werder, 2011). La Teoría de Demandas y Recursos Laborales (Bakker & Demerouti, 2013 citados en Ruiz & Sánchez, 2020) refiere que los ambientes de trabajo de por si afectan el bienestar psicosocial del trabajador, indistintamente de los tipos de empleos, y se destaca en base a dos aspectos categóricos: demandas y recursos laborales. En esa línea se enfatiza en la importancia de sostener un equilibrio sobre las demandas y recursos a fin de aminorar el efecto negativo en la integridad saludable de los colaboradores (Bakker & Demerouti, 2013 citados en Ruiz & Sánchez, 2020). En esa medida Csikszentmihalyi (1997 citado en Ruiz & Sánchez, 2020) señalan que sostener dicho equilibrio es pieza fundamental a fin de que el colaborador perciba que es retado de manera positiva dado que su trabajo le es significativo. Donde se señala que los altos niveles de demandas y de recursos desarrollan el engagement en el colaborador y compañeros. Lo contrario sucede al existir bajos niveles tanto de demandas como de recursos laborales, siendo elementos que conllevan al desarrollo de síndrome de aburrimiento (Reijseger et al, 2013 citados en Ruiz & Sánchez, 2020).

Por otro lado, en relación a la segunda variable de estudio, como lo es el comportamiento organizacional, entre sus definiciones, según Dubrin (2004) implica el análisis de la conducta de la persona en el ambiente de trabajo, las interacciones entre compañeros y la empresa como entidad misma, en la que el propósito fundamental de esta variable es explicar, predecir y controlar los comportamientos. Robbins & Judge (2009) se refiere a las áreas de estudio que se encargan de analizar aquello que realizan los trabajadores en su empresa y cómo la misma entidad tiende a influir en la conducta y productiva. En otras palabras, se analizan

los efectos de personas, colectivos de personas y sus estructuras que afectan la conducta a la interna de la empresa y las aplicaciones de los conocimientos que se reconocen para que los mismos laboren con mayor eficacia. Según Hall (2014), implica el análisis sobre una diversidad de tareas llevadas a cabo en el contexto laboral, que se aprecian de manera directa o indirecta en los trabajadores, siendo estos considerados influyentes sobre el comportamiento empleado.

Por su parte, según Chiavenato (2014) viene siendo el reconocimiento de estudio de las propiedades y cualidades que posee el contexto de trabajo, las mismas que se perciben y experimentan por sus colaboradores las cuales afectan la conducta de estos. Según Bravo et al. (2016) alude al análisis de las acciones laborales que desarrollan los colaboradores de forma personal y en equipos de trabajo. Mientras que para Molina et al. (2016) se refiere a como se dan los comportamientos de los colaboradores de una empresa y cuáles son los efectos que tiene en relación a la eficiencia y eficacia en las mismas. Es importante señalar que a fin de poder entender el comportamiento organizacional, se vuelve vital analizar diversos aspectos como los planes o propósitos de las organizaciones, sumado al tipo de estructura, cultura, necesidades, además de los valores y el recurso humano con el que cuenta (García, 2014), enfocan justamente las actitudes y los actos de los colaboradores (Genesi et al., 2011), reconociendo el efecto de los mencionados en la organización, ya sea a nivel personal como grupal (Morejón, 2018). Asimismo, el comportamiento organizacional viene siendo el eje primordial para la motivación y el trabajo basado en aspectos como los grados de eficacias y eficiencias laborales (Mendoza et al., 2019), de ahí la importancia de comprender las actitudes del personal (Gómez et al., 2020).

En otras palabras, el análisis de comportamiento organización se basa de reconocer que medios son necesarios (Jiménez et al., 2018) para hacer que la conducta del colaborador sea lo más eficaz posible (Roselia, 2016). Aplicando una serie de conocimientos encaminando el comportamiento de los colaboradores (Rendón et al., 2016) a la consecución de las metas organizacionales (Bravo et al., 2018). Por ello, el comportamiento organizacional colabora con los jefes o gerentes a sacar el máximo provecho al trabajar con eficacia (Suárez et al., 2020), siendo importante

que en la actualidad se adopten nuevas perspectivas del comportamiento organizacional basado en la flexibilidad y cambio en la gestión, permitiendo obtener mejor resultados como producto de un mejor manejo de la gestión de los recursos y del talento humano (Bejero, 2013).

Para efectos del estudio se toma en consideración los componentes dimensionales que propone Robbins (2004) sobre el comportamiento organizacional, como conducta individual, conducta grupal y estructura organizacional: Dimensión 1. Conducta individual: La productividad personal forma parte principal de los rendimientos organizacionales, de ahí que la conducta organizacional se debe entender como algo esencial para el desarrollo eficiente. Además, tanto la psicología misma como social aportan con los conocimientos que se relacionan a, el grado de percepción, de actitud, el tipo de personalidad, los valores, el nivel de productividad de los colaboradores.

Por lo tanto, son los directivos los cuales deben poner mayor enfoque al reconocimiento y comprensión de los aspectos individuales y característicos de sus colaboradores (Robbins, 2004). Dimensión 2. Conducta grupal: Los entornos grupales y las influencias interpersonales vienen siendo elementos muy relevantes que promueven el desarrollo organizacional.

Al respecto se dicen que cada grupo es conformado debido a acciones administrativas y a esfuerzos personales. Los directivos promueven colectivos laborales en pro del desarrollo de actividades específicas (grupos formales), además los colectivos de trabajos también se conforman, producto del tipo de comportamientos de los colaboradores (grupos informales) basado en intereses que comparten entre ellos y la organización (Robbins, 2004). Dimensión 3. Estructura organizacional: Viene siendo las distribuciones formales del colaborador en la interna de la empresa, siendo procesos que tienen que ver con decisiones tomadas debido al tipo de labor en particular, áreas de trabajo en cadena de mando, amplitudes de los controles, centralizaciones, y formalizaciones (Robbins, 2004).

Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo. El propósito de Mayo (citado por Chiavenato, 2014) se basó en analizar los efectos de la iluminación en el desempeño, no obstante, por diversos estudios se reveló ciertos indicios no

esperados en base a las relaciones humanas. Entre las conclusiones fundamentales se destacaron: (a) la vida laboral ha disminuido significancia a los trabajos, de ahí que el trabajador se siente forzado a alcanzar la satisfacción de sus necesidades personales en otras maneras, especialmente a través de las interacciones humanas, (b) donde los componentes entre personas poseen un rol significativo para con la motivación, donde la necesidad de las personas afecta en los grupos laborales; (c) el colaborador no solamente está interesado en gratificar las necesidades financieras y hallar las comodidades materiales; (d) el trabajador responde a las influencias de sus compañeros que a los intentos de la administración por generarles un control a través de incentivos materiales; (e) los colaboradores tiende a conformar colectivos con base a normas propias y diseños estratégicos estando en oposición de las metas propuestas en la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

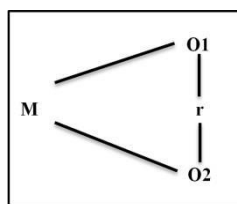
3.1.1 Tipo de investigación

La investigación fue de acuerdo al enfoque cuantitativo, que viene siendo un conglomerado de procedimientos organizados de forma de secuencias en pro de llegar a dar por comprobado una serie de suposiciones sobre la estimación de cantidades o magnitudes propuestas en base a hipótesis (Hernández & Mendoza, 2018). Asimismo, el estudio fue de tipo aplicada, implicando estudios que revaloran una serie de variables de acuerdo a un contexto problema para afianzar dicho conocimiento en la práctica de análisis (Pimienta, 2017).

3.1.1 Diseño de investigación

Se consideró un diseño no experimental, lo que se comprende que en el proceso de estudio los constructos estudiados no llegarán a afectarse por alguna forma de intención manipulativa (Amable, 2015). También el estudio fue transversal, por el cual el estudio llega a recolectar una serie de informaciones en un instante único e irrepetible (Sánchez et al., 2018). Sumado a ello fue el estudio correlacional, por lo cual se llega a examinar asociaciones sobre los constructos investigados y que no tienen nada que ver con asociaciones causales (Bernal, 2016).

De cara al diseño propuesta, el mismo tiende a simbolizarse:



Dónde:

O₁: Síndrome de boreout.

O₂: Comportamiento organizacional.

r : Relación

M: Muestra: Colaboradores de una empresa educativa de Piura.

3.2. Variables, operacionalización

Variable independiente: síndrome de boreout.

Definición conceptual: como un contexto de aburrimiento severo en el ambiente laboral, siendo en diversas formas dañino y dificultoso para el trabajador y su desarrollo en la institución (Rothlin & Werder, 2009).

Definición operacional: En concordancia a estimar el constructo se utilizó el Cuestionario de Boreout con un contenido de 36 reactivos y de 3 dimensiones como, Aburrimiento, Desinterés, Infraexigencia.

Escala de medición: Ordinal.

Variable dependiente: Comportamiento organizacional.

- **Definición conceptual:** implica el análisis sobre una diversidad de tareas llevadas a cabo en el contexto laboral, que se aprecian de manera directa o indirecta en los trabajadores, siendo estos considerados influyentes sobre el comportamiento empleado (Hall, 2014).
- **Definición operacional:** se puede estimar la variable con el Cuestionario sobre Comportamiento Organizacional, el mismo que se compuso de 26 reactivos y 3 dimensiones como, Conducta individual, Conducta grupal, Estructura organizacional.
- **Escala de medición:** Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: Compreendida en un conjunto de personas que contiene ciertos atributos específicos (Vilaplana, 2019). En esa medida el estudio en análisis se consideró una población censal en referencia a que en la recolección de información se tomaron en cuenta a todas las personas que conforman una institución o contexto particular (Durán et al., 2019). Por ello, en el estudio se trabajó con los 50 colaboradores entre personal docente y administrativo de una empresa educativa de Piura.

Unidad de análisis: Colaboradores de una empresa educativa de Piura.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: la técnica del estudio fue la encuesta, que tiene la particularidad de recabar información que brindan sujetos de estudio en cuestiones de conocimientos, actitudes u opiniones (Pozzo et al., 2019).

Instrumento: El cuestionario implica un instrumento que puede llegar a estimar una serie de constructos que por distintas razones no puede estimarse de forma directa (Sarabia & Alconero, 2019).

Con relación a la variable inicial, se utilizó el Cuestionario de Boreout el cual se adapta del estudio de Julissa Flores Mora el cual tiene como objetivo estimar los niveles del síndrome de boreout en el personal de trabajo a nivel administrativo de una empresa educativa de Piura. Asimismo, contuvo 36 reactivos y 3 dimensiones, Infraexigencia (10 ítems), Aburrimiento (16 ítems), Desinterés (10 ítems), siendo de escala ordinal y del tipo Likert: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5). (Flores, 2019). Asimismo, la sumatoria máxima del instrumento es de 180 y la mínima es de 36. Además, la validez del cuestionario fue a través del juicio de 3 expertos, y para la consistencia interna se aplicó la prueba Alfa de Cronbach donde se obtuvo un coeficiente = ,927 de confiabilidad.

En el segundo constructo pudo aplicarse el Cuestionario de Comportamiento Organizacional, adaptado del estudio de Celis Sarmiento el cual tiene como objetivo medir el comportamiento organizacional en los colaboradores de una empresa educativa de Piura. Dicho cuestionario contuvo 26 reactivos y 3 dimensiones, Conducta individual (8 ítems), Conducta grupal (9 ítems), Estructura organizacional (9 ítems), siendo de escala ordinal y del tipo Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). (Sarmiento, 2015). Cabe decir que la sumatoria máxima del instrumento es de 130 y la mínima de 26. El instrumento fue validado a través del juicio de 3 expertos, y la consistencia interna de fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach fue = ,966.

3.5. Procedimientos

Se partió de la observación de una problemática latente que se ha observado en una población específica de estudio, en la que luego se sumó la información literaria sobre las variables en cuestión en base al fundamento de aportes de autores, modelos teóricos, reportes estadísticos, etc., sujetos a revistas científicas, libros, y tesis que han dado un aporte para el análisis de la temática actual. En esa medida con la recopilación de información, a este nivel se estableció formalmente el proceso de evaluación para la recopilación de datos en la población de estudio objetivo, de tal manera que fue fundamental una entrevista con el director o gerente de la institución el cual brindó las facilidades, y se pudo trabajar el estudio en dicha entidad. Por tal razón se emitió el documento de solicitud de permiso para que exista un momento en el que se pueda evaluar a la muestra de estudio, a los cuales, previamente fueron notificados e informados de los propósitos de la evaluación, y estuvieron en su derecho formar parte de la misma. Esto último quedó claro al emitirse el documento de consentimiento informado para que los mismos en su libre albedrío decidan o no participar. Durante la evaluación que fue vía online, se les dieron las instrucciones necesarias y se despejaron todas sus inquietudes. Finalmente, posterior a la evaluación se les agradeció su tiempo y la data informativa de sus respuestas se adjuntó en una base de datos que luego fue procesada a nivel estadístico.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para analizar cada resultado, se partió de la estadística descriptiva, que ayuda a detallar los elementos básicos de un colectivo de datos, lo cual pueda darse a conocer de forma simple y entendible mediante tablas y/o gráficos (Jiménez, 2018). Además, como comprobación de hipótesis se recurrió a la inferencia estadística, la cual viene siendo fundamental para el esclarecimiento de asociaciones que se suceden entre dos o más constructos (Castro, 2019). Al respecto para la demostración de las hipótesis de estudio se tuvo en cuenta la determinación de la distribución de la información mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, a fin de confirmar si los datos provienen de una distribución normal ($p > .05$) o distinta a la normal ($p < .05$), de tal forma que se pueda aplicar según el diseño de

estudio la prueba de Pearson o Rho de Spearman, siendo todos estos análisis facilitados en el software estadístico SPSS versión 25 y Excel 2019.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se sustentó en el acato del aspecto privado y confidencial que se hallaron en los resultados, en el cual se aclararon los propósitos de investigación, así como la libre disposición de ser parte del estudio o no, siempre en respeto a su grado de autonomía e integridad. Entre los principios éticos a respecto en el estudio aludieron a: i) Beneficencia, la aplicación de estudio tendió a beneficiar a los sujetos de estudio respetando su bienestar. ii) No maleficencia, donde se mantuvo en buen cuidado la integridad de los participantes. iii) Autonomía, por la cual los participantes poseyeron plena consciencia de su participación, y iv) Justicia, donde existió respeto y buen trato en todos los integrantes evaluados sin distinción alguna (Moreno & Carrillo, 2020).

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 1

Relación entre el síndrome de boreout y el comportamiento organizacional

		Comportamiento Organizacional			
			Medio	Alto	Total
Síndrome de Boreout	Bajo	F	3	27	30
		%	75.0%	58.7%	60.0%
	Medio	F	1	18	19
		%	25.0%	39.1%	38.0%
	Alto	F	0	1	1
		%	0.0%	2.2%	2.0%
Total		F	4	46	50
		%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota: Encuestas aplicadas de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022.

En la Tabla 1, se puede apreciar que el 60% de los colaboradores se ubicaron en un bajo nivel del síndrome de boreout y un 58.7% percibieron un alto nivel de comportamiento organizacional. Además, un 38% de personas se ubicaron en un nivel medio del síndrome de boreout y un 39.1% se colaboradores se ubicaron en un nivel alto de comportamiento organizacional.

Tabla 2

Relación entre la dimensión infraexigencia y el comportamiento organizacional

		Comportamiento Organizacional			
			Medio	Alto	Total
Infraexigencia	Bajo	F	2	26	28
		%	50.0%	56.5%	56.0%
	Medio	F	2	18	20
		%	50.0%	39.1%	40.0%
	Alto	F	0	2	2
		%	0.0%	4.3%	4.0%
Total		F	4	46	50
		%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota: Encuestas aplicadas de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022.

En la Tabla 2, se puede apreciar que el 56% de los colaboradores se ubicaron en un bajo nivel en infraexigencia y un 56.5% percibieron un alto nivel de comportamiento organizacional. Por otro lado, un 40% de personas se ubicaron en niveles medios en infraexigencia y un 39.1% de los colaboradores se ubicaron en niveles altos del comportamiento organizacional.

Tabla 3

Relación entre la dimensión aburrimiento y el comportamiento organizacional

		Comportamiento Organizacional			Total
		Medio	Alto		
Aburrimiento	Bajo	F	3	22	25
		%	75.0%	47.8%	50.0%
	Medio	F	0	22	22
		%	0.0%	47.8%	44.0%
	Alto	F	1	2	3
		%	25.0%	4.3%	6.0%
Total		F	4	46	50
		%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota: Encuestas aplicadas de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022.

En la Tabla 3, se puede apreciar que el 50% de los colaboradores se ubicaron en un bajo nivel en aburrimiento y un 47.8% percibieron un alto nivel de comportamiento organizacional. Mientras tanto, un 44% de sujetos se ubicaron en niveles medios en aburrimiento y un 47.8% de los colaboradores se ubicaron en niveles altos del comportamiento organizacional.

Tabla 4

Relación entre la dimensión desinterés y el comportamiento organizacional

		Comportamiento Organizacional			
		Medio	Alto	Total	
Desinterés	Bajo	F	3	29	32
		%	75.0%	63.0%	64.0%
	Medio	F	0	16	16
		%	0.0%	34.8%	32.0%
	Alto	F	1	1	2
		%	25.0%	2.2%	4.0%
Total		F	4	46	50
		%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota: Encuestas aplicadas de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022.

En la Tabla 4, se puede apreciar que el 64% de los colaboradores se ubicaron en un bajo nivel en desinterés y un 63% percibieron un alto nivel de comportamiento organizacional. Además, el 32% de personas se ubicaron en niveles medios en desinterés y un 34.8% de los colaboradores se ubicaron en niveles altos del comportamiento organizacional.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 5

Resultado de la prueba de normalidad de las variables

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de Boreout	0.107	50	,200*
Infraexigencia	0.151	50	0.006
Aburrimiento	0.137	50	0.021
Desinterés	0.184	50	0.000
Comportamiento Organizacional	0.149	50	0.008

En la Tabla 5, de acuerdo con la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov pudo comprobarse que la variable Síndrome de Boreout obtuvo un valor de significancia igual a ,200 siendo mayor a 0.05, indicando que tiene una distribución normal, mientras que las variables como infraexigencia (0.006), Aburrimiento (0.021), Desinterés (0.000), Comportamiento Organizacional (0.008) obtuvieron valores menor a 0.05, implicando que poseen distribución asimétrica o diferente a la normal, en esa medida fue que se asumió la prueba Rho de Spearman.

4.3. Contrastación de Hipótesis

Prueba de hipótesis general

Existe relación entre el síndrome de boreout y el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022.

Tabla 6

Correlación entre el síndrome de boreout y el comportamiento organizacional

Correlaciones			Síndrome de Boreout	Comportamiento Organizacional
Rho de Spearman	Síndrome de Boreout	Coeficiente de correlación	1.000	0.039
		Sig. (bilateral)		0.788
		N	50	50
	Comportamiento Organizacional	Coeficiente de correlación	0.039	1.000
		Sig. (bilateral)	0.788	
		N	50	50

Nota: Encuestas aplicadas de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022.

En la Tabla 6, los resultados de la correlación de Rho fueron = 0.039 lo que fue en principio correlación baja, y un grado de significancia de 0.788 ($>0,05$); cuyos hallazgos conllevaron a concluir en la carencia de asociación en el síndrome de boreout y del comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022.

Prueba de hipótesis 1

Existe relación entre la dimensión infraexigencia y el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión Infraexigencia y el comportamiento organizacional

Correlaciones				
			Infraexigencia	Comportamiento Organizacional
Rho de Spearman	Infraexigencia	Coefficiente de correlación	1.000	0.064
		Sig. (bilateral)		0.658
		N	50	50
Comportamiento Organizacional	Comportamiento Organizacional	Coefficiente de correlación	0.064	1.000
		Sig. (bilateral)	0.658	
		N	50	50

Nota: Encuestas aplicadas de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022.

En la Tabla 7, los resultados de la correlación de Rho fueron = 0.064 lo que fue en principio correlación baja, y un grado de significancia de 0.658 ($>0,05$); cuyos hallazgos conllevaron a concluir en la carencia de asociación en la dimensión infraexigencia y del comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022.

Prueba de hipótesis 2

Existe relación entre la dimensión aburrimiento y el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión aburrimiento y el comportamiento organizacional

Correlaciones				
		Aburrimiento		Comportamiento Organizacional
Rho de Spearman	Aburrimiento	Coefficiente de correlación	1.000	0.016
		Sig. (bilateral)		0.915
		N	50	50
	Comportamiento Organizacional	Coefficiente de correlación	0.016	1.000
		Sig. (bilateral)	0.915	
		N	50	50

Nota: Encuestas aplicadas de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022.

En la Tabla 8, los resultados de la correlación de Rho fueron = 0.016 lo que fue en principio correlación baja, y un grado de significancia de 0.915 ($>0,05$); cuyos hallazgos conllevaron a concluir en la carencia de asociación en la dimensión aburrimiento y del comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022.

Prueba de hipótesis 3

Existe relación entre la dimensión desinterés y el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión desinterés y el comportamiento organizacional

		Correlaciones		
			Desinterés	Comportamiento Organizacional
Rho de Spearman	Desinterés	Coefficiente de correlación	1.000	0.084
		Sig. (bilateral)		0.563
		N	50	50
Comportamiento Organizacional	Desinterés	Coefficiente de correlación	-0.084	1.000
		Sig. (bilateral)	0.563	
		N	50	50

Nota: Encuestas aplicadas de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022.

En la Tabla 9, los resultados de la correlación de Rho fueron = 0.084 lo que fue en principio correlación baja, y un grado de significancia de 0.563 ($>0,05$); cuyos hallazgos conllevaron a concluir en la carencia de asociación en la dimensión desinterés y del comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación se denominó, Síndrome de boreout y su relación en el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022. En ese sentido se pudo conocer de acuerdo con Rothlin & Werder (2009), que el síndrome de boreout implica un contexto de aburrimiento severo en el ambiente laboral, siendo en diversas formas dañino y dificultoso para el trabajador y su desarrollo en la institución. Sumado a ello, para Cabrera (2014) se refiere síndrome asociado a un estado de aburrimiento, hacia la falta de interés e infraexigencia, que origina cambios o trastornos en la fuerza laboral, lo cual registra cambios a la población trabajadora, y pérdidas de grado significativo para las empresas.

Por otro lado, en relación al constructo de comportamiento organizacional, según Dubrin (2004) implica el análisis de la conducta de la persona en el ambiente de trabajo, las interacciones entre compañeros y la empresa como entidad misma, en la que el propósito fundamental de esta variable es explicar, predecir y controlar los comportamientos. En tanto que para Robbins & Judge (2009) se refiere a las áreas de estudio que se encargan de analizar aquello que realizan los trabajadores en su empresa y cómo la misma entidad tiende a influir en la conducta y productividad. En otras palabras, se analizan los efectos de personas, colectivos de personas y sus estructuras que afectan la conducta al interno de la empresa y las aplicaciones de los conocimientos que se reconocen para que los mismos laboren con mayor eficacia.

En base a lo descrito, el objetivo general del estudio pretendió determinar la relación entre el síndrome de boreout y el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022. Al respecto el análisis descriptivo demostró que el 60% de los colaboradores se ubicaron en un bajo nivel del síndrome de boreout y un 58.7% percibieron un alto nivel de comportamiento organizacional. Además, un 38% de personas se ubicaron en un nivel medio del síndrome de boreout y un 39.1% se colaboradores se ubicaron en un nivel alto de comportamiento organizacional.

Asimismo, la estadística inferencial determinó que no existió relación entre el síndrome de boreout y el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022 donde se obtuvo un valor de $Rho = 0.039$; y el valor de p fue igual a 0.788 siendo superior 0.05 . Los resultados en ese sentido implicaron que las variables de estudio son independientes, es decir que ninguna se asocia a la otra y que además existirían otros factores implicados en la carencia de relación de los constructos analizados.

Este hallazgo difiere del estudio de Stock (2015) quien concluyó que las dimensiones de Boreout (Desinterés e Infraexigencia) limitan el comportamiento laboral. Asimismo, la investigación de Cruz et al. (2020) confirmó que tanto varones como mujeres tienden a percibir desgaste laboral y aburrimiento laboral. Siendo que estos resultados pueden deberse a la falta de indagación sobre este síndrome que relativamente es novedoso que se tiene pocos estudios, especialmente en nuestro medio.

Cabe mencionar que el síndrome de boreout, tiende a caracterizarse por manifestaciones de desgano para la realización del trabajo, basado en la experimentación de bajos deseos por querer realizar sus responsabilidades (Granda, 2016 citado en Espino, 2020), por lo que de acuerdo con Espino (2020) entre más aburridos, infraexigidos, desinteresados, estén los trabajadores, estos tendrán deseos de alejarse de las labores para tener mayor tiempo de esparcimiento. Además, para Ruiz & Sánchez (2020) señalan que es muy probable que aquel colaborador aburrido u exigido, perciba el hecho de cambiar de organización como una manera de escapar de una situación laboral tediosa. Es por ello que, lo peor para las empresas en ese contexto es que el hecho de abandonar el trabajador a la empresa, la misma debe generar un mayor costo dado la necesidad de cubrir sus puestos de trabajo. Mientras que, respecto al comportamiento organizacional, según Hall (2014), implica el análisis de una serie de actividades que se desarrollan en el ambiente de trabajo, las cuales se perciben de forma directa o indirecta por los colaboradores, siendo estos considerados influyentes sobre el comportamiento empleado.

Por lo que si bien el comportamiento organizacional implica en análisis de la conducta personal y grupal de los trabajadores en la interna de la institución, es posible que este mas proyectada a una gestión que justamente los gerentes o jefes analizan y el síndrome de boreout podría ser un componente de los tantos que se analizan en el comportamiento organizacional, por lo que de alguna forma es importante que en las gestiones se deban tomar acciones que permitan impulsar los procesos de innovación, mediante la manipulación de factores que afectan el comportamiento y el desempeño innovador, mejorando la competitividad.

Con respecto al objetivo específico 1, el mismo pretendió establecer la relación entre la dimensión infraexigencia y el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022. Los hallazgos descriptivos dieron a conocer que el 56% de los colaboradores se ubicaron en un bajo nivel en infraexigencia y un 56.5% percibieron un alto nivel de comportamiento organizacional. Por otro lado, un 40% de personas se ubicaron en niveles medios en infraexigencia y un 39.1% de los colaboradores se ubicaron en niveles altos del comportamiento organizacional.

En ese sentido, la estadística inferencial dio a confirmar y conocer que no existió relación entre la dimensión infraexigencia y el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022 donde se obtuvo un coeficiente de Rho igual a 0.064; sumado a un p valor igual 0.658 el mismo que fue superior 0.05. Dichos resultados refieren que las variables analizadas son independientes, por lo que el mayor o menos grado de una, no afectaría a la otra, aduciendo además y que en el contexto laboral en los que se han hechos los análisis existirían otros componentes que pueden tener asidero en dicha asociación, aunque son desconocidos ciertamente por la investigadora.

Cabe decir que a nivel teórico la dimensión de infraexigencia se refiere a que los trabajadores tienen un potencial personal basado en el nivel de estudio, de capacitación y de habilidades, que perciben esenciales para el desarrollo de diversas tareas, no obstante, ante distintos elementos en el ambiente laboral, se tiende a asignarles labores que perciben, está por debajo de sus potencialidades o no está a la par de dichas competencias profesionales (Rothlin & Werder, 2011).

Los resultados difieren del estudio de Flores (2019) quien determinó que la infraexigencia ($r=0,431^{**}$), se asoció al compromiso laboral el cual viene a ser parte importante del análisis de comportamiento organizacional. Asimismo, el estudio de Ruiz & Sánchez (2020) halló asociaciones entre la infraexigencia y las internaciones de abandono laboral ($p=0.00<0.01$), implicando que cuando el colaborador se siente infravalorado en sus capacidades, lo más inmediato es que trate de irse la empresa, afectando el análisis del comportamiento organizacional. De tal manera que la investigación de Del Pino (2017) este halló que la gestión para desarrollar personas tiende a influir significativamente sobre el comportamiento organizacional ($p =0.00$). De ahí que la percepción negativa que tengas los colaboradores se relacionó al aburrimiento del trabajo y su bienestar, de tal manera que el aburrimiento en el trabajo se vuelve un factor de afección para el estado saludable de los colaboradores (Harju, et al. 2014 citados en Solf, 2018), por lo que es necesario rediseñar los puestos de trabajo y los sistemas de selección y evaluación para que exista un equilibrio entre el diseño del puesto y las capacidades y competencias de los colaboradores.

Mientras que el objetivo específico 2, buscó establecer la relación entre la dimensión aburrimiento y el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022. Los resultados descriptivos evidenciaron que el 50% de los colaboradores se ubicaron en un bajo nivel en aburrimiento y un 47.8% percibieron un alto nivel de comportamiento organizacional. Mientras tanto, un 44% de sujetos se ubicaron en niveles medios en aburrimiento y un 47.8% de los colaboradores se ubicaron en niveles altos del comportamiento organizacional.

El análisis inferencial estableció que no existió relación entre la dimensión aburrimiento y el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022, en la que se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho igual a 0.016 junto a un p valor igual a 0.915 el mismo que fue superior a 0.05. Dicho hallazgo implica que los constructos analizados son independientes, es decir que no se afectan o asocian el uno del otro y que la presencia de otros factores desconocidos en el análisis, aunque presentes en el contexto laboral de trabajo de los encuestados podría explicar la ausencia de relación.

En tanto que la dimensión de aburrimiento a nivel teórico se refiere a un sentimiento que se origina por las escasas labores que se les asignan produciendo falta de conformidad, niveles apáticos, baja motivación y ocasionalmente se llega a la desesperación (Rothlin & Werder, 2011).

El resultado discrepo con la investigación de Flores (2019) quien halló que la dimensión de aburrimiento se asoció al compromiso organizacional ($r=-0,651$; $p=0.00<.01$). De ahí que este problema del aburrimiento se da por la baja motivación y de labores monótonas (Rothlin & Werder (2009). Sin embargo, el aburrimiento laboral tiene diversos efectos como una peor percepción sobre el estado de salud y bienestar y altas intenciones de abandonar la empresa (Van Hooff & Van Hooft, 2014 citado en Martínez & Montalbán, 2017). Por lo que es importante de acuerdo con Del Pino (2017) saber gestionar el recurso humano ($p=0.00$) el mismo que influye significativamente sobre el comportamiento organizacional. De acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Perú, la carencia de labores desafiantes, es uno de los principales problemas que muchos trabajadores afrontan, en el cual sus características son referidas en el listado de factores de riesgo en el trabajo (Azabache, 2016). De allí que es importante desarrollar ambientes laborales desafiantes que promuevan en el trabajador sistemas de recompensas atractivos tanto a nivel económico, como del crecimiento profesional, donde el análisis de comportamiento organizacional debe de estar gestionado por un adecuado sistema de monitoreo continuo para que se logren los objetivos personales y organizacionales.

Finalmente, el tercer objetivo específico se basó en establecer la relación entre la dimensión desinterés y el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022. Los análisis demostraron que un el 64% de los colaboradores se ubicaron en un bajo nivel en desinterés y un 63% percibieron un alto nivel de comportamiento organizacional. Además, el 32% de personas se ubicaron en niveles medios en desinterés y un 34.8% de los colaboradores se ubicaron en niveles altos del comportamiento organizacional.

En base al análisis inferencial el mismo llegó a establecer que no existió relación entre la dimensión desinterés y el comportamiento organizacional de los

colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022, donde pudo hallarse un coeficiente de Rho igual a 0.084 mientras que el p valor fue igual 0.563 siendo superior a 0.05). Este resultado da a comprender que el desinterés es independiente del comportamiento organizacional, con la posibilidad de que la ausencia de relación se deba a factores desconocidos en el análisis. Cabe mencionar que teóricamente, la dimensión de desinterés, alude que el tipo de labores designadas necesitan de escasos esfuerzos, vienen siendo irrelevantes o tienen que ver con otros departamentos de trabajo, conllevando al sentir de aburrimiento diario, originando la falta de identificación con la organización (Rothlin & Werder, 2011).

Los resultados se diferencian del estudio de Flores (2019) quien determinó que el desinterés ($r=0,713^{**}$) se asoció al compromiso organizacional, siendo esta última variable un componente analizado en el comportamiento organizacional. Asimismo, según Medina et al. (2021), el estado de aburrimiento y desinterés son contextos comunes que se experimentan en los ambientes laborales, las mismas que conllevan a tener efectos nocivos en el bienestar de los colaboradores y por ende afecta el desempeño laboral. De ahí que se dice que este síndrome tiende a desarrollar trastornos que afectan la salud y suponen a su vez que las organizaciones pierdan mucho en cuanto a aspectos económicos (Cabrera, 2014). Asimismo, Moynihan et al. (2017) hallaron que el aburrimiento tiende a incrementar el nivel de actos impulsivos debido a que el trabajo es percibido de forma insignificante por parte del colaborador. Por ello Del Pino (2017) resaltó la importancia de la gestión de recompensas el cual tienden a influir significativamente sobre el comportamiento organizacional; por lo que es importante analizar los procesos del comportamiento organizacional, enfocado en la percepción de los colaboradores, sus necesidades y el rediseño de los puestos laborales, generando concordancia entre la interés de los colaboradores y lo que espera la organización del mismo, y para ello debe de existir claridad en los puestos de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que no existió relación entre el síndrome de boreout y el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022 ($Rho = 0.039$; $p=0.788 >0.05$), siendo de esta manera que las variables analizadas son independientes, y que existirían otros componentes o factores desconocidos en la organización que afectan el comportamiento laboral de los trabajadores, pudiéndose apoyar en que este síndrome de boreout es relativamente nuevo y ello sería una causante de la falta de correlación entre las variables dado que recién se está dando a conocer, sobre todo en lo contextos laborales latinoamericanos.
2. Se estableció que no existió relación entre la dimensión infraexigencia y el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022 ($Rho = 0.064$; $p=0.658 >0.05$), por lo tanto el hecho de que los colaboradores perciban que sus capacidades no son tan valoradas para el desarrollo del puesto de trabajo, posiblemente pase con rediseñar los puestos laborales, siendo aspectos que tienen que ver más con procesos de la empresa que netamente del desempeño que se aprecia en el comportamiento organizacional.
3. Se estableció que no existió relación entre la dimensión aburrimiento y el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022 ($Rho = 0.016$; $p=0.915 >0.01$), de tal manera que la manifestación de aburrimiento por falta de actividades desafiantes no necesariamente en este caso se ve afectada al comportamiento organizacional y que existirían otros componentes inmersos que están presentes y son desconocidos en el estudio.
4. Se estableció que no existió relación entre la dimensión desinterés y el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022 ($Rho = 0.084$; $p=0.563 >0.05$), implicando que el grado de desinterés por el escaso desafío que implica las tareas asignadas son independientes del análisis del comportamiento organizacional, en la posibilidad que no solo el desinterés tenga que ver con aspectos de la organización, tal vez por otras áreas personales, sociales, etc., en los colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a los directivos planificar, diseñar y ejecutar programas de capacitaciones motivacionales, con el fin de proponer estrategias para evitar la aparición del síndrome de Boreout y de esta manera no repercutan negativamente en el desarrollo de sus funciones.
2. Implementar programas de entrevistas personalizadas, orientado a conocer diversos desacuerdos en los colaboradores, los cuales estén influyendo en su desenvolvimiento laboral para garantizar el bienestar organizacional.
3. A los directivos, se sugiere continuar y ampliar el estudio del Síndrome de Boreout en otras variables psico laborales que puedan influir en el desempeño de cada colaborador.

REFERENCIAS

- Acosta, J., Trinidad, M., & Hernández, H. (2021). Clima organizacional, Boreout e innovación en la agroindustria. *Revista Dimensión Empresarial*, 19(4), 65-86. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:7xVr3b0L28cJ:ojs.uac.edu.co/index.php/dimension-empresarial/article/download/2680/2487+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Amable, E. (2015). Proposal for a Quantitative Research Process. Applying the Characteristics of the Software Producing Mypes (Micro and Small Enterprises). *Revista Interfases*, 8, 71-92. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6043099&info=resumen&idoma=ENG>
- Azabache, K. (2016). Construcción y propiedades psicométricas de la Escala del Síndrome de Boreout-ESB en colaboradores adultos de Trujillo. In *Universidad César Vallejo*. Tesis doctoral.
- Bejero, A. (2013). Comportamiento organizacional en el gobierno. El caso de las empresas públicas. *Encrucijada: Revista Electrónica Del Centro de Estudios En Administración Pública*, 14, 1-12. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383648>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación. Administración, humanidaes y ciencias sociales* (4ta ed.). Colombia: Pearson.
- Bravo, C., Márquez, Y., & Saltos, J. (2016). El comportamiento organizacional y los procesos productivos en las MIPYMES - Dialnet. *Dominio de Las Ciencias*, 2(4), 408-420. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802881>
- Bravo, C., Sarmenteros, I., Gómez, O., & Falcón, O. (2018). Procedimiento para el estudio del Comportamiento Organizacional. *Ingeniería Industrial*, 39(1), 92-100. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6311883>
- Cabrera, L. (2014). Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. *Revista de La Universidad Industrial de Santander*, 46(3), 259-265.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-08072014000300006&script=sci_abstract&tlng=es

- Castillo, A. (2018). Liderazgo personal y comportamiento organizacional del docente de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao-2017 [Tesis de licenciatura]. In *Universidad Nacional del Callao*. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5169>
- Castro, M. (2019). Biostatistics applied in clinical research: basic concepts. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 50-65. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.12.002>
- Chiavenato, I. (2014). *Teoría General de la Administración* (8va.). México: Interamericana Editores S.A.
- Cruz, J., Vélez, A., & Vélez, R. (2020). Predictores del agotamiento laboral por aburrimiento laboral en una muestra de trabajadores de la industria bancaria de Puerto Rico. *Informes Psicológicos*, 20(1), 167-181. <https://doi.org/10.18566/INFPSIC.V20N1A11>
- Del Pino, R. (2017). Gestión del talento humano en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Comas, periodo 2017 [Tesis de maestría]. In *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16064>
- Dubrin, A. (2004). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional* (2da ed.). México: Thomson Editores. S.A.
- Durán, A., Robles, C., & Rodríguez, O. (2019). Analysis of the management model for the development of technological innovation in the public universities of the Caribbean coast region of Colombia. *Revista ESPACIOS*, 40(01). <https://bit.ly/3BcDrhK>
- Espino, M. (2020). Calidad de vida y síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco - 2019 [Tesis de licenciatura]. In *Universidad Privada Antenor Orrego*.

<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/6418>

- Flores, J. (2019). Síndrome de Boreout y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores en la oficina registral RENIEC - Piura, 2018. *Universidad César Vallejo*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42903>
- García, C., Celis, E., & Contreras, O. (2020). Identificación profesional y comportamiento organizacional de los profesionales de la comunicación. *Suma de Negocios*, 11(25), 139-148.
<https://doi.org/10.14349/SUMNEG/2020.V11.N25.A5>
- García, E. (2014). Comportamiento Organizacional: Una Conceptualización Integral. *Informatio: Instituto de Información. Facultad de Información y Comunicación*, 19(2), 59-75.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7448792>
- Genesi, M., Romero, N., & Tinedo, Y. (2011). Comportamiento Organizacional del Talento Humano en las Instituciones Educativas. *Negotium: Revista de Ciencias Gerenciales*, 6(18), 102-128.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7161014>
- Gómez, I., Vargas, M., Peñafiel, J., & Alvarado, P. (2020). Comportamiento organizacional de las empresas públicas y privadas del Ecuador. *Dominio de Las Ciencias*, 6(2), 955-974.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7467926>
- Hall, R. (2014). *Organización y estructura, procesos y resultados* (2da ed.). México: Prentice Hall.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Jiménez, J. (2018). An approach to the use of inferential statistics in research for peace. *Revista de Paz y Conflictos*, 11(2), 161-177.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30827/revpaz.v11i2.8389>

Jiménez, W., Silva, I., & Gallarado, W. (2018). Influencia del comportamiento organizacional como práctica necesaria para la administración de las Pequeñas y Medianas Empresas. *Revista Publicando*, 14(2), 192-201. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7055629>

Martínez, M., & Montalbán, R. (2017). Cuando el trabajo aburre: Análisis de las propiedades psicométricas de la Escala de Aburrimiento Laboral (EAL). *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 35(1), 7-20. <https://doi.org/10.21772/RIPO.V35N1A01>

Medina, F., Molina, R., & Munduate, L. (2021). El síndrome del aburrimiento en la administración pública: Consecuencias del aburrimiento en profesionales de conserjería en centros educativos públicos. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 20, 74-85. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7994551>

Mendoza, W., Morán, J., Fernández, V., & Lino, A. (2019). Comportamiento organizacional y su importancia en la auditoría pública. *Polo Del Conocimiento: Revista Científico - Profesional*, 4(2), 128-164. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7164303>

Molina, L., Briones, Í., & Arteaga, H. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Dominio de Las Ciencias*, 2(4), 498-510. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802885>

Morejón, M. (2018). Comportamiento organizacional. Análisis a partir de su aplicación en la Administración Pública - Dialnet. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 16(29). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7428977>

Moreno, D., & Carrillo, J. (2020). *Normas APA 7.ª edición Guía de citación y referenciación. Segunda versión revisada y ampliada 2020. (7ma ed.)*. Universidad Central. <https://doi.org/10.1037/0000165-000>

- Moynihan, A., Igou, E., & Van Tilburg, W. (2017). Boredom Increases Impulsiveness A Meaning-Regulation Perspective. *Social Psychology*, 48(5), 293-309. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/A000317>
- Pimienta, J. (2017). *Metodología de la Investigación* (3era ed.). México: Pearson.
- Pozzo, M., Borgobello, A., & Pierella, M. (2019). Using questionnaires in research on universities: analysis of experiences from a situated perspective. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca En Educació*, 12(2), 1-16. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7057073&info=resumen&idoma=ENG>
- Rendón, M., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). Descriptive statistics: description and representation of variables. *Revista Alergia de Mexico*, 63(4), 397-407. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13va ed.). México: Pearson Educación.
- Rojas, Y., & Reyes, J. (2021). Síndrome de boreout y factores extralaborales en el trabajo remoto en docentes [Tesis de licenciatura]. In *Universidad César Vallejo*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3045715>
- Roselia, M. (2016). Las instituciones y su incidencia en el comportamiento organizacional. *Negotium: Revista de Ciencias Gerenciales*, 11(33), 99-111. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7205042>
- Rothlin, P., & Werder, P. (2009). *El nuevo síndrome laboral Boreout: Recupera la motivación* (1era ed.). Barcelona: Editorial Debolsillo.
- Rothlin, P., & Werder, P. (2011). *El nuevo Síndrome Laboral Boreout* (2da ed.). España: Penguin Random House.
- Ruiz, D., & Sánchez, I. (2020). Aburrimiento Laboral? Un posible mediador de la intención de abandono? *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*,

39(1).

<https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA652092947&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=23595238&p=IFME&sw=w&userGroupName=anon~bee787c8>

Sánchez, H., Romero, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.

Sarabia, C., & Alconero, A. (2019). Keys for questionnaire design and validation in health sciences - Enfermería en Cardiología. *Revista de Enfermería En Cardiología*, 29(77), 69-73.
<https://www.enfermeria21.com/revistas/cardiologia/article/531/claves-para-el-diseno-y-validacion-de-cuestionarios-en-ciencias-de-la-salud/>

Sarmiento, C. (2015). Comportamiento organizacional y desempeño docente en tres instituciones educativas de Villa el Salvador, 2015 [Tes]. In *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8317>

Solf, A. (2018). El aburrimiento en el trabajo: aportes recientes de la psicología. *Avances En Psicología*, 26(1), 9-22.
<https://doi.org/10.33539/AVPSICOL.2018.V26N2.1123>

Stock, R. (2015). Is Boreout a Threat to Frontline Employees' Innovative Work Behavior? *Journal of Product Innovation Management*, 32(4), 574-592.
<https://doi.org/10.1111/JPIM.12239>

Suárez, I., Tinajero, M., & Jácome, I. (2020). Comportamiento organizacional y su papel en la gestión de negocios. *Revista Publicando*, 7(24), 1-8.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7510871>

Vilaplana, A. (2019). Infographies as innovation in scientific articles: valuation of the scientific community. *Enseñanza & Teaching: Revista Interuniversitaria de Didáctica*, 37(1), 103-121. <https://doi.org/10.14201/et2019371103121>

Villalobos, S. (2020). Síndrome de Boreout y calidad de sueño en colaboradores de una organización de Chiclayo [Tesis de licenciatura]. In *Universidad Señor de*

Sipán. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2817913>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES						
<p>TITULO: Síndrome de boreout y su relación en el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022 Carbajal Blanco, Donna Michelle</p>						
VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Síndrome de boreout	Se define como un contexto de aburrimiento severo dentro del espacio de labores o sentirse "fuera del puesto de trabajo", que en diversos casos, es dañina e inconveniente para quien lo padece como para la institución (Rothlin & Werder, 2009).	El Cuestionario de Boreout, se mide de manera individual y colectiva en trabajadores administrativos, presenta 36 ítems de evaluación de respuesta múltiple con 5 opciones para marcar, las cuales se distribuyen en 3 dimensiones: Infraexigencia, Aburrimiento, Desinterés (Flores, 2019)	Infraexigencia	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de responsabilidad - Sencillez de la labor - Relevancia del trabajo 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Intervalo: (1) Totalmente en desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Indeciso (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
			Aburrimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Inconformidad - Apatía - Distraimiento 	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26	
			Desinterés	<ul style="list-style-type: none"> - Indiferencia - Desligamiento - Nivel de identificación 	27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TÍTULO: Síndrome de boreout y su relación en el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022
Carbajal Blanco, Donna Michelle

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Comportamiento organizacional	Es un conjunto de actividades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado (Hall, 2014)	El Cuestiona sobre Comportamiento Organizacional, se mide de manera individual y colectiva personal administrativo, presenta 26 ítems de evaluación de respuesta múltiple con 5 opciones para marcar, las cuales se distribuyen en 3 dimensiones: Conducta individual, Conducta grupal, Estructura organizacional (Sarmiento, 2015)	Conducta individual	<ul style="list-style-type: none"> - Personalidad - Valores y actitudes - Habilidades 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Intervalo: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Conducta grupal	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Comunicación - Toma de decisiones 	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17	
			Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente físico - Recursos - Cultura organizacional 	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26	

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Síndrome de boreout y su relación en el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022.
Carbajal Blanco, Donna Michelle

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de boreout y el comportamiento organizacional en los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022?</p> <p>Problemas específicos: 1. ¿Cuál es la relación entre la dimensión infraexigencia y el comportamiento organizacional en los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022.?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el síndrome de boreout y el comportamiento organizacional en los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022</p> <p>Objetivos específicos: 1. Establecer la relación entre la dimensión infraexigencia y el comportamiento organizacional en los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022..</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre el síndrome de boreout y el comportamiento organizacional en los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022.</p> <p>Hipotesis específicas: 1. Existe relación entre la dimensión infraexigencia y el comportamiento organizacional en los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022..</p>	Variable independiente: síndrome de boreout				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Infraexigencia	- Nivel de responsabilidad - Sencillez de la labor - Relevancia del trabajo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	<p>Intervalo: 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo: 3: Indeciso 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo</p>	Alto Medio Bajo
			Aburrimiento	- Inconformidad - Apatía - Distrainimiento	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26		
			Desinterés	- Indiferencia - Desligamiento - Nivel de identificación	27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36		
			Variable independiente: comportamiento organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Conducta individual	- Personalidad - Valores y actitudes - Habilidades	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	<p>Intervalo: 1: Nunca 2: Casi nunca</p>	Alto Medio Bajo
			Conducta grupal	- Liderazgo - Comunicación - Toma de decisiones	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17		

<p>2. ¿Cuál es la relación entre la dimensión aburrimiento y el comportamiento organizacional en los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022.?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre la dimensión desinterés y el comportamiento organizacional en los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022?</p>	<p>2. Establecer la relación entre la dimensión aburrimiento y el comportamiento organizacional en los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022</p> <p>3. Establecer la relación entre la dimensión desinterés y el comportamiento organizacional en los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022</p>	<p>2. Existe relación entre la dimensión aburrimiento y el comportamiento organizacional en los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022</p> <p>3. Existe relación entre la dimensión desinterés y el comportamiento organizacional en los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022</p>	<p>Estructura organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente físico - Recursos - Cultura organizacional 	<p>18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26</p>	<p>3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre</p>	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS		MÉTODO DE ANÁLISIS		
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental</p>		<p>Población censal: 50 colaboradores</p> <p>Muestra: 50 trabajadores.</p> <p>Muestreo: ---</p>	<p>Variables: Síndrome de Boreout Comportamiento organizacional</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autoría del instrumento 1: Flores (2019). Adaptado al contexto peruano.</p> <p>Autoría del instrumento 2: Sarmiento (2015). Adaptado al contexto peruano.</p>		<p>Estadística descriptiva</p> <p>Estadística inferencial</p>		

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Ficha técnica

Nombre	Cuestionario de Bureout
Autor/a	Julissa Flores Mora
Año de edición	2019
Adaptación	Carbajal Blanco, Donna Michelle
Año	2022
Ámbito de aplicación	Personal de una empresa educativa
Administración	Individual y colectiva.
Duración	25 minutos aproximadamente.
Objetivo	Estimar los niveles del síndrome de bureout en el personal de trabajo a nivel administrativo
Validez	El instrumento fue validado a través de juicio de 3 expertos.
Confiabilidad	Para encontrar su confiabilidad se recurrió al método de Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue ,927; indicándonos que el instrumento cuenta con una buena consistencia interna, lo que permitió aplicarlo a las unidades de análisis.
Aspectos a evaluar	El cuestionario está constituido por 36 ítems distribuido en 3 dimensiones que a continuación se detallan: D1. Infraexigencia (10 ítems) D2. Aburrimiento (16 ítems) D3. Desinterés (10 ítems)
Calificación	Totalmente en desacuerdo :(1 puntos) En desacuerdo :(2 puntos) Indeciso :(3 puntos) De acuerdo :(4 puntos) Totalmente de acuerdo :(5 puntos)
Categorías generales	Alto :(132 - 180) Medio :(84 - 131) Bajo :(36 - 83)

Cuestionario del Síndrome de Boreout

N°	Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Mis habilidades (trayectoria y experiencia) son desaprovechadas en el trabajo.					
2	Las tareas que mi jefe (a) me encomienda son demasiado fáciles para mí.					
3	Los resultados de mi trabajo cumplen con mis expectativas.					
4	Tengo pocas obligaciones que cumplir en mi puesto de trabajo.					
5	Mis obligaciones en el trabajo no reflejan todo lo que puedo ofrecer.					
6	Llego a trabajar y ya tengo varias tareas pendientes por resolver.					
7	Mi trabajo constituye un reto para mí.					
8	Teniendo en cuenta mi capacidad, es poco el trabajo que me asignan.					
9	Me incomoda tener poco trabajo que realizar.					
10	Mis compañeros (as) de trabajo están más ocupados que yo.					
11	Me han dicho que parezco distraído (a) en el trabajo.					
12	Me desagrada tener que ir al trabajo.					
13	Soy de aquellos (a) que recuerdan con facilidad la información sobre mi trabajo					
14	Me siento inconforme con mi trabajo.					
15	Noto que me distraigo más de lo que debo cuando estoy en el trabajo.					
16	Las actividades de trabajo que realizo me resultan agradables.					
17	En el trabajo me encuentro revisando varias veces el reloj a la espera que sea la hora de salida.					
18	Me cuesta esfuerzo concentrarme en el trabajo.					
19	Me aburre mi trabajo.					
20	Permanecer en mi trabajo me parece poco satisfactorio.					

21	Es impensable para mí distraerme cuando estoy en el trabajo.					
22	Estoy a la búsqueda de nuevas tareas cuando estoy en el trabajo.					
23	Prefiero avanzar con mi trabajo que descansar.					
24	Tengo energía para seguir trabajando durante varias horas.					
25	Tengo pocas ganas de trabajar.					
26	Me siento a gusto en mi puesto de trabajo					
27	Mantengo un clima de camaradería con mis compañeros (as) de trabajo.					
28	Desearía sentirme identificado (a) con mi trabajo.					
29	Prefiero que elijan a otro (a) en vez de a mí para realizar un nuevo proyecto en el trabajo.					
30	Me interesa realizar bien mi trabajo.					
31	Me preocupa muy poco mi desempeño dentro de la empresa.					
32	Siento que no pertenezco a la empresa.					
33	Me siento orgulloso (a) del trabajo que realizo.					
34	Si debo realizar una tarea, me preocupo por revisar hasta el más mínimo detalle.					
35	Si dejara de cumplir con mi trabajo, poco me importaría.					
36	Me siento emocionalmente vinculado (a) con mi trabajo.					

Ficha técnica

Nombre	Cuestiona sobre Comportamiento Organizacional	
Autor/a	Celis Sarmiento	
Año de edición	2019	
Adaptación	Carbajal Blanco, Donna Michelle	
Año de edición	2022	
Ámbito de aplicación	Personal de una empresa educativa	
Administración	Individual y colectiva.	
Duración	20 minutos aproximadamente.	
Objetivo	Medir el comportamiento organizacional en el personal administrativo	
Validez	El instrumento fue validado a través de juicio de 3 expertos.	
Confiabilidad	Para encontrar su confiabilidad se recurrió al método de Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue ,966; indicándonos que el instrumento cuenta con una buena consistencia interna, lo que permitió aplicarlo a las unidades de análisis.	
Aspectos a evaluar	<p>El cuestionario está constituido por 26 ítems distribuido en 3 dimensiones que a continuación se detallan:</p> <p>D1. Conducta individual (8 ítems)</p> <p>D2. Conducta grupal (9 ítems)</p> <p>D3. Estructura organizacional (9 ítems)</p>	
Calificación	<p>Nunca :(1 puntos)</p> <p>Casi nunca :(2 puntos)</p> <p>A veces :(3 puntos)</p> <p>Casi siempre :(4 puntos)</p> <p>Siempre :(5 puntos)</p>	
Categorías generales	<p>Alto :(96 - 130)</p> <p>Medio :(61 - 95)</p> <p>Bajo :(26 - 60)</p>	

Cuestionario de Comportamiento Organizacional

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	¿Se valora a sí mismo por ser como es?					
2	¿Reconoce importante su rol en la organización?					
3	¿Está en continua búsqueda del perfeccionamiento?					
4	¿Tiene una actitud democrática en el desarrollo?					
5	¿Demuestras compañerismo cuando realizas alguna actividad?					
6	¿Expresas tus emociones de manera libre y espontánea?					
7	¿Desarrolla habilidades cognitivas de manera espontánea?					
8	¿Desarrolla habilidades emocionales que permite la integración?					
9	¿Demuestra capacidad de liderazgo en sus acciones?					
10	¿Mantiene una relación laboral y amical adecuada en la organización?					
11	¿Realiza actividades teniendo en cuenta la participación de los demás?					
12	¿Se comunica de manera directa y cordial con las personas?					
13	¿Comunica sus pensamientos e ideas de manera libre y espontánea?					
14	¿Es asertivo cuando participa en las actividades de la organización?					
15	¿Demuestra autonomía y libertad en la toma de decisiones?					
16	¿Toma decisiones teniendo en cuenta el consenso del grupo?					
17	¿Participa en la toma de decisiones en beneficio del desarrollo organizacional?					
18	¿Se adecúa con facilidad en el ambiente laboral?					
19	¿Siente comodidad y seguridad en el lugar donde realiza su labor?					
20	¿Realiza sus actividades de aprendizaje de manera amena?					

21	¿Realiza mantenimiento a los espacios donde realiza sus funciones?					
22	¿Distribuye los recursos de manera equitativa?					
23	¿Fomenta la generación de recursos económicos y financieros para la organización?					
24	¿Propone la innovación tecnológica asumiendo riesgos?					
25	¿Orienta sus actividades hacia el bienestar organizacional?					
26	¿Realiza sus actividades en la búsqueda de mejorar el desarrollo organizacional?					

ANEXO 4: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Validez Juicio de expertos o Validación por jueces

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Síndrome de Boreout y su relación en el comportamiento organizacional en los colaboradores de una empresa educativa privada de Piura, 2022

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACION Y RECOMENDACION				
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
								Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
SINDROME DE BOREOUT	INFRAEXIGENCIA	Mis habilidades (trayectoria y experiencia) son desaprovechadas en el trabajo.						X		X		X		X		
		Las tareas que mi jefe (a) me encomienda son demasiado fáciles para mí.						X		X		X		X		
		Los resultados de mi trabajo cumplen con mis expectativas.						X		X		X		X		
		Tengo pocas obligaciones que cumplir en mi puesto de trabajo.						X		X		X		X		
		Mis obligaciones en el trabajo no reflejan todo lo que puedo ofrecer.						X		X		X		X		
		Llego a trabajar y ya tengo varias tareas pendientes por resolver.						X		X		X		X		
		Mi trabajo constituye un reto para mí.						X		X		X		X		
		Teniendo en cuenta mi capacidad, es poco el trabajo que me asignan.						X		X		X		X		
		Me incomoda tener poco trabajo que realizar.						X		X		X		X		
		Mis compañeros (as) de trabajo están más ocupados que yo.						X		X		X		X		

ABURRIMIENTO	Me han dicho que parezco distraído (a) en el trabajo.							X	X	X	X				
	Me desagrada tener que ir al trabajo.							X	X	X	X				
	Soy de aquellos (a) que recuerdan con facilidad la información sobre mi trabajo.							X	X	X	X				
	Me siento inconforme con mi trabajo.							X	X	X	X				
	Noto que me distraigo más de lo que debo cuando estoy en el trabajo.							X	X	X	X				
	Las actividades de trabajo que realizo me resultan agradables.							X	X	X	X				
	En el trabajo me encuentro revisando varias veces el reloj a la espera que sea la hora de salida.							X	X	X	X				
	Me cuesta esfuerzo concentrarme en el trabajo.							X	X	X	X				
	Me aburre mi trabajo.							X	X	X	X				
	Permanecer en mi trabajo me parece poco satisfactorio.							X	X	X	X				
	Es impensable para mí distraerme cuando estoy en el trabajo.							X	X	X	X				
	Estoy a la búsqueda de nuevas tareas cuando estoy en el trabajo.							X	X	X	X				
	Prefiero avanzar con mi trabajo que descansar.							X	X	X	X				
	Tengo energía para seguir trabajando durante varias horas.							X	X	X	X				
	Tengo pocas ganas de trabajar.							X	X	X	X				
Me siento a gusto en mi puesto de trabajo							X	X	X	X					

DESINTERES	Mantengo un clima de camaradería con mis compañeros (as) de trabajo.								X	X	X	X		
	Desearía sentirme identificado (a) con mi trabajo.								X	X	X	X		
	Prefiero que elijan a otro (a) en vez de a mí para realizar un nuevo proyecto en el trabajo.								X	X	X	X		
	Me interesa realizar bien mi trabajo.								X	X	X	X		
	Me preocupa muy poco mi desempeño dentro de la empresa.								X	X	X	X		
	Siento que no pertenezco a la empresa.								X	X	X	X		
	Me siento orgulloso (a) del trabajo que realizo.								X	X	X	X		
	Si debo realizar una tarea, me preocupo por revisar hasta el más mínimo detalle.								X	X	X	X		
	Si dejara de cumplir con mi trabajo, poco me importaría.								X	X	X	X		
	Me siento emocionalmente vinculado (a) con mi trabajo.								X	X	X	X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE SINDROME DE BOREOUT

OBJETIVO: Evalúa el estado del ser humano, relacionado con el aburrimiento, la falta de interés e infraexigencia, que origina cambios o trastornos en la fuerza laboral

DIRIGIDO A: Colaboradores de una empresa educativa privada.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cherres Madrid, Esmerita.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctorado en Educación

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
X				

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 17910063

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y RECOMENDACION
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el ítem y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	CONDUCTA INDIVIDUAL	Se valora a sí mismo por ser como es.						X		X		X		X		
		Reconoce importante su rol en la institución educativa						X		X		X		X		
		Está en continua búsqueda del perfeccionamiento						X		X		X		X		
		Tiene una actitud democrática en el desarrollo						X		X		X		X		
		Demuestras compañerismo cuando realizas alguna actividad						X		X		X		X		
		Expresas tus emociones de manera libre y espontánea						X		X		X		X		
		Desarrolla habilidades cognitivas de manera espontánea						X		X		X		X		
		Desarrolla habilidades emocionales que permite la integración						X		X		X		X		
	CONDUCTA GRUPAL	Demuestra capacidad de liderazgo en sus acciones.						X		X		X		X		
		Mantiene una relación laboral y amical adecuada en la institución educativa.						X		X		X		X		
		Realiza actividades teniendo en cuenta la participación de los demás.						X		X		X		X		
		Se comunica de manera directa y cordial con las personas.						X		X		X		X		
		Comunica sus pensamientos e ideas de manera libre y espontánea.						X		X		X		X		
		Es asertivo cuando participa en las actividades de la institución educativa.						X		X		X		X		

		Demuestra autonomía y libertad en la toma de decisiones.							X		X		X		X		
		Toma decisiones teniendo en cuenta el consenso del grupo.							X		X		X		X		
		Participa en la toma de decisiones en beneficio del desarrollo Institucional.							X		X		X		X		
	SISTEMA ORGANIZACIONAL	Se adecúa con facilidad en el ambiente laboral.							X		X		X		X		
		Siente comodidad y seguridad en el lugar donde realiza su labor docente.							X		X		X		X		
		Realiza sus actividades de aprendizaje de manera amena.							X		X		X		X		
		Realiza mantenimiento a los espacios donde realiza sus funciones.							X		X		X		X		
		Distribuye los recursos de manera equitativa.							X		X		X		X		
		Fomenta la generación de recursos económicos y financieros para le institución educativa.							X		X		X		X		
		Propone la innovación tecnológica asumiendo riesgos.							X		X		X		X		
		Orienta sus actividades hacia el bienestar institucional.							X		X		X		X		
		Realiza sus actividades en la búsqueda de mejorar el desarrollo organizacional.							X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Comportamiento Organizacional

OBJETIVO: Investiga el impacto que los individuos, grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones.

DIRIGIDO A: Colaboradores de una empresa educativa privada.

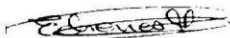
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cherres Madrid, Esmerita.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctorado en Educación.

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
X				

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 17910063

Validez Juicio de expertos o Validación por jueces

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Síndrome de Boreout y su relación en el comportamiento organizacional en los colaboradores de una empresa educativa privada de Piura, 2022

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACION Y RECOMENDACION			
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								Si	No	Si	No		Si	No	Si
SINDROME DE BOREOUT	INFRAEXIGENCIA	Mis habilidades (trayectoria y experiencia) son desaprovechadas en el trabajo.						X		X		X		X	
		Las tareas que mi jefe (a) me encomienda son demasiado fáciles para mí.						X		X		X		X	
		Los resultados de mi trabajo cumplen con mis expectativas.						X		X		X		X	
		Tengo pocas obligaciones que cumplir en mi puesto de trabajo.						X		X		X		X	
		Mis obligaciones en el trabajo no reflejan todo lo que puedo ofrecer.						X		X		X		X	
		Llego a trabajar y ya tengo varias tareas pendientes por resolver.						X		X		X		X	
		Mi trabajo constituye un reto para mí.						X		X		X		X	
		Teniendo en cuenta mi capacidad, es poco el trabajo que me asignan.						X		X		X		X	
		Me incomoda tener poco trabajo que realizar.						X		X		X		X	
		Mis compañeros (as) de trabajo están más ocupados que yo.						X		X		X		X	

ABURRIMIENTO	Me han dicho que parezco distraído (a) en el trabajo.							X	X	X	X				
	Me desagrada tener que ir al trabajo.							X	X	X	X				
	Soy de aquellos (a) que recuerdan con facilidad la información sobre mi trabajo.							X	X	X	X				
	Me siento inconforme con mi trabajo.							X	X	X	X				
	Noto que me distraigo más de lo que debo cuando estoy en el trabajo.							X	X	X	X				
	Las actividades de trabajo que realizo me resultan agradables.							X	X	X	X				
	En el trabajo me encuentro revisando varias veces el reloj a la espera que sea la hora de salida.							X	X	X	X				
	Me cuesta esfuerzo concentrarme en el trabajo.							X	X	X	X				
	Me aburre mi trabajo.							X	X	X	X				
	Permanecer en mi trabajo me parece poco satisfactorio.							X	X	X	X				
	Es impensable para mí distraerme cuando estoy en el trabajo.							X	X	X	X				
	Estoy a la búsqueda de nuevas tareas cuando estoy en el trabajo.							X	X	X	X				
	Prefiero avanzar con mi trabajo que descansar.							X	X	X	X				
	Tengo energía para seguir trabajando durante varias horas.							X	X	X	X				
	Tengo pocas ganas de trabajar.							X	X	X	X				
Me siento a gusto en mi puesto de trabajo							X	X	X	X					

DESINTERES	Mantengo un clima de camaradería con mis compañeros (as) de trabajo.							X	X	X	X				
	Desearía sentirme identificado (a) con mi trabajo.							X	X	X	X				
	Prefiero que elijan a otro (a) en vez de a mí para realizar un nuevo proyecto en el trabajo.							X	X	X	X				
	Me interesa realizar bien mi trabajo.							X	X	X	X				
	Me preocupa muy poco mi desempeño dentro de la empresa.							X	X	X	X				
	Siento que no pertenezco a la empresa.							X	X	X	X				
	Me siento orgulloso (a) del trabajo que realizo.							X	X	X	X				
	Si debo realizar una tarea, me preocupo por revisar hasta el más mínimo detalle.							X	X	X	X				
	Si dejara de cumplir con mi trabajo, poco me importaría.							X	X	X	X				
	Me siento emocionalmente vinculado (a) con mi trabajo.							X	X	X	X				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE SINDROME DE BOREOUT

OBJETIVO: Evalúa el estado del ser humano, relacionado con el aburrimiento, la falta de interés e infraexigencia, que origina cambios o trastornos en la fuerza laboral

DIRIGIDO A: Colaboradores de una empresa educativa privada.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Pino Galvan José Jordan Francesco

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestría en gestión pública.

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
X				

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 72504015

		Toma decisiones teniendo en cuenta el consenso del grupo.							X	X	X	X		
		Participa en la toma de decisiones en beneficio del desarrollo Institucional.							X	X	X	X		
SISTEMA ORGANIZACIONAL		Se adecúa con facilidad en el ambiente laboral.							X	X	X	X		
		Siente comodidad y seguridad en el lugar donde realiza su labor docente.							X	X	X	X		
		Realiza sus actividades de aprendizaje de manera amena.							X	X	X	X		
		Realiza mantenimiento a los espacios donde realiza sus funciones.							X	X	X	X		
		Distribuye los recursos de manera equitativa.							X	X	X	X		
		Fomenta la generación de recursos económicos y financieros para le institución educativa.							X	X	X	X		
		Propone la innovación tecnológica asumiendo riesgos.							X	X	X	X		
		Orienta sus actividades hacia el bienestar institucional.							X	X	X	X		
		Realiza sus actividades en la búsqueda de mejorar el desarrollo organizacional.							X	X	X	X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Comportamiento Organizacional

OBJETIVO: Investiga el impacto que los individuos, grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones.

DIRIGIDO A: Colaboradores de una empresa educativa privada.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Pino Galvan José Jordan Francesco

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestría en gestión pública.

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
X				

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 72504015

Validez Juicio de expertos o Validación por jueces

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Síndrome de Boreout y su relación en el comportamiento organizacional en los colaboradores de una empresa educativa privada de Piura, 2022

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACION Y RECOMENDACION		
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								Si	No	Si	No		Si	No
SINDROME DE BOREOUT	INFRAEXIGENCIA	Mis habilidades (trayectoria y experiencia) son desaprovechadas en el trabajo.						X		X		X		
		Las tareas que mi jefe (a) me encomienda son demasiado fáciles para mí.						X		X		X		
		Los resultados de mi trabajo cumplen con mis expectativas.						X		X		X		
		Tengo pocas obligaciones que cumplir en mi puesto de trabajo.						X		X		X		
		Mis obligaciones en el trabajo no reflejan todo lo que puedo ofrecer.						X		X		X		
		Llego a trabajar y ya tengo varias tareas pendientes por resolver.						X		X		X		
		Mi trabajo constituye un reto para mí.						X		X		X		
		Teniendo en cuenta mi capacidad, es poco el trabajo que me asignan.						X		X		X		
		Me incomoda tener poco trabajo que realizar.						X		X		X		
		Mis compañeros (as) de trabajo están más ocupados que yo.						X		X		X		

ABURRIMIENTO	Me han dicho que parezco distraído (a) en el trabajo.							X	X	X	X				
	Me desagrada tener que ir al trabajo.							X	X	X	X				
	Soy de aquellos (a) que recuerdan con facilidad la información sobre mi trabajo.							X	X	X	X				
	Me siento inconforme con mi trabajo.							X	X	X	X				
	Noto que me distraigo más de lo que debo cuando estoy en el trabajo.							X	X	X	X				
	Las actividades de trabajo que realizo me resultan agradables.							X	X	X	X				
	En el trabajo me encuentro revisando varias veces el reloj a la espera que sea la hora de salida.							X	X	X	X				
	Me cuesta esfuerzo concentrarme en el trabajo.							X	X	X	X				
	Me aburre mi trabajo.							X	X	X	X				
	Permanecer en mi trabajo me parece poco satisfactorio.							X	X	X	X				
	Es impensable para mí distraerme cuando estoy en el trabajo.							X	X	X	X				
	Estoy a la búsqueda de nuevas tareas cuando estoy en el trabajo.							X	X	X	X				
	Prefiero avanzar con mi trabajo que descansar.							X	X	X	X				
	Tengo energía para seguir trabajando durante varias horas.							X	X	X	X				
	Tengo pocas ganas de trabajar.							X	X	X	X				
Me siento a gusto en mi puesto de trabajo							X	X	X	X					

DESINTERES	Mantengo un clima de camaradería con mis compañeros (as) de trabajo.							X	X	X	X				
	Desearía sentirme identificado (a) con mi trabajo.							X	X	X	X				
	Prefiero que elijan a otro (a) en vez de a mí para realizar un nuevo proyecto en el trabajo.							X	X	X	X				
	Me interesa realizar bien mi trabajo.							X	X	X	X				
	Me preocupa muy poco mi desempeño dentro de la empresa.							X	X	X	X				
	Siento que no pertenezco a la empresa.							X	X	X	X				
	Me siento orgulloso (a) del trabajo que realizo.							X	X	X	X				
	Si debo realizar una tarea, me preocupo por revisar hasta el más mínimo detalle.							X	X	X	X				
	Si dejara de cumplir con mi trabajo, poco me importaría.							X	X	X	X				
	Me siento emocionalmente vinculado (a) con mi trabajo.							X	X	X	X				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE SINDROME DE BOREOUT

OBJETIVO: Evalúa el estado del ser humano, relacionado con el aburrimiento, la falta de interés e infraexigencia, que origina cambios o trastornos en la fuerza laboral

DIRIGIDO A: Colaboradores de una empresa educativa privada.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Blanca Yvette Iglesias Silva

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestría en gestión del talento Humano.

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
X				

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 42775265

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACION Y RECOMENDACION				
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	CONDUCTA INDIVIDUAL	Se valora a sí mismo por ser como es.						X		X		X		X		
		Reconoce importante su rol en la institución educativa						X		X		X		X		
		Está en continua búsqueda del perfeccionamiento						X		X		X		X		
		Tiene una actitud democrática en el desarrollo						X		X		X		X		
		Demuestras compañerismo cuando realizas alguna actividad						X		X		X		X		
		Expresas tus emociones de manera libre y espontánea						X		X		X		X		
		Desarrolla habilidades cognitivas de manera espontánea						X		X		X		X		
		Desarrolla habilidades emocionales que permite la integración						X		X		X		X		
	CONDUCTA GRUPAL	Demuestra capacidad de liderazgo en sus acciones.						X		X		X		X		
		Mantiene una relación laboral y amical adecuada en la institución educativa.						X		X		X		X		
		Realiza actividades teniendo en cuenta la participación de los demás.						X		X		X		X		
		Se comunica de manera directa y cordial con las personas.						X		X		X		X		
		Comunica sus pensamientos e ideas de manera libre y espontánea.						X		X		X		X		
		Es asertivo cuando participa en las actividades de la institución educativa.						X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Comportamiento Organizacional

OBJETIVO: Investiga el impacto que los individuos, grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones.

DIRIGIDO A: Colaboradores de una empresa educativa privada.

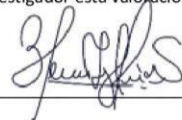
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Blanca Yvette Iglesias Silva

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en gestión del talento Humano.

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
X				

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 42775265

Confiabilidad instrumento 1

Estadísticas de total de elemento

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
it1	78.64	392.235	0.563	0.925
it2	78.32	405.936	0.292	0.928
it3	78.78	405.318	0.329	0.927
it4	78.64	392.235	0.563	0.925
it5	78.24	409.329	0.217	0.929
it6	78.00	400.408	0.378	0.927
it7	78.32	405.936	0.292	0.928
it8	78.30	404.867	0.299	0.928
it9	78.60	397.837	0.431	0.926
it10	78.78	405.318	0.329	0.927
it11	78.92	396.647	0.537	0.925
it12	79.10	391.235	0.752	0.923
it13	78.34	389.576	0.542	0.925
it14	78.60	397.837	0.431	0.926
it15	78.98	396.673	0.644	0.924
it16	77.08	402.647	0.367	0.927
it17	79.16	397.443	0.725	0.924
it18	79.06	391.078	0.804	0.923
it19	79.12	392.271	0.799	0.923
it20	79.08	396.565	0.722	0.924
it21	78.34	389.576	0.542	0.925
it22	78.32	405.936	0.292	0.928
it23	77.08	402.647	0.367	0.927
it24	77.08	402.647	0.367	0.927
it25	79.04	386.284	0.826	0.922
it26	79.08	390.728	0.752	0.923
it27	79.08	396.565	0.722	0.924

it28	78.98	396.673	0.644	0.924
it29	78.70	410.092	0.233	0.928
it30	78.30	404.867	0.299	0.928
it31	78.98	394.306	0.631	0.924
it32	79.04	397.672	0.572	0.925
it33	78.60	397.837	0.431	0.926
it34	79.16	397.443	0.725	0.924
it35	79.08	390.728	0.752	0.923
it36	77.08	402.647	0.367	0.927

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.927	36

Confiabilidad instrumento 2

Estadísticas de total de elemento

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
it1	109.62	217.342	0.490	0.966
it2	109.66	213.168	0.726	0.965
it3	110.06	216.425	0.410	0.967
it4	109.98	215.857	0.557	0.966
it5	109.60	215.592	0.729	0.965
it6	109.94	211.813	0.604	0.966
it7	109.92	212.973	0.751	0.965
it8	109.88	212.557	0.728	0.965
it9	110.10	213.561	0.589	0.966
it10	109.70	215.643	0.592	0.966
it11	109.62	217.506	0.603	0.966
it12	109.60	217.061	0.637	0.965
it13	109.82	203.702	0.855	0.963
it14	109.84	206.913	0.841	0.964
it15	109.94	210.833	0.736	0.965
it16	109.70	210.867	0.842	0.964
it17	109.80	209.755	0.765	0.964
it18	109.82	210.681	0.814	0.964
it19	109.76	207.125	0.828	0.964
it20	109.82	205.947	0.882	0.963
it21	109.90	206.010	0.863	0.963
it22	109.98	205.693	0.822	0.964
it23	110.36	206.235	0.676	0.965
it24	110.28	207.267	0.680	0.965
it25	109.94	206.425	0.805	0.964
it26	109.86	207.143	0.834	0.964

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.966	26

ANEXO 5: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Piura, 14 de Junio de 2022

*Estimada: Mgtr. Santos Viviana Chero Córdova
Directora de la Institución Educativa Fe y Alegría 49*

Me dirijo a usted para saludarlo(a) cordialmente y hacerle de su conocimiento que requiero de su autorización para poder aplicar instrumentos que permitan la obtención de datos y llevar a cabo la investigación titulada: **“Síndrome de boreout y su relación en el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022”** para obtener el grado de Magister en Gestión del Talento Humano.

Así mismo comentarle que la investigación es confidencial y al culminar de la Investigación me comprometo a entregar un ejemplar a su Despacho.

Me despido sin no antes agradecerle de antemano por su gentil atención.

Atentamente,



**Lic. Donna Michelle Carbajal
Blanco
DNI: 73791021**



Mg. S. Viviana Chero Córdova
 DIRECTORA

ANEXO 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución:	Universidad César Vallejo
Investigadora:	Carbajal Blanco, Donna Michelle.
Título:	«Síndrome de boreout y su relación en el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022».

Estimado Sr.(a): A través del presente documento se le solicita la participación voluntaria para la investigación «Síndrome de boreout y su relación en el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022».

Fines del Estudio: Este es un estudio desarrollado por una investigadora de la Universidad Cesar Vallejo. Con el fin de determinar la relación entre el síndrome de boreout y el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa educativa de Piura, 2022.

Procedimientos: Si usted acepta participar del estudio, la investigadora podrá tener acceso a la información que se recolectará mediante la aplicación de dos cuestionarios, donde se considerarán algunos datos de acuerdo a las respectivas variables de estudio.

Riesgos: No se prevén riesgos por participar en este estudio.


Costos e incentivos: Usted no deberá pagar nada por su participación en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad: La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. Usted tiene el derecho de retirar su consentimiento para la participación en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, comunicándose con Carbajal Blanco, Donna Michelle.

CONSENTIMIENTO

Voluntariamente doy mi consentimiento para ser partícipe en este estudio, comprendo en que consiste mi participación en la investigación, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento sin perjuicio alguno.

<hr/>	
Participante de estudio	Investigadora:
Nombre:	Carbajal Blanco, Donna Michelle

ANEXO 7: BASE DE DATOS

BASE DE DATOS: SINDROME DE BUREOUT

ID	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	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	2	2	4	1	2	4	5	2	3	2	1	1	4	2	2	4	2	2	1	2	2	1	2	5	1	4	4	3	2	5	2	2	4	4	2	5	
2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	3	4	2	4	3	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	4	
3	2	5	4	2	2	4	5	2	5	2	2	2	4	2	2	5	2	2	2	2	2	5	5	5	2	4	4	5	2	5	2	2	5	5	2	5	
4	1	2	4	2	1	1	4	2	1	2	1	2	2	1	2	4	3	2	1	1	2	4	4	4	2	4	4	3	2	5	2	2	4	5	1	5	
5	5	2	2	2	2	4	4	2	2	5	5	5	5	5	2	2	3	5	5	2	2	3	4	1	5	5	3	2	2	3	4	5	2	2	4	2	
6	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	5	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	4	1	1	4	4	2	4	
7	2	4	5	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	5	5	5	4	5	4	5	2	4	2	2	5	4	2	5	
8	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	1	4	3	1	4	
9	1	2	4	5	1	2	5	1	1	1	1	1	4	1	1	5	1	1	1	1	1	4	2	4	1	5	5	5	1	5	1	1	1	2	1	5	
10	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	4	4	2	3	3	2	2	4	4	2	4	
11	4	2	4	2	4	2	4	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	5	5	5	4	4	4	1	4	5	1	4	
12	2	2	5	2	5	5	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	2	4	4	3	2	4	
13	1	4	5	2	1	1	3	1	1	1	1	1	5	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	5	4	1	5	1	1	5	5	1	5	
14	1	2	4	2	3	2	5	3	4	3	1	1	4	1	2	5	1	1	1	1	2	2	4	4	1	5	3	4	2	5	2	2	5	4	1	4	
15	1	1	4	1	1	4	4	1	1	1	1	1	4	4	1	4	1	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	1	1	4	1	1	4	4	1	4	
16	1	2	4	3	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	4	
17	1	2	5	1	2	4	5	1	1	1	1	1	5	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	5	1	5	5	1	1	5	1	1	5	5	1	5	
18	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2	
19	2	4	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	3	2	2	2	4	2	4
20	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	3	2	4	2	2	4	4	2	4	
21	4	2	3	2	2	2	5	2	2	1	1	1	4	1	1	5	1	1	1	1	1	4	5	5	1	5	5	3	1	5	1	1	5	4	1	5	
22	4	3	5	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	1	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	4	
23	2	2	4	2	2	2	4	2	1	2	2	1	3	2	2	4	1	1	1	1	3	1	2	3	1	5	5	3	3	5	1	1	4	4	1	4	
24	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	
25	1	1	4	2	4	4	4	4	4	3	1	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	4	1	5	5	5	1	5	1	1	5	5	1	5	
26	2	2	4	2	2	5	5	2	2	2	1	1	2	1	1	5	1	1	1	1	5	1	4	1	1	5	5	5	4	5	1	1	5	5	1	5	
27	2	5	4	4	4	1	2	5	5	1	1	1	5	2	1	5	1	1	1	1	5	4	5	5	1	5	2	1	1	5	1	1	5	5	2	5	
28	1	1	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	

29	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	1	1
30	1	5	4	1	4	2	4	2	2	5	1	1	4	4	1	4	1	1	1	1	3	2	4	4	1	2	4	4	1	5	4	4	4	4	1	5
31	1	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	1	4	1	2	4	1	2	1	2	2	2	2	3	2	4	4	4	3	4	2	2	4	3	2	4
32	2	4	4	1	2	2	4	3	4	2	1	1	4	1	2	4	1	1	1	1	5	4	4	1	4	4	4	1	5	1	1	5	5	1	5	
33	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	1	4	2	2	4	1	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	5	4	2	4
34	2	4	4	2	4	2	4	4	3	2	2	2	4	2	2	5	2	2	2	2	3	4	4	4	2	5	4	2	1	5	1	2	5	4	1	5
35	2	2	4	2	2	2	5	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	3	4	4	2	4	4	5	2	5	2	2	4	4	2	5
36	1	1	5	1	1	1	4	1	2	1	1	1	5	5	1	5	1	1	1	1	5	4	5	4	1	5	5	1	1	5	1	1	5	5	1	5
37	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	1	1	4	2	1	5	1	1	1	1	1	4	4	4	1	5	5	5	2	5	2	1	5	4	1	5
38	4	4	4	4	3	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4
39	2	3	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	3	2	2	4	2	2	4	4	2	4
40	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	2	4	4	2	4
41	2	2	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	1	1	2	2	1	1	2	4	1	4	4	4	3	4	1	1	4	4	1	3
42	2	3	4	2	2	2	4	4	2	1	1	1	3	1	1	4	1	2	2	2	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	4
43	2	2	3	3	3	4	4	3	4	1	3	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	1	3	3	3	3	1	1	2	1	1	2	2
44	1	1	4	2	4	2	4	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	4	4	4	1	5	3	1	1	4	1	1	5	4	1	5
45	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	4	3	5	2	4	5	5	2	5	5	5	2
46	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	1	1	5	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	1	1	5	5	1	5
47	1	2	5	2	2	2	2	1	2	1	2	1	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	5	1	5	5	4	2	5	1	1	4	5	1	5
48	2	2	4	2	4	2	2	4	4	1	1	2	5	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	5	2	1	5	5	5	5
49	5	4	4	4	4	4	2	4	3	1	3	1	4	3	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	1	1	5	1	1	4	4	1	5
50	5	2	5	1	1	5	2	1	1	1	1	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	5	1	4	4	4	4	5	5	4	4	4	1

