



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Síndrome de Boreout y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores
en la oficina registral RENIEC - Piura, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Bach. Flores Mora Julissa Aracelli (ORCID: 0000-0003-2883-152X)

ASESOR:

Dr. Castillo Palacios Freddy William (ORCID: 0000-0001-5815-6559)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

Piura- Perú

2019

Dedicatoria

Mi gratitud a Dios, ante todo, por darme la fortaleza para emprender este proyecto y lograr uno de mis anhelos deseados; A mi esposo e hijos ya que son mi fuerza, apoyo para continuar con mis objetivos y metas trazadas. A las personas que han estado a lo largo de ese proceso y me han apoyado con sus valiosos conocimientos.

Agradecimiento

A mi esposo por toda su dedicación y apoyo, a mis hijos por su paciencia, comprensión y por ser mi motivo para esforzarme cada día. A mi padre por su apoyo incondicional. A cada una de las personas que me han brindado sus conocimientos y experiencias en la realización de este proyecto.

Página del jurado



Universidad César Vallejo
Facultad de Ciencias Empresariales

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo – Piura, siendo las 5:00 pm del día SABADO 21 de NOVIEMBRE del 2019...

El Jurado Evaluador de la Tesis denominada:

Síndrome de Boreout y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores en la oficina Registral RENIEC - Piura, 2018

Sustentada por:

Flores Mora Julissa Aracelli

Bachiller en: _____ (Apellidos) _____ (Nombres)

Administración.

ACUERDAN:

APROBAR

RECOMIENDAN

Presidente (a) del Jurado: Dra. Nelida Rodriguez de Peña

Nombre Completo

Firma

Miembro (a) del Jurado: Dr. Freddy Castillo Palacios

Nombre Completo

Firma

Miembro (a) del Jurado: Mgtr. Ericka Suysuy Chambergo

Nombre Completo

Firma

Declaratoria de Autenticidad



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Julissa Aracelli Flores Mora, estudiante de la Escuela Profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo, sede Piura, declaro que el trabajo académico titulado: **"SÍNDROME DE BOREOUT Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA OFICINA REGISTRAL RENIEC – PIURA, 2018"**, presentada para la obtención del título profesional de LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda la cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Piura, 20 de diciembre del 2019


.....
Julissa Aracelli Flores Mora
DNI° 03691629

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO	11
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
2.2 Población y muestra	11
2.3 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	12
2.4 Procedimiento	13
2.5 Métodos de análisis de datos	16
2.6 Aspectos éticos	16
III. RESULTADOS.....	17
IV. DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	33
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34
ANEXOS	37

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Correlación de la dimensión Infraexigencia y la variable Compromiso organizacional.</i>	17
<i>Tabla 2 Correlación de la dimensión Aburrimiento y la variable Compromiso organizacional.</i>	18
<i>Tabla 3 Correlación de la dimensión Desinterés y la variable Compromiso organizacional.</i>	18
<i>Tabla 4 Correlación de las variables Síndrome de Boreout y Compromiso organizacional.</i>	19
<i>Tabla 5 Relación de las variables Síndrome de Boreout y Compromiso organizacional...</i>	65
<i>Tabla 6 Relación de la dimensión Infraexigencia laboral y el Compromiso organizacional.</i>	65
<i>Tabla 7 Relación de la dimensión Aburrimiento y el Compromiso organizacional.</i>	66
<i>Tabla 8 Relación de la dimensión Desinterés y el Compromiso organizacional.</i>	66
<i>Tabla 9 Resultados descriptivos por indicador de dimensión Infraexigencia</i>	69
<i>Tabla 10 Resultados descriptivos por indicador de dimensión Aburrimiento</i>	71
<i>Tabla 11 Resultados descriptivos por indicador de dimensión Desinterés</i>	74
<i>Tabla 12 Resultados descriptivos por indicador de dimensión Compromiso afectivo</i>	76
<i>Tabla 13 Resultados descriptivos por indicador de dimensión Compromiso continuidad.</i>	78
<i>Tabla 14 Resultados descriptivos por indicador de dimensión Compromiso normativo ...</i>	80

RESUMEN

El presente estudio tuvo como finalidad establecer la relación entre el síndrome de Boreout y el compromiso organizacional de los trabajadores en la oficina registral RENIEC Piura, 2018. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional, llevado a cabo bajo el enfoque cuantitativo, y un diseño transversal - no experimental. La población consta de un total de 42 servidores públicos, siendo la muestra igual a la población al realizarse un censo; la técnica de recolección fue la encuesta y la observación, aplicándose como instrumento cuestionario y guía de observación. En los resultados de la investigación se determinó que la dimensión infraexigencia tiene influencia en un 43,1% de la variabilidad del compromiso organizacional, presentando una correlación significativa, media, directa y positiva, ($r=0,431^{**}$). La dimensión aburrimiento tiene influencia en un 65,1% de la variabilidad del compromiso organizacional, evidenciando una correlación significativa, alta, e indirecta, ($r=-0,651^{**}$). La dimensión desinterés tiene influencia de 71,3% en la variabilidad del compromiso organizacional, demostrando una correlación significativa, alta, directa, ($r=0,713^{**}$). Finalmente, respecto a la evaluación de la relación entre el Síndrome de Boreout y el Compromiso Organizacional; se concluye que existe una relación media, directa, positiva y altamente significativa. Los servidores públicos de la RENIEC – Piura, califican en un nivel medio la presencia del Síndrome de boreout, asimismo el compromiso organizacional de los trabajadores se encuentra en un nivel medio. Ya que casi la totalidad de servidores se encuentran medianamente aburridos en sus labores cotidianas, aconteciendo una valoración compromiso medio hacia las metas u objetivos en la institución.

Palabras clave: Síndrome de Boreout, Compromiso organizacional, RENIEC – Piura.

ABSTRACT

The objective of this research was to establish the relationship between the Boreout syndrome and the organizational commitment of the workers in the RENIEC Piura registry office, 2018. The type of research was descriptive correlational, developed under a quantitative approach, and a non-experimental design - cross. The population consists of a total of 42 public servants, being the sample equal to the population when a census is taken; the collection technique was the survey and the observation, so the questionnaire instrument and observation guide was applied. In the results of the investigation, it was determined that the dimension infraexigencia has influence in 43.1% of the variability of the organizational commitment, presenting a significant correlation, average, direct and positive, ($r = 0.431^{**}$). The boredom dimension has an influence on 65.1% of the variability of organizational commitment, evidencing a significant, high, and indirect correlation ($r = -0.651^{**}$). The dimension of disinterest has an influence of 71.3% on the variability of organizational commitment, demonstrating a significant, high, direct correlation ($r = 0.713^{**}$). Finally, regarding the evaluation of the relationship between the Boreout Syndrome and the Organizational Commitment; It is concluded that there is an average, direct, positive and highly significant relationship. The public servants of the RENIEC - Piura, qualify at a middle level the presence of Boreout Syndrome, also the organizational commitment of workers is at a middle level. Since almost all servers are moderately bored in their daily work, becoming an assessment commitment to average goals or objectives in the institution.

Keywords: Boreout Syndrome, Organizational Commitment, RENIEC - Piura.

I. INTRODUCCIÓN

La fuerte competencia y la variabilidad en el entorno político, social y económico donde operan todas organizaciones, ha llevado a las empresas modernas a reconocer la importancia del factor humano en la organización donde se implementa. El compromiso con los empleados es un reto para el éxito. (Zayas y Báez, 2016). La importancia del trabajo de hoy se basa en el hecho de que el factor social del bienestar y salud de las personas es debido a su influencia en el desarrollo humano, lo que significa, además de los ingresos económicos, también la adquisición de una cierta posición en la sociedad de Jerarquía social, construir una red de relaciones y apoyo; usar las destrezas (capacidades) y habilidades de las personas. (Fernández, 2017)

Es común creer que el estrés se produce al manifestarse una demanda significativa y urgente del exterior, lo que lo hace rápido. Los mismos efectos en la salud se encuentran en la situación opuesta, a saber, la falta de demanda externa. La inactividad en el trabajo también puede ser una fuente de estrés, todo debido al aburrimiento crónico, conocido como síndrome Boreout. (Badia, 2016)

Se encontró que los llamados trabajos estacionarios que desarrollan el síndrome de Boreout se deben a que la persona posee alguna independencia para controlar la regularidad de su trabajo con múltiples funciones, pero puede repetirse. Cuando no está completamente presente, una presión necesaria como factor, para realizar sus labores crea su exposición que causa los componentes del síndrome. (Mael y Jex, 2015)

Ceballos, Rolo, Hernández, Díaz, Paravic y Burgos (2015) afirman que factores como el trabajo pasivo y la baja estima, están asociados con cambios psicológicos, como la monotonía y el aburrimiento, que eventualmente se ejecutarán con un déficit.

Mael y Jex (2015) consideran como un fenómeno creciente el aburrimiento, pero debido a que se considera un sentimiento social depreciado en el que la persona guarda responsabilidad de su origen, es considerada poco relevante que otros fenómenos emocionales en el lugar de laboro; por lo tanto, menos conocimiento sobre el diseño, sus causas o efectos es menos conocido. Swinscoe (2013) también señala que la organización

puede ser sostenible siempre y cuando el compromiso sea de arriba a abajo y sea supervisado constantemente por la alta gerencia. Es necesario garantizar el compromiso con la administración porque los empleados están ocupados y perseverantes, debido a que se ha demostrado que la colaboración ha aumentado a medida que los colaboradores siguen siendo partícipes con ideas para mejorarla. (Sorenson y Garman, 2013)

El compromiso organizacional ha sido ampliamente discutido debido a su interés en conectarse con algunos de los factores clave del éxito de la empresa, como el rendimiento, la ausencia, la fluctuación o el tráfico, la moral y la calidad de vida laboral. (Zayas y Báez, 2016)

Al respecto en Europa, Ricou (2016) narra sobre dos casos, donde se aprecia este síndrome de Boreout en diferentes circunstancias; un empleado francés de 44 años, espera una indemnización por compensar su salud originada por no realizar nada en su puesto laboral, luego de reincorporarse debido a un accidente. También una secretaria directiva, después de reincorporarse a su puesto laboral luego de dar a luz a su hijo; observó que, a pesar de seguir conservando su categoría laboral, sus funciones que antes realizaba habían sido designadas a diferentes personas, originándole problemas psicológicos. En consideración a estos casos, Fontelles un abogado laboral, expresó que “Con la crisis, muchas empresas han visto reducida su actividad y les sale mucho más rentable apartar a trabajadores a rincones de las oficinas, sin asignarles tareas y con el mismo sueldo, que indemnizarlos por despidos que serían improcedentes”. Cabe señalar que un 20% de europeos sufre de fatiga crónica originada por sus labores; infiriendo que muchos más poseen tiempo de sobra o poco interés.

Según Morán (2017) a nivel nacional es una realidad que exista subempleo, profesionales o técnicos que ejercen un oficio diferente a su profesión, y muchos de esos casos realizan labores que no son desafiantes para su nivel educativo. Además, el sueldo que perciben es menor al que percibe un profesional. La mayoría realiza labores administrativas, siendo actividades donde el personal pasa más del 50% frente a un ordenador; realizando funciones variadas como organización, elaboración de documentos, búsquedas web, realización de informes, etc. Por ende, consideran dichas labores como monótonas y repetitivas, es muy probable que en Perú existan infinidad de casos de síndrome de Boreout,

pero que por las necesidades y obligaciones personales las personas soporten dicho aburrimiento solamente para generar ingresos.

La investigación a realizar será en la Oficina Registral del RENIEC Piura, encargada de brindar la identificación y realizar todos los cambios de estado civil de las personas, para ello cuenta con 53 trabajadores. Se ha podido observar que las actividades que realizan los trabajadores son rutinarias, realizan las mismas funciones permanentemente, la única posibilidad que tiene el trabajador para realizar otras funciones es por necesidad de personal, ocasionando duplicidad de funciones y aumentando la carga laboral para los trabajadores, la cual no es retribuida en términos motivacionales ni salariales. El desarrollo de las actividades no implica tomar decisiones propias (autonomía), la política de trabajo, es realizar las funciones de acuerdo a los lineamientos ya establecidos, sin tener en cuenta la capacidad y habilidades de los trabajadores; ocasionando incomodidad y falta de compromiso con la institución. Los jefes de oficina no incentivan a la mejora de un buen ambiente laboral, generándose un ambiente bastante tenso, repercutiendo en los ánimos y bienestar de los trabajadores, llegando a repercutir en la atención a los usuarios.

De continuar dichas situaciones, es muy probable que los trabajadores disminuyan su desempeño, afectando las metas organizacionales y la manera de percibir de los usuarios de los diferentes servicios que ofrece la institución. Por otro lado, también se corre el riesgo de deserción laboral, ya que los trabajadores no están satisfechos laboralmente; esta fuga de talento repercute en las inversiones de capacitación que realiza la institución, ya que deberán capacitar nuevamente al nuevo personal.

Para cambiar esta situación los directivos deberían motivar e incentivar a los trabajadores del Reniec, realizar reuniones periódicamente con los trabajadores del Reniec, con el fin de saber sus inquietudes y molestias que tuvieran y dar solución. También realizar reuniones de confraternidad donde cada trabajador pueda compartir sus experiencias. Mantener una retroalimentación para los trabajadores, para mejorar su comportamiento y desempeño de una manera más objetiva y eficiente. Finalmente, con la investigación se logrará brindar alcances que permitan mejor gestión en la institución mantener el recurso humano y que permita un mayor compromiso orientado a los objetivos de la institución.

En el estudio se han considerado diversos trabajos previos relacionados a los temas de investigación que se presenta, dichos antecedentes se plasman bajo un contexto internacional, nacional y local; permitiendo conocer qué resultados semejantes se han obtenido en otras realidades.

Granda (2017), en su tesis denominada: “*El síndrome del boreout y el desempeño laboral en los colaboradores del hospital Yerovi Macular del cantón Salcedo, Provincia de Cotapaxi*”. Presentada para alcanzar el grado en psicología industrial en la Universidad Técnica de Ambato en Ecuador. La presente investigación propuso el objetivo de determinar la incidencia del Síndrome del Boreout en el Desempeño Laboral de los trabajadores del hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo, Provincia de Cotapaxi. Se trató de una investigación de nivel descriptivo y explorativa, de diseño correlacional, sin experimentos.

La muestra fue de 117 personas, aplicándose un cuestionario. El estudio muestra que 64 personas que corresponde al 55% consideran que siempre están comprometidos con la institución; el 21% dicen que a veces; y, 29 personas que representa el 25% expresan que nunca están comprometidos con el hospital. En conclusión, los resultados evidencian la presencia del Síndrome del Boreout en los trabajadores del hospital, teniendo implicancia en el desempeño laboral de los mismos, lo que les dificulta brindar un buen servicio a los usuarios. Dicho síndrome afecta al servicio eficiente, lo que limita el alcance de los objetivos. En la institución de salud, no existen programas que favorezcan la motivación y el desempeño afectando directamente la administración del recurso humano y la cultura institucional.

Latella, Marciano y Velasco (2016), en su investigación denominada “*Boreout: Aburrimiento crónico en el trabajo*”; presentada para optar el grado de licenciado en psicología en la Universidad Argentina de la Empresa – Argentina. Cuyo objetivo fue analizar y determinar el alcance del Boreout, mediante el análisis de sus elementos y comportamientos más frecuentes. Se trató de un estudio de tipo descriptivo – exploratorio.

La muestra fue de 178, la herramienta utilizada fue la aplicación “Formularios de Google”, y la encuesta en cuestión. Se puede afirmar en relación al aburrimiento que un 24,2% de los encuestados pueden pasar horas donde no saben qué hacer, 1 o 2 veces;

asimismo un 28,1% se pasa la jornada esperando que esta concluya, 1 o 2 veces por semana. En relación al desinterés, un 30,9% se siente motivado con las tareas que le asignan 3 a 4 días a la semana; un 20,8% se siente identificado con el trabajo, 3 a 4 días a la semana; y un 19,1% considera el trabajo sin sentido 1 o 2 días a la semana. En cuanto a la infra exigencia, manifiesta que solamente un 29,8% considera que realiza tareas retadoras 1 o 2 días a la semana; el 25,8% considera que las tareas son insignificantes 1 o 2 días a la semana. En conclusión, quienes están más involucrados con los objetivos de la compañía y mantiene sus posibilidades de crecimiento dentro de ella, son menos propensos a desarrollar este síndrome. Además, que la aparición del síndrome se da con mayor frecuencia en las áreas de administrativas y de sistemas; y muchas veces puede verse agravada por los propios líderes, al no solucionar los problemas o al delegar responsabilidades en personas que toman un camino fácil y rápido, y los resultados no son sostenibles a largo plazo.

Betancur (2017), en su estudio denominado “*Compromiso Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral en la Empresa Transportes Deco S.C.R.L, Callao*” – 2017, para adquirir el título profesional de graduado en administración de la Universidad César Vallejo. Su objetivo era establecer la relación entre el compromiso organizacional y el trabajo asociado con Transport Deco SCRL, Callao 2017. Su método fue un estudio tipo correlación y el diseño no es experimental con una sección transversal.

La muestra fue de 35 trabajadores; aplicándose como instrumento un cuestionario; en los resultados, se obtuvo un alto comportamiento organizacional con un promedio de 3.73. Entre las dimensiones de esta variable se encontraba un compromiso afectivo promedio de nivel medio (3.899) representado por la identificación, el significado, la satisfacción, y vínculos emocionales; asimismo el compromiso de continuidad es alto (3.76 y 0.967), representado por los beneficios, necesidades económicas, y la oportunidad laboral y el nivel final de compromiso regulatorio (3.53 y 1.093). En conclusión, el estudio determina que existe una correlación entre el compromiso de la organización y el desempeño de los empleados de Transporte Deco ($r=0.689^{**}$ y $\text{Sigma } b.=0.000$); además que el compromiso más representativo fue el compromiso de pertenencia.

Hurtado (2017), en su tesis denominada “*Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos*

empresas del sector retail de Piura”, presentada para obtener el grado de licenciada en Administración de Empresas en la Universidad Privada de Piura. El objetivo era determinar qué motiva a un colega a permanecer en la organización durante tanto tiempo. Fue un estudio cuantitativo, un diseño no experimental de correlación transaccional. La prueba consistió de 36 empleados de tiempo completo en Saga Falabella y 39 empleados de Ripley, quienes encontraron que al 5% en Saga, no había una diferencia significativa entre el tamaño del compromiso de continuidad y la Prueba de igualdad de género de los empleados. No hay diferencias significativas en los requisitos reglamentarios entre los empleados de SAG; Evidencia de igualdad. Este componente fue influenciado por el nivel educativo de Ripley; y tener hijos en Saga. De acuerdo con los resultados, se puede confirmar que la continuidad de los empleados es una de las razones de su presencia en el extranjero: para cubrir sus necesidades materiales, que consideran valiosas y satisfactorias. En resumen, se encontró que los empleados del minorista son dominantes, un elemento regulador seguido de un componente de continuidad y, finalmente, un componente emocional.

El estudio se basa en diversos aportes de autores, respecto a las variables y dimensiones a investigar; por lo cual en relación a la variable Síndrome de Boreout, en su etimología; es una palabra en inglés compuesta, que viene de bore (aburrimiento) y out (fuera), que su conceptualización al español sería “más allá del aburrimiento”. Azabache (2016) lo conceptualiza como aburrimiento crónico laboral. 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 genera trastornos a la población trabajadora, y pérdidas significativas para las empresas. (Cabrera, 2014).

El síndrome de Boreout es un nuevo síndrome que afecta cada vez más, a una gran parte de los empleados, desencadenando cuadros de depresión y baja autoestima. Esto se describió por los suizos Werder y Rothlin, sosteniendo que el Boreout consta de tres elementos: aburrimiento, falta de interés e infraexigencia; las cuales se relacionan de manera intrínseca y significativamente. (Cabrera, 2014)

El síndrome de boreout se configura cuando un trabajador se encuentra desarrollando un trabajo con baja exigencia, por lo que tiene desinterés en la tarea que realiza y se aburre en su jornada; no obstante, el trabajador desarrolla diferentes estrategias de conducta para

simular encontrarse agobiado de trabajo y, de esa forma, mantenerse alejado de tareas adicionales. Esto genera una situación en la cual el trabajador se encuentra aburrido por tener poca tarea, pero a la vez rehúye a las que les podrían encomendar, potenciando de esta forma la insatisfacción laboral. (Rothlin y Werder, 2013)

Según Badia (2016) existen tres dimensiones que explican el síndrome de Boreout:

Infraexigencia, con labores monótonas y similares. Ejecutar las labores sin valor relevante. Genera la sensación de no estar desempeñándose con toda la voluntad de dar todo laboralmente. Sentir que la organización no aprovecha sus habilidades y conocimientos. (Badia, 2016)

Aburrimiento; se define como un estado anímico de apatía, desgano y vacilación debido a que el trabajador no conoce cuales son las actividades a realizar diariamente. (Badia, 2016)

Mael y Jex (2015) muestran que el aburrimiento es una condición psicológica que un individuo siente cuando toma la decisión que una actividad en particular no tiene ningún valor o es importante; considerándose como lo contrario al entusiasmo en el trabajo; en otras palabras, el individuo se irrita con facilidad, se siente cansada y no está en conformidad con su situación laboral actual.

Desinterés, debido a que el trabajador no se siente identificado con sus labores en el trabajo. (Badia, 2016)

El Desinterés en el Trabajo: se identifica por la falta de identificación para con sus acciones laborales; el empleado puede evidenciar falta de interés por todo lo que representa la organización, desinterés por su carga laboral propiamente dicha, y falta de interés en su situación empresarial (no se preocupe o motive por las promociones o línea de carrera dentro de la organización). (Cabrera, 2014)

En cuanto a la variable Compromiso Organizacional, Kruse (2013) señala que es un sentimiento que logra contar con el empleado como agente de recomendación de la empresa

a sus relaciones amicales, siente orgullo por pertenecer a la organización y cuenta con más probabilidad sentirse satisfecho con ella; sin tener pensamientos de dejar de laborar en ella.

El compromiso organizacional es una perspectiva que reconoce los sentimientos, actitudes de los empleados, percepciones y su participación activa en la organización. Este concepto incluye la actitud de una persona hacia los diferentes grupos que conforman la organización. (Ávila, Nieto, y López, 2016)

Según Robbins y Judge (2017) existen tres dimensiones en el compromiso organizacional:

Compromiso Afectivo (Deseo), considerado como la evidencia de una tendencia afectiva por parte del empleado hacia la empresa; dicha fuerza interna que genera la identificación de la persona para con la empresa; impactando de forma directa con su nivel participativo e involucramiento de emociones que refleja el individuo para su empresa. Dicho compromiso afectivo consta de cuatro categorías: a) las características personales de los trabajadores, teniendo en cuenta la edad, el género y el nivel de educación; (b) 'características estructurales' significa el trabajador y su supervisor inmediato, la descripción del trabajo y el sentido de pertenencia a la empresa; c) Características relacionadas con el trabajo: consideración de la participación en la toma de decisiones, el cumplimiento de las necesidades, el uso del conocimiento y la expresión de valores relacionados con la empresa. d) Experiencia profesional: el vínculo entre experiencia profesional y compromiso emocional. (Robbins y Judge, 2017)

Compromiso de Continuidad (necesidad), esta es la medida en que una persona descubre que permanecerá en su organización. Mejor dicho, dicen que es posible encontrar una tendencia coherente entre los empleados en términos de inversión en esfuerzo y tiempo que se perdería si abandonaran la organización, es decir, los costos económicos, psicológicos y físicos que se fugarán si se retiran. Además, la incertidumbre psicológica que surgió al buscar otro trabajo; en otras palabras, se puede decir que hay una ventaja de continuar participando en la organización y los gastos asociados con la partida. Para reflejar la visión introspectiva del cálculo, porque se refiere al desarrollo de inversiones, tales como

pensiones, bonos laborales, aprendizaje, etc., que se recopilan y se deben a la membresía en un momento determinado de la organización. (Robbins y Judge, 2017)

Compromiso Normativo (Deber), el compromiso nominativo se refiere al sentimiento de obligación que presenta el trabajador hacia la organización; considerando correcto pertenecer dentro de la empresa; se evidencia como una forma de lealtad sin considerarse su satisfacción o insatisfacción en el ámbito laboral. La probabilidad de lealtad a una organización puede ser el resultado de recibir todos los beneficios derivados del trabajo en el sentido de la obligación de reciprocidad. (Robbins y Judge, 2017)

Luego de lo anterior, se ha considerado que la interrogante del problema general sea: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de Boreout y el compromiso organizacional de los trabajadores en la oficina registral RENIEC Piura, 2018? Y sus respectivas preguntas específicas: (1) ¿Cuál es la relación entre la infra exigencia en el trabajo y el compromiso organizacional de los trabajadores en la oficina registral RENIEC Piura, 2018? (2) ¿Cuál es la relación entre el aburrimiento en el trabajo y el compromiso organizacional de los trabajadores en la oficina registral RENIEC Piura, 2018? (3) ¿Cuál es la relación entre el desinterés en el trabajo y el compromiso organizacional de los trabajadores en la oficina registral RENIEC Piura, 2018?

Por otro lado, el trabajo de investigación se justifica de forma práctica, buscará determinar la relación entre el síndrome de Boreout y el compromiso organizacional en la oficina registral de RENIEC Piura, debido a la observación primaria de la monotonía de las funciones laborales de los trabajadores, y la presión por el logro de las metas de la institución, lo que reflejaría el compromiso del personal.

En lo social, la investigación trascenderá, ya que orientará la gestión del talento humano de la Jefatura Regional Piura del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil; asimismo en un mejor desempeño y alcanzar los objetivos y metas organizacionales. Además de conocerse que los trabajadores poseen características que reflejen aburrimiento por la monotonía de sus actividades, permitirá que la dirección de la institución plantee estrategias de retención laboral y motivación a sus colaboradores; y ello conllevará a contar con un servicio adecuado para los usuarios de RENIEC.

Desde el diseño de investigación, se creyó conveniente el planteamiento de hipótesis: HG: El síndrome de Boreout se relaciona directamente con el compromiso organizacional de los trabajadores en la oficina registral RENIEC Piura, 2018. Además, se consideró las siguientes hipótesis específicas: (1) Existe relación directa entre la infra exigencia en el trabajo y el compromiso organizacional de los trabajadores en la oficina registral RENIEC Piura, 2018. (2) Existe relación directa entre el aburrimiento y el compromiso organizacional de los trabajadores en la oficina registral RENIEC Piura, 2018. (3) El desinterés en el trabajo se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional de los trabajadores en la oficina registral RENIEC Piura, 2018.

Finalmente se plantean el objetivo general de investigación: Establecer la relación entre el síndrome de Boreout y el compromiso organizacional de los trabajadores en la oficina registral RENIEC Piura, 2018. Con sus respectivos objetivos específicos: (1) Establecer la relación entre la infra exigencia en el trabajo y el compromiso organizacional de los trabajadores en la oficina registral RENIEC Piura, 2018. (2) Determinar la relación entre el aburrimiento en el trabajo y el compromiso organizacional de los trabajadores en la oficina registral RENIEC Piura, 2018. (3) Evaluar la relación entre el desinterés en el trabajo y el compromiso organizacional de los trabajadores en la oficina registral RENIEC Piura, 2018

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación se efectuó bajo un diseño no experimental ya que la observación y análisis de las variables estudiadas: Síndrome de Boreout y Compromiso organizacional, se realizaron sin modificar los resultados alcanzados mediante el recojo de datos a través de los instrumentos que se aplicaron en la investigación (Rodríguez y Burneo, 2017)

De igual modo, presentó un diseño descriptivo - correlacional ya que buscó determinar el nivel de relación entre la variable síndrome de boreout y el compromiso organizacional de los trabajadores en la oficina registral Reniec – Piura, 2018.

Además, evidencia un diseño transversal por que los datos fueron recogidos en un mismo periodo de tiempo, a través de la aplicación de sendos instrumentos a los servidores públicos de la Oficina Registral del RENIEC de la ciudad de Piura.

Dónde:

M= Oficina Registral del RENIEC de la ciudad de Piura

O₁= Síndrome de Boreout

O₂= Compromiso organizacional

r= Relación entre las variables



2.2 Población y muestra

La población fue seleccionada en base a los servidores públicos de la Oficina registral del RENIEC de la ciudad de Piura con el fin de hacer un análisis del Síndrome de Boreout y su relación con el Compromiso Organizacional. Este proceso involucro a 42 servidores públicos, pertenecientes al área operativa (30) y al área administrativa (12).

Siendo la población 42 servidores públicos; de acuerdo a Romero (2014); la muestra para poblaciones menores a 50 individuos, es considerada igual a la población ($N=n$). De ésta manera se aplicó un censo a los 42 servidores de la Oficina Registral RENIEC de la ciudad de Piura.

2.3 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.3.1. Técnica

Encuesta: Se estructuró en función de las dimensiones de las variables: Síndrome de Boreout y Compromiso organizacional; considerándose además sus respectivos indicadores; teniéndose como objetivo la adquisición de información relevante para la resolución del problema investigado.

Observación: Se realizó mediante la observación directa y sistemática de las acciones y reacciones conductuales de los trabajadores en su ámbito laboral de RENIEC, en función a los indicadores de las variables a investigar.

2.3.2 Instrumento

Cuestionario: Se aplicó a los 42 servidores públicos de la Oficina registral RENIEC Piura; para alcanzar los fines de la encuesta, se realizó un cuestionario organizado sobre las escalas de probabilidad con estimaciones de 1 a 5; lo que expresa el grado de aprobación que acompaña a todos no están de acuerdo, moderan el desacuerdo, ni el acuerdo ni el desacuerdo, el acuerdo moderado y el acuerdo total en relación a las dimensiones consideradas. Los resultados determinan el promedio obtenido de los resultados de los ítems según las escalas designadas por dimensión.

Guía de observación: Se desarrolló un análisis de los 42 servidores públicos de la Oficina registral RENIEC, sobre sus acciones y comportamientos durante su jornada laboral, se utilizaron estrategias para poder registrar lo observado y mediante una tabla diseñada se presentarán de acuerdo a su frecuencia y porcentaje.

2.3.3. Validez de los instrumentos

Los instrumentos de recolección de información fueron confirmados en su contenido por tres (03) expertos designados por la filial de la Universidad César Vallejo Piura, y las pruebas aprobadas se realizaron de acuerdo con el propósito del estudio. Cada instrumento ha sido utilizado profesional y éticamente. Según Hernández; Fernández y Baptista. (2014), “la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p. 201).

2.3.4. Confiabilidad de los Instrumentos

La confiabilidad de los instrumentos (cuestionarios) se obtuvo utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach obteniéndose el valor para la variable Síndrome de Boreout (0.807) y para la variable Compromiso organizacional (0.814). Ambos valores reflejan una alta fiabilidad para sendos instrumentos.

2.4 Procedimiento

La recolección de la información se llevó a cabo mediante la aplicación de la técnica de la encuesta y la observación directa, para lo cual fue necesario solicitar permiso al Jefe de la Oficina Registral, Sr César Chorres Ancajima, ya que se necesitó aplicar el cuestionario a los trabajadores; asimismo, para poder observar los procesos administrativos y operativos. El cuestionario estructurado en la escala de Likert, en base de los indicadores de cada dimensión, presentó opciones de pregunta desde Totalmente de acuerdo hasta totalmente en desacuerdo, para categorizar los resultados en niveles alto, medio y bajo para cada variable. De igual manera para el instrumento guía de observación, su estructura responde a alternativas de frecuencia: Siempre, a veces y nunca, lo que se tabuló por medio de frecuencias y porcentajes, resumiendo de forma literal los resultados más resultantes. Los resultados obtenidos sirven para realizar la discusión de la investigación, triangulando las teorías, y los resultados de otros antecedentes. De esta manera, se formularon las conclusiones de investigación y las recomendaciones necesarias.

2.4.1. Variables y Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Síndrome de Boreout	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 las empresas. (Cabrera, 2014).	Infraexigencia laboral	La dimensión “Infraexigencia laboral” se medirá a través de los indicadores poca responsabilidad, trabajo muy fácil, relevancia del trabajo; mediante la técnica de la encuesta, aplicándose como instrumento el cuestionario a los trabajadores de la Reniec Piura	Nivel de responsabilidad Sencillez de la labor Relevancia del trabajo	Ordinal
		Aburrimiento laboral	La dimensión “Aburrimiento laboral” se medirá a través de los indicadores Inconformidad, Apatía, Distrainimiento; mediante la técnica de la encuesta, aplicándose como instrumento el cuestionario a los trabajadores de la Reniec Piura	Inconformidad Apatía Distrainimiento	Ordinal
		Desinterés laboral	La dimensión “Desinterés laboral” se medirá a través de los indicadores Indiferencia, Desligamiento, Falta de identificación; mediante la técnica de la encuesta, aplicándose como instrumento el cuestionario a los trabajadores de la Reniec Piura	Indiferencia Desligamiento Nivel de identificación	Ordinal

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional es una representación que reconoce los sentimientos, actitudes de los empleados, percepciones y su participación activa en la organización. Este concepto incluye la actitud de una persona hacia los diferentes grupos que conforman la organización. (Ávila, Nieto, y López, 2016)	Compromiso afectivo	La dimensión "Compromiso afectivo" se medirá a través de los indicadores Sentimiento de permanencia, Satisfacción de permanencia, identificación con la problemática institucional; mediante la técnica de la encuesta, aplicándose como instrumento el cuestionario a los trabajadores de la Reniec Piura	Sentimiento de permanencia. Satisfacción de permanencia. Identificación con la problemática institucional.	Ordinal
		Compromiso de continuidad	La dimensión "Compromiso de continuidad" se medirá a través de los indicadores Necesidad y deseo de permanencia; Reconocimiento por la laboral realizada, Confianza en la organización; mediante la técnica de la encuesta, aplicándose como instrumento el cuestionario a los trabajadores de la Reniec Piura	Necesidad y deseo de permanencia. Reconocimiento por la laboral realizada. Confianza en la organización.	Ordinal
		Compromiso Normativo	La dimensión del "compromiso normativo" se medirá con indicadores, como la motivación interna y moral, sentido de lealtad, sentimiento de obligación; utilizando técnicas de investigación utilizando un cuestionario para los trabajadores de Reniec Piura.	Motivación interna y moral. Sentimiento de lealtad. Sentimiento de obligación.	Ordinal

2.5 Métodos de análisis de datos

En los métodos de análisis y procesamiento de datos se realizó, lo siguiente: Se determinó la relación entre el Síndrome de Boreout y Compromiso Organizacional, además de los niveles de las dimensiones categóricas propuestas, para ser representado por medio de tablas, cuadros y gráficos. El procesamiento de las encuestas se realizó mediante el programa estadístico SPSS V. 24.0. El análisis e interpretación correlacional se realizó mediante la correlación de Pearson, de los resultados obtenidos, considerando los antecedentes y bases teóricas para generar discusión de los resultados obtenidos.

2.6 Aspectos éticos

El desarrollo del presente trabajo de investigación, tuvo en cuenta varios aspectos éticos: Se siguió las pautas de la Asociación Americana de Psicología (APA). El uso de la información comercial se realizó de forma secreta y exclusivamente con fines investigativos. Se reconoció la autoría intelectual

III. RESULTADOS

La investigación se desarrolla en relación a las variables Síndrome de Boreout y Compromiso Organizacional en la Oficina de Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC– Piura). En el presente capítulo se aplicaron ambos cuestionarios a la muestra conformada por 42 trabajadores. Los resultados se representaron mediante el empleo de tablas, que indican la relación de las variables en estudio; además se presenta la correlación de Pearson. Los resultados se desarrollaron en base a la presentación de los objetivos de la investigación.

Objetivo Específico 1: Evaluar la relación entre la infraexigencia laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores en la oficina registral RENIEC Piura, 2018.

Tabla 1

Correlación de la dimensión Infraexigencia y la variable Compromiso organizacional.

			Compromiso Organizacional
Correlación de Pearson	Infraexigencia	Coefficiente de Pearson	,431**
		Sig. (bilateral)	,004
		N	42

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de RENIEC – Piura.

Interpretación y análisis:

Los resultados de correlación, evidencian que existe una correlación a nivel del 1%, es decir; es significativa, media, directa y positiva, determinado por el coeficiente de correlación de Pearson ($r=0,431^{**}$) y un Sig. Bilateral de 0,004. A partir del valor de coeficiente de correlación, $r=0,431$ se determinó que un 43,1% del nivel del compromiso organizacional es debido a la presencia de infraexigencia, en sus trabajadores; o bien podría interpretarse que la infraexigencia y el compromiso organizacional comparten un 43,1% de elementos comunes. En otras palabras, la dimensión infraexigencia tiene influencia en un 43,1% de la variabilidad del compromiso organizacional. Por ende, existe un 56,9% de variabilidad no explicada, correspondiente a otros factores. También, al obtener un Sig. (Bilateral), cuyo valor es menor a 0.01 se acepta la hipótesis específica 1 positiva (H1), por lo tanto, si existe relación entre la Infraexigencia y el Compromiso organizacional.

Objetivo Específico 2: Evaluar la relación entre el aburrimiento en el trabajo y el compromiso organizacional de los trabajadores en la oficina registral RENIEC Piura, 2018.

Tabla 2

Correlación de la dimensión Aburrimiento y la variable Compromiso organizacional.

			Compromiso Organizacional
Correlación de Pearson	Aburrimiento en el trabajo	Coefficiente de Pearson	-,651**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	42

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de RENIEC – Piura.

Interpretación y análisis:

Los resultados correlacionales, evidencian que existe una correlación a nivel del 1%, es decir; es significativa, alta, e indirecta, determinado por el coeficiente de correlación de Pearson ($r=-0,651^{**}$) y un Sig. Bilateral de 0,000. A partir del valor de coeficiente de correlación, $r=-0,651$ se determinó que un 65,1% del nivel del compromiso organizacional es debido a la presencia de aburrimiento, en sus trabajadores; o bien podría interpretarse que el aburrimiento y el compromiso organizacional comparten un 65,1% de elementos comunes. En otras palabras, la dimensión aburrimiento tiene influencia en un 65,1% de la variabilidad del compromiso organizacional. Por ende, existe un 34,9% de variabilidad no explicada, correspondiente a otros factores. Al obtener un Sig. (Bilateral), cuyo valor es menor a 0.01 se acepta la hipótesis específica 2 positiva (H2), por lo tanto, si existe relación entre el Aburrimiento y el Compromiso organizacional.

Objetivo Específico 3: Evaluar la relación entre el Desinterés y el compromiso organizacional de los trabajadores en la oficina registral RENIEC Piura, 2018.

Tabla 3

Correlación de la dimensión Desinterés y la variable Compromiso organizacional.

			Compromiso Organizacional
Correlación de Pearson	Desinterés en el trabajo	Coefficiente de Pearson	,713**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	42

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de RENIEC – Piura.

Interpretación y análisis:

Por otro lado, se evidencia que existe una correlación a nivel del 1%, es decir; es significativa, alta, directa, determinado por el coeficiente de correlación de Pearson ($r=0,713^{**}$) y un Sig. Bilateral de 0,000. A partir del valor de coeficiente de correlación, $r=0,713$ se determinó que un 71,3% del nivel del compromiso organizacional es debido a la presencia de desinterés de los trabajadores; o bien podría interpretarse que el desinterés y el compromiso organizacional comparten un 71,3% de elementos comunes. En otras palabras, la dimensión desinterés tiene influencia en un 71,3% de la variabilidad del compromiso organizacional. Por ende, existe un 28,7% de variabilidad no explicada, correspondiente a otros factores. Al obtener un Sig. (Bilateral), cuyo valor es menor a 0.01 se acepta la hipótesis específica 3 positiva (H3), entonces, si existe relación entre el Desinterés y el Compromiso organizacional.

Objetivo General: Establecer la relación entre el síndrome de Boreout y el compromiso organizacional de los trabajadores en la oficina registral RENIEC Piura, 2018

Tabla 4

Correlación de las variables Síndrome de Boreout y Compromiso organizacional.

			Compromiso Organizacional
Correlación de Pearson	Síndrome de Boreout	Coeficiente de Pearson	,552*
		Sig. (bilateral)	,022
		N	42

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de RENIEC – Piura.

Interpretación y análisis:

Los resultados correlacionales de las variables, evidencia que existe una correlación a nivel del 5%, es decir; es significativa, media, directa y positiva, determinado por el coeficiente de correlación de Pearson ($r=0,552^*$) y un Sig. Bilateral de 0,022. A partir del valor de coeficiente de correlación, $r=0,552$ se determinó que un 55,2% del nivel del compromiso organizacional es debido a la presencia de síndrome de boreout, en sus trabajadores; o bien podría interpretarse que el síndrome de boreout y el compromiso organizacional comparten un 55,2% de elementos similares. En otras palabras, la variable síndrome de boreout tiene influencia en un 55,2% de la variabilidad del compromiso organizacional. Por ende, existe un 44,8% de variabilidad no explicada, correspondiente a otros factores. Por otro lado, al obtener un Sig. (Bilateral), cuyo valor es menor a 0.05 se **acepta** la hipótesis general positiva (HI), por lo

tanto, si existe relación entre el Síndrome de Boreout y el Compromiso Organizacional.

Así mismo en la obtención de resultados se aplicó una guía de observación directa obteniéndose de manera concluyen los siguientes resultados, que para la variable Síndrome de Boreout el porcentaje más alto en la mayoría de los servidores públicos es a veces (64.3%) realizan actividades difíciles en su jornada laboral como atención al público y el más bajo en la mayoría de los servidores públicos es siempre (52.4%) se muestran orgullosos de portar el uniforme de la institución. Con respecto a la variable compromiso organizacional el porcentaje más alto de la mayoría de los servidores públicos a veces es (64.3%) se muestra participativos dentro del área laboral y el más bajo de la mayoría de los servidores públicos es siempre (57.1%) respetan el orden jurídico del área.

IV. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como finalidad establecer la relación entre el síndrome de Boreout y el compromiso organizacional de los trabajadores en la oficina registral RENIEC Piura, desarrollándose bajo un análisis descriptivo correlacional, donde se obtuvo que el síndrome de Boreout se relaciona de manera directa, positiva y con una significancia alta, en función del compromiso organizacional. Por lo tanto, la dirección de recursos humanos de la RENIEC – Piura, debe brindar mayores responsabilidades a su personal, demostrar que las actividades que realizan son relevantes para el cumplimiento de metas, motivar y estimular a su personal para no recaer en insatisfacción laboral, enfocarse en la generación de compromiso por parte de los colaboradores. A continuación, se presenta la discusión de los hallazgos, en relación a los aportes teóricos, los trabajos previos y los resultados alcanzados en ésta investigación:

***Objetivo Específico 1:** Evaluar la relación entre la infraexigencia laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores en la oficina registral RENIEC Piura, 2018.*

Según el aporte de Badía (2016) la infraexigencia laboral, se da cuando los trabajadores consideran las labores como monótonas y similares. Ejecutar las labores sin valor relevante. Cuando se genera la sensación de no estar desempeñándose con toda la voluntad de dar todo laboralmente. Existe un sentimiento que la organización no aprovecha sus habilidades y conocimientos.

En los resultados, a partir del valor de coeficiente de correlación, $r=0,431$ se determinó que la relación es media, directa y positiva, además se interpreta que un 43,1% del nivel del compromiso organizacional es debido a la presencia de infraexigencia, en sus trabajadores; o bien podría interpretarse que la dimensión infraexigencia tiene influencia en un 43,1% de la variabilidad del compromiso organizacional. Se aprecia además que la percepción de los trabajadores, en un 71,4% presenta una infraexigencia media, cuando su nivel de compromiso organizacional es medio, con un 81,0%.

Estos resultados se comparan con los obtenidos por Latella, Marciano y Velasco (2016), quien en relación a la dimensión infra exigencia laboral, manifiesta que solamente un 29,8% considera que realiza tareas retadoras 1 o 2 días a la semana; el 25,8% considera que las tareas son insignificantes 1 o 2 días a la semana. En igual sentido, Azabache (2016) concluye que en otros subgrupos muestrales, se observan niveles medio de presencia de infraexigencia, indicando que este grupo ha aprendido a organizar su rutina laboral para de esa forma tener

pocas obligaciones pendientes.

Los resultados de la investigación determinaron que la para dimensión infraexigencia laboral y la variable compromiso organizacional, evidencian que existe una correlación a nivel del 1%, es decir; es significativa, determinado por el Sig. Bilateral de 0,004.

También, al obtener un Sig. (Bilateral), cuyo valor es menor a 0.01 se acepta la hipótesis específica 1 positiva (H1), por lo tanto, si existe relación entre la Infraexigencia y el Compromiso organizacional.

Se deduce que los servidores perciben que no se está aprovechando adecuadamente sus habilidades o conocimientos, sumado a que los servidores del área operativa generalmente realizan actividades similares diariamente, no consideran un reto su trabajo, menguando su compromiso al no ser tan productivos como ellos desean.

Objetivo Específico 2: *Evaluar la relación entre el aburrimiento en el trabajo y el compromiso organizacional de los trabajadores en la oficina registral RENIEC Piura, 2018.*

Al referirse a la dimensión Aburrimiento; Badía (2016) la define como un estado anímico de apatía, desgano y vacilación debido a que el trabajador no conoce cuales son las actividades a realizar diariamente. Complementando este aporte Mael y Jex (2015), muestran que el aburrimiento es una condición psicológica que un individuo siente cuando toma la decisión que una actividad en particular no tiene ningún valor o es importante; considerándose como lo contrario al entusiasmo en el trabajo; en otras palabras, el individuo se irrita con facilidad, se siente cansada y no está en conformidad con su situación laboral actual.

A partir del valor de coeficiente de correlación, $r=0,651$ se determinó que la relación es alta, indirecta y negativa, además se interpreta que un 65,1% del nivel del compromiso organizacional es debido a la presencia de aburrimiento, en sus trabajadores; o bien podría interpretarse que la dimensión aburrimiento tiene influencia en un 65,1% de la variabilidad del compromiso organizacional. Por ende, existe un 34,9% de variabilidad no explicada. Se aprecia que la percepción de los trabajadores, en un 92,4% presenta un aburrimiento medio, cuando su nivel de compromiso organizacional es medio, con un 81,0%.

Estos resultados se comparan con los obtenidos por Latella, Marciano y Velasco (2016), quienes afirman en relación al aburrimiento que un 24,2% de los encuestados pueden pasar

horas donde no saben qué hacer, 1 o 2 veces; asimismo un 28,1% se pasa la jornada esperando que esta concluya, 1 o 2 veces por semana.

Los resultados correlacionales, evidencian que existe una correlación a nivel del 1%, es decir; es significativa, determinado por el Sig. Bilateral de 0,000. Al obtener un Sig. (Bilateral), cuyo valor es menor a 0.01 se acepta la hipótesis específica 2 positiva (H2), por lo tanto, si existe relación entre el aburrimiento y el Compromiso organizacional.

Se infiere que los servidores han perdido el entusiasmo para realizar sus labores, se muestran irritados en sus labores cotidianas y su valoración de su trabajo es mínima, ocasionando que su compromiso hacia las metas no sea el adecuado.

***Objetivo Específico 3:** Evaluar la relación entre el Desinterés y el compromiso organizacional de los trabajadores en la oficina registral RENIEC Piura, 2018.*

Partiendo del aporte de Badía (2016) el desinterés en el trabajo es debido a que el trabajador no se siente identificado con sus labores en el trabajo. Asimismo, complementando este aporte Cabrera (2014) señala que el desinterés en el trabajo, se identifica por la falta de identificación para con sus acciones laborales; el empleado puede evidenciar falta de interés por todo lo que representa la organización, desinterés por su carga laboral propiamente dicha, y falta de interés en su situación empresarial (no se preocupe o motive por las promociones o línea de carrera dentro de la organización).

A partir del valor de coeficiente de correlación, $r=0,713$ se determinó que la relación es alta, directa y positiva; además se interpreta que un 71,3% del nivel del compromiso organizacional es debido a la presencia de desinterés de los trabajadores; o bien podría interpretarse que la dimensión desinterés tiene influencia en un 71,3% de la variabilidad del compromiso organizacional. Por ende, existe un 28,7% de variabilidad no explicada, correspondiente a otros factores. Así también se aprecia que la percepción de los trabajadores, en un 73,8% presenta un desinterés medio, cuando su nivel de compromiso organizacional es medio, con un 81,0%.

Estos resultados se comparan con los obtenidos por Latella, Marciano y Velasco (2016), quienes, en relación al desinterés laboral, determinaron que un 30,9% se siente motivado con las tareas que le asignan 3 a 4 días a la semana; un 20,8% se siente identificado con el trabajo, 3 a 4 días a la semana; y un 19,1% considera el trabajo sin sentido 1 o 2 días a la semana.

En los resultados obtenidos, se evidencia que existe una correlación a nivel del 1%, es decir; es significativa, determinado por el Sig. Bilateral de 0,000. Al obtener un Sig. (Bilateral), cuyo valor es menor a 0.01 se acepta la hipótesis específica 3 positiva (H3), entonces, si existe relación entre el Desinterés y el Compromiso organizacional.

De lo planteado anteriormente se colige que los servidores están perdiendo el interés o no se sienten identificados con sus actividades o carga laboral, llegando a un punto álgido de no sentirse comprometidos para con la institución.

Objetivo General: *Establecer la relación entre el síndrome de Boreout y el compromiso organizacional de los trabajadores en la oficina registral RENIEC Piura, 2018*

Bajo la definición de Rothlin y Werder, (2013), el síndrome de boreout se configura cuando un trabajador se encuentra desarrollando un trabajo con baja exigencia, por lo que tiene desinterés en la tarea que realiza y se aburre en su jornada; no obstante, el trabajador desarrolla diferentes estrategias de conducta para simular encontrarse agobiado de trabajo y, de esa forma, mantenerse alejado de tareas adicionales. Esto genera una situación en la cual el trabajador se encuentra aburrido por tener poca tarea, pero a la vez rehúye a las que les podrían encomendar, potenciando de esta forma la insatisfacción laboral. Por otro lado, respecto al compromiso organizacional es una representación que reconoce los sentimientos, actitudes de los empleados, percepciones y su participación activa en la organización. Este concepto incluye la actitud de una persona hacia los diferentes grupos que conforman la organización. (Ávila, Nieto, y López, 2016)

A partir del valor de coeficiente de correlación, $r=0,552$ se determinó que la relación es media, directa y positiva; además se determina que un 55,2% del nivel del compromiso organizacional es debido a la presencia de síndrome de boreout, en sus trabajadores; o bien podría interpretarse que la variable síndrome de boreout tiene influencia en un 55,2% de la variabilidad del compromiso organizacional. Por ende, existe un 44,8% de variabilidad no explicada, correspondiente a otros factores. Se aprecia que la percepción de los trabajadores, en un 92,9% presenta síndrome de Boreout en un nivel medio, cuando su nivel de compromiso organizacional es medio, con un 81,0%.

Así mismo en la obtención de resultados se aplicó una guía de observación directa obteniéndose de manera concluyen los siguientes resultados, que para la variable Síndrome de Boreout el porcentaje más alto en la mayoría de los servidores públicos es a veces (64.3%)

realizan actividades difíciles en su jornada laboral como atención al público y el más bajo en la mayoría de los servidores públicos es siempre (52.4%) se muestran orgullosos de portar el uniforme de la institución. Con respecto a la variable compromiso organizacional el porcentaje más alto de la mayoría de los servidores públicos a veces es (64.3%) se muestra participativos dentro del área laboral y el más bajo de la mayoría de los servidores públicos es siempre (57.1%) respetan el orden jurídico del área.

Estos resultados se comparan con los obtenidos por Latella, Marciano y Velasco (2016), quienes concluyen que quienes están más involucrados con los objetivos de la compañía y mantiene sus posibilidades de crecimiento dentro de ella, son menos propensos a desarrollar este síndrome. Además, que la aparición del síndrome se da con mayor frecuencia en las áreas de administrativas y de sistemas; y muchas veces puede verse agravada por los propios líderes, al no solucionar los problemas o al delegar responsabilidades en personas que toman un camino fácil y rápido, y los resultados no son sostenibles a largo plazo.

Por su parte, Böhr, Romero y Díaz (2014) en sus resultados se evidencia que los colaboradores que trabajan brindando servicios personales perciben promedios relativamente bajos en la totalidad de componentes de la variable. Los datos resultantes entre los obreros la perciben en un punto intermedio, mientras que los funcionarios de la banca muestran niveles comparados más altos. En la dimensión referente al orgullo y adhesión afectiva con la organización se evidencia que los empleados se muestran menos cercanos respecto a la dimensión, mientras que los promedios de los obreros y los empleados de oficina también son bajos. También Betancur (2017), entre los resultados obtenidos, obtuvo un alto comportamiento organizacional con un promedio de 3.73 y una desviación estándar de 1.02. Entre las dimensiones de esta variable se encontraba un compromiso afectivo promedio de nivel medio (3.899) y la desviación estándar (0.991) representada por la identificación, el significado, la satisfacción, y los lazos emocionales; mientras que el compromiso de continuidad es alto (3.76 y 0.967), representado por los beneficios, la necesidad económica, y las oportunidades laborales y el nivel final de compromiso regulatorio (3.53 y 1.093).

Los resultados correlacionales de las variables, evidencia que existe una correlación a nivel del 5%, es decir; es significativa, determinado por el Sig. Bilateral de 0,022. Al obtener un Sig. (Bilateral), cuyo valor es menor a 0.05 se **acepta** la hipótesis general positiva (H1), por lo tanto, si existe relación entre el Síndrome de Boreout y el Compromiso Organizacional. Esto permite inferir que casi la totalidad de trabajadores se encuentran medianamente aburridos en sus labores cotidianas, aunado a un desinterés por realizar sus labores motivados

a brindar un servicio adecuado, lo que acontece con una valoración media de compromiso hacia las metas u objetivos ya sea del área operativa o administrativa de la institución.

Si el trabajador alcanza un sentimiento afectivo hacia la empresa; dicha fuerza interna que genera la identificación de la persona para con la empresa; impactando de forma directa con su nivel participativo e involucramiento. Además, si las organizaciones, invierten en el desarrollo de los trabajadores, estos pueden percibir un sentido de pertenencia en la organización. Con ello, se pone en juego la lealtad del trabajador, siendo esto resultado de recibir todos los beneficios derivados del trabajo en el sentido de la obligación de reciprocidad.

4.1 Lineamiento para el mejor aprovechamiento de las oportunidades laborales

4.1.1 Establecer equipos de trabajo

En consideración de los resultados obtenidos; la dimensión aburrimiento laboral se destaca con una influencia representativa sobre el compromiso organizacional de los servidores de la Oficina Registral RENIEC – Piura, el departamento de recursos humanos, debe planificar la cohesión de equipos de trabajo, con nuevos retos para la motivación de los trabajadores, frente a tareas o labores repetitivas, considerando que en el área operativa de RENIEC, las operaciones son las mismas en cuanto a la atención al público.

1. Se propone la formación de equipos de trabajo, generando el involucramiento de los servidores hacia objetivos comunes; de igual forma ello permite mejorar el ambiente laboral. Además de realizar empowerment, designando labores que puedan motivar profesionalmente a los servidores.
2. Esta propuesta se realiza en respuesta de la necesidad de motivación a los trabajadores frente a nuevas responsabilidades o retos, frente a actividades monótonas. Además, el nivel de compromiso, al considerarse medio; se requiere que los servidores presenten responsabilidades acordes a su capacidad profesional, que le genere un entusiasmo en realizarlas.
3. Las actividades que deben realizarse para alcanzar esta propuesta son:
 - ❖ Realizar un análisis de las habilidades individuales de los servidores, e integrarlas para dotar equipos con eficacia alta, para alcanzar los objetivos.
 - ❖ Se debe permitir a los servidores, formar parte del diseño de planes para el logro de los objetivos institucionales.
 - ❖ Cada servidor debe asumir un rol dentro de cada equipo a formarse, donde evidencie su responsabilidad.
 - ❖ Evitar el individualismo, ya que ello perjudica al equipo de trabajo.
 - ❖ Establecer políticas o estándares de desempeño para evaluarlos colectivamente en los objetivos planteados.
 - ❖ Facilitar la conciliación profesional o personal.
 - ❖ Brindar seguridad a los servidores que su esfuerzo como parte del equipo, le permite crecimiento laboral.
 - ❖ Brindar autonomía a los equipos, dentro de su respectiva área, sin control excesivo, y haciéndolos partícipes de los logros alcanzados.

ABURRIMIENTO LABORAL

<p>○ Descripción de la propuesta</p>	<p>- A través de la propuesta, se busca realizar planificaciones de cohesión de equipos de trabajo, fomentar la motivación de los servidores, generar un mayor involucramiento, mantener un ambiente laboral idóneo para realizar las funciones con eficacia y eficiencia, la designación de actividades por parte del jefe; todo ello con la finalidad que los servidores enfrente a nuevos retos que les exija brindar sus conocimientos y asumir la responsabilidad en concordancia con sus capacidades, pero sobretodo que perciban entusiasmo en realizarlas.</p>																																																																																																																																																					
<p>○ Tácticas</p>	<p>- Formación de equipos de trabajo. - Servidores motivados y entusiasmados. - Involucramiento con visión y misión institucional. - Fomento del empowerment.</p>																																																																																																																																																					
<p>○ Programación</p>	<p>- La propuesta se prevé implementarse a partir del mes de enero del 2020, según las fechas establecidas en el cronograma de actividades a proponer.</p>																																																																																																																																																					
<p>○ Responsables</p>	<p>- Jefatura Regional RENIEC</p>																																																																																																																																																					
<p>○ Recursos</p>	<p>- Recursos humanos. - Bienes y recursos materiales.</p>																																																																																																																																																					
<p>○ Cronograma de actividades</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">ACTIVIDADES</th> <th colspan="4">Enero</th> <th colspan="4">Febrero</th> <th colspan="4">Marzo</th> <th colspan="4">Abril</th> <th colspan="4">Mayo</th> <th colspan="4">Junio</th> </tr> <tr> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Análisis de habilidades individuales de servidores.</td> <td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td> <td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td> <td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td> <td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td> <td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td> <td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td> </tr> <tr> <td>2. Formación de equipo de alta eficacia.</td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td> <td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td> <td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td> </tr> <tr> <td>3. Políticas y estándares de desempeño</td> <td></td><td></td><td></td><td>■</td> <td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td> <td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td> <td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td> <td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td> <td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td> </tr> <tr> <td>4. Conciliación profesional o personal</td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td> </tr> </tbody> </table>	ACTIVIDADES	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1. Análisis de habilidades individuales de servidores.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	2. Formación de equipo de alta eficacia.													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	3. Políticas y estándares de desempeño				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	4. Conciliación profesional o personal					■	■	■	■					■	■	■	■					■	■	■	■
ACTIVIDADES	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio																																																																																																																																	
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4																																																																																																																														
1. Análisis de habilidades individuales de servidores.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																																																																																																																														
2. Formación de equipo de alta eficacia.													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																																																																																																																														
3. Políticas y estándares de desempeño				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																																																																																																																														
4. Conciliación profesional o personal					■	■	■	■					■	■	■	■					■	■	■	■																																																																																																																														
<p>○ Presupuesto</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">Materiales</th> </tr> <tr> <th>Descripción</th> <th>Cantidad</th> <th>Precio unitario</th> <th>Costo total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hojas Dina A4</td> <td>1 millar</td> <td>S/. 12.00</td> <td>S/. 12.00</td> </tr> <tr> <td colspan="3"></td> <td align="right">S/. 12.00</td> </tr> <tr> <th colspan="4">Servicios adicionales</th> </tr> </tbody> </table>	Materiales				Descripción	Cantidad	Precio unitario	Costo total	Hojas Dina A4	1 millar	S/. 12.00	S/. 12.00				S/. 12.00	Servicios adicionales																																																																																																																																				
Materiales																																																																																																																																																						
Descripción	Cantidad	Precio unitario	Costo total																																																																																																																																																			
Hojas Dina A4	1 millar	S/. 12.00	S/. 12.00																																																																																																																																																			
			S/. 12.00																																																																																																																																																			
Servicios adicionales																																																																																																																																																						

	Descripción	Cantidad	Precio unitario	Costo total
	Tintas para impresión negro y color	Global	S/. 200.00	S/. 200.00
	Base de datos Excel (indicadores de desempeño)	Global	S/. 1000.00	S/. 1000.00
				S/. 1200.00
	- <i>Inversión total:</i> S/. 1212.00			
○ Viabilidad	- La viabilidad de ejecución de la propuesta, dependerá de la disposición del jefe regional de RENIEC, y a la disposición de caja chica. Los gastos operativos deben ser sustentados adecuadamente.			
○ Mecanismo de control	<ul style="list-style-type: none"> - Indicador de trabajo en equipo - Indicador de desempeño - Indicador de motivación - Indicador de eficacia y eficiencia 			

4.1.2 Mejorar las condiciones laborales

En consideración de los resultados obtenidos; el desinterés es la dimensión que guarda mayor influencia sobre el compromiso laboral de los servidores de la Oficina Registral RENIEC – Piura, lo que es resultado directo de la falta de identificación de los servidores para con los objetivos institucionales, para con su trabajo lo que repercute en no brindar su mayor esfuerzo o contribución, a pesar de estar en sus capacidades. Considerando que sus actividades operativas se ofrecen a la atención al usuario, la imagen institucional también obtendrá percepciones negativas.

1. Se propone la mejora de las condiciones laborales, ya que los servidores deben sentirse comprometidos con sus actividades, no por un salario sino porque se sienten atraídos por representar a la institución, y sientan que les gusta lo que vienen realizando. Además de proponer líneas de carrera, o mejores condiciones para el tipo de contrato.
2. Esta propuesta se realiza en respuesta de la necesidad de sentirse seguros en su trabajo, se evidencio hace poco una marcha en pro de mejores condiciones laborales por parte de los servidores de la RENIEC Piura, ya que la mayoría tienen un contrato tipo CAS.
3. Las actividades que deben realizarse para alcanzar esta propuesta son:

- ❖ La dirección o los jefes deben ejercer un liderazgo participativo, tratando de conocer las preferencias y ver las posibilidades de mejora en su desempeño individual y grupal.
- ❖ Deben establecerse políticas de promoción en la institución, y hacerlos plenamente partícipes de los cursos de capacitación que se imparten.
- ❖ El departamento de recursos humanos, debe estar activo, competente y dinámico, para poder cualificar a los servidores y colocarlos en puestos idóneos.
- ❖ Se debe dotar todos los contenidos de los puestos de trabajo y delimitar de manera clara las funciones, lo que debe estar contemplado en un manual de funciones.
- ❖ Se deben proveer adecuados incentivos a los servidores, para alcanzar su satisfacción laboral, ya que solamente trabajar por dinero lleva al desinterés de las funciones.
- ❖ Los servidores deben adquirir recursos para expresar sus necesidades, haciendo frente a dificultades u obstáculos contrarios a los objetivos institucionales.

DESINTERÉS LABORAL

○ Descripción de la propuesta	- A través de la propuesta, se busca fortalecer el nivel de identificación de los servidores para con la institución; para lo cual es necesario brindar adecuadas condiciones laborales, generar oportunidades de línea de carrera y aspectos relacionados a la contratación.																																																																																																																													
○ Tácticas	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo participativo - Políticas de promoción y ascenso laboral - Asignación de puestos - Incentivo laboral 																																																																																																																													
○ Programación	- La propuesta se prevé implementarse a partir del mes de enero del 2020, según las fechas establecidas en el cronograma de actividades a proponer.																																																																																																																													
○ Responsables	- Jefatura Regional RENIEC/SINTRARENIEC (Sindicato)																																																																																																																													
○ Recursos	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos. - Bienes y recursos materiales. 																																																																																																																													
○ Cronograma de actividades	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">PERIODOS</th> <th colspan="4">Enero</th> <th colspan="4">Febrero</th> <th colspan="4">Marzo</th> <th colspan="4">Abril</th> <th colspan="4">Mayo</th> <th colspan="4">Junio</th> </tr> <tr> <th style="text-align: left;">ACTIVIDADES</th> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Liderazgo participativo</td> <td></td><td></td><td></td><td style="background-color: red;"></td> <td style="background-color: red;"></td><td style="background-color: red;"></td><td style="background-color: red;"></td><td style="background-color: red;"></td> <td style="background-color: red;"></td><td style="background-color: red;"></td><td style="background-color: red;"></td><td style="background-color: red;"></td> <td style="background-color: red;"></td><td style="background-color: red;"></td><td style="background-color: red;"></td><td style="background-color: red;"></td> <td style="background-color: red;"></td><td style="background-color: red;"></td><td style="background-color: red;"></td><td style="background-color: red;"></td> <td style="background-color: red;"></td><td style="background-color: red;"></td><td style="background-color: red;"></td><td style="background-color: red;"></td> </tr> <tr> <td>2. Políticas de promoción y ascenso</td> <td style="background-color: #f08080;"></td><td style="background-color: #f08080;"></td><td style="background-color: #f08080;"></td><td style="background-color: #f08080;"></td> <td style="background-color: #f08080;"></td><td style="background-color: #f08080;"></td><td style="background-color: #f08080;"></td><td style="background-color: #f08080;"></td> <td style="background-color: #f08080;"></td><td style="background-color: #f08080;"></td><td style="background-color: #f08080;"></td><td style="background-color: #f08080;"></td> <td style="background-color: #f08080;"></td><td style="background-color: #f08080;"></td><td style="background-color: #f08080;"></td><td style="background-color: #f08080;"></td> <td style="background-color: #f08080;"></td><td style="background-color: #f08080;"></td><td style="background-color: #f08080;"></td><td style="background-color: #f08080;"></td> <td style="background-color: #f08080;"></td><td style="background-color: #f08080;"></td><td style="background-color: #f08080;"></td><td style="background-color: #f08080;"></td> </tr> <tr> <td>3. Asignación adecuada de</td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td style="background-color: #f08080;"></td><td style="background-color: #f08080;"></td><td style="background-color: #f08080;"></td><td style="background-color: #f08080;"></td> <td style="background-color: #f08080;"></td><td style="background-color: #f08080;"></td><td style="background-color: #f08080;"></td><td style="background-color: #f08080;"></td> <td style="background-color: red;"></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </tbody> </table>	PERIODOS	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				ACTIVIDADES	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1. Liderazgo participativo																									2. Políticas de promoción y ascenso																									3. Asignación adecuada de																								
	PERIODOS	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio																																																																																																								
	ACTIVIDADES	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4																																																																																																					
	1. Liderazgo participativo																																																																																																																													
	2. Políticas de promoción y ascenso																																																																																																																													
3. Asignación adecuada de																																																																																																																														

V. CONCLUSIONES

1. Respecto a la evaluación de la relación entre la infraexigencia laboral y el compromiso organizacional; se concluye que existe una relación media, directa, positiva y altamente significativa. Los servidores públicos de la RENIEC – Piura, perciben una infraexigencia laboral de nivel medio; por lo que el compromiso organizacional es valorado en niveles medios. Concluyendo que los servidores perciben que no se está aprovechando adecuadamente sus habilidades o conocimientos, lo que mengua su compromiso respecto a su productividad.
2. En cuanto a la evaluación de la relación entre el aburrimiento en el trabajo y el compromiso organizacional; se concluye que existe una relación alta, indirecta y altamente significativa. Los servidores públicos de la RENIEC – Piura, sienten un aburrimiento laboral en un nivel medio; ocasionando niveles medios de compromiso organizacional. Concluyendo que los servidores han perdido el entusiasmo para realizar sus labores, demostrando irritabilidad en sus labores cotidianas, por lo cual su compromiso para con las metas institucionales no es el idóneo.
3. En la evaluación de la relación entre el desinterés laboral y el compromiso organizacional; se concluye que existe una relación alta, directa, positiva y altamente significativa. Los servidores públicos de la RENIEC – Piura, presentan un nivel medio de desinterés laboral; por lo cual su nivel de compromiso organizacional es medio. Concluyendo que los servidores están perdiendo el interés o no se sienten identificados con sus actividades o carga laboral, llegando a un punto álgido de no sentirse comprometidos.
4. Respecto a la evaluación de la relación entre el Síndrome de Boreout y el Compromiso Organizacional; se concluye que existe una relación media, directa, positiva y altamente significativa. Los servidores públicos de la RENIEC – Piura, califican en un nivel medio la presencia del Síndrome de boreout, asimismo el compromiso organizacional de los trabajadores se encuentra en un nivel medio. Concluyendo que casi la totalidad de servidores se encuentran medianamente aburridos en sus labores cotidianas, aconteciendo una valoración compromiso medio hacia las metas u objetivos ya sea del área operativa o administrativa de la institución.

VI. RECOMENDACIONES

1. Realizar una evaluación de puestos, para lo cual es necesario optimizar los procesos de selección y designación de puestos, ya que los servidores perciben que su puesto o carga laboral no está acorde con lo que ellos pueden brindar a favor de la institución. Se debe comunicar con claridad los roles de cada puesto, para lo que una revisión al MOF es necesaria de manera prioritaria.
2. Fomentar la autonomía y generar espacios para una participación protagónica y activa en el puesto del trabajo. Planificación de retos laborales o personales que recalquen la importancia de un buen desempeño en el ámbito laboral, ya que la rutina genera aburrimiento. Además, los servidores pueden tener espacios de relajación en su jornada, para despejar su mente y retomar energías para una mayor concentración. Mejorar las condiciones de trabajo (físicas, ambientales y psicosociales)
3. Diseñar programas de capacitación y/o entrenamiento, que les motive a ponerlos en práctica en desarrollo de sus funciones. Brindar una mayor motivación, para lo cual se necesita de jefes empáticos, comunicativos, de actitud proactiva; que influyan positivamente en los servidores. Deben generar espacios donde los servidores puedan compartir entre sí, y logren enfocarse en las metas como área o equipos de trabajo.
4. Conocer las expectativas de los servidores en relación a lo profesional, planificar una rotación de puestos, según capacidades o experiencia. Mantener un clima de trabajo satisfactorio y afable, donde los servidores puedan intervenir y se proponga innovaciones creativas en el desarrollo de la función. Por otro lado, compartir los valores institucionales, lograr una adecuada satisfacción laboral, generar ambientes de confianza y con comunicación fluida, involucrar a todo el personal en las metas y/u objetivos, hacer público los logros institucionales y propios del trabajador.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, S. (2017). *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores de una Institución de Salud Pública de Sullana*. Universidad Privada Antenor Orrego. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2881/1/RE_PSICO_SUSAN.ABANTO_COMPROMISO.ORGANIZACIONAL_DATOS.PDF
- Anampa Zonia. (2016). *Compromiso Organizacional y su relación con el Estrés de los trabajadores de la Constructora Janet EIRL del Distrito de Trujillo-2016*. Universidad César Vallejo. Obtenido de file:///C:/Users/PERU/Desktop/TESIS%20REPOSITARIOS%20JULY/anampa_az.pdf
- Ancajima, J. (2016). *La Cultura Organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de SODIMAC, Sullana 2015*. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/2165/Tesis_45083.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ávila, M., Nieto, E., & López, G. (2016). *La Importancia del Compromiso Organizacional en el Siglo XXI*. Obtenido de <http://congresos.uaslp.mx/formacionytrabajo/Documents/FyT%20-%20D%C3%ADa%20-%20Mesa%20-%20FT2016-050%20E2%80%93%20Diapositivas%20-%20Consuelo%20Avila%20-%20La%20Importancia%20del%20Compromiso.pdf>
- Azabache, K. (2016). *Construcción y propiedades psicométricas de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en colaboradores adultos de Trujillo*. Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/186/azabache_ak.pdf?sequence=1
- Badia, I. (2016). *¿Te aburres en el trabajo?. Síndrome Boreout*. Salud Laboral. FEUSO. Obtenido de http://feuso.es/images/docs/boletines/FEUSO_SALUD_LABORAL437.pdf
- Basurto, L. (2017). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Scharff Logística integrada S.A.-2016*. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8518/Basurto_DLC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Betancur, M. (2017). *Compromiso Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral en la Empresa Transportes Deco S.C.R.L. Callao-2017*. Universidad César Vallejo. Obtenido de file:///C:/Users/PERU/Desktop/TESIS%20REPOSITARIOS%20JULY/Betancur_PMY.pdf

- Böhrt, R. (2014). *El compromiso organizacional entre obreros: un estudio en cuatro organizaciones bolivianas Universidad Católica Boliviana "San Pablo"*. Obtenido de <http://www.ucb.edu.bo/Publicaciones/Ajayu/v12n2/v12n2a04.pdf>
- Böhrt, R. (2014). *El compromiso organizacional entre obreros: un estudio en cuatro organizaciones bolivianas Universidad Católica Boliviana "San Pablo"*. Obtenido de <http://www.ucb.edu.bo/Publicaciones/Ajayu/v12n2/v12n2a04.pdf>
- Cabrera, L. (2014). Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. *Revista de la Universidad Industrial de Santander*, 259-265.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito de las organizaciones*. España: McGraw-Hill. Interamericana de España.
- Cruz Pamela. (2016). *Compromiso Organizacional y su relación con la Satisfacción labioral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, Universidad César Vallejo*. Obtenido de file:///C:/Users/PERU/Desktop/TESIS%20REPOSITARIOS%20JULY/cruz_sp.pdf
- Cruz, J. (2018). *La Cultura Organizacional y su incidencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Oceans S.A.C de la provincia de Sechura-2018 Universidad Cesar vallejo*.
- Cuevas, F. (2012). *Engagement - Compromiso Organizacional*. . Obtenido de <http://www.coscatl.com/articulos/engagement-compromisoorganizacional.htm>
- Darío, R., Badii, M., & Abreu, J. (2008). *La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero*. Obtenido de Daena: International Journal of Good Conscience. Volumen 3, Capítulo 1: pp. 143-185. .
- Domínguez, M. (2017). *Estudio de la Relación entre Satisfacción Laboral y compromiso organizacional*. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14512/DISERTACION%20MARGARITA%20DOMINGUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Espejo, T. (2017). *Relación entre Marketing Interno y Compromiso Organizacional del Personal de la Zona Sur de Caja Piura, 2017*. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4640/ADMeschtr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Granda, D. (2017). *EL Síndrome del Boreout y el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo, Provincia de Cotopaxi. Universidad Técnica de Ambato*. Ambato - Ecuador.
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura. Universidad de Piura*. Obtenido de

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Latella, S., & Nicolás, E. (2016). *BoreOut: Aburrimiento crónico en el trabajo. Universidad Argentina de la Empresa*. Obtenido de <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/5034/VELASCO%20-%20TIF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Latella, S., Marciano, N., & Velasco, E. (2016). *Boreout Aburrimiento Crónico en el trabajo*. Obtenido de file:///C:/Users/PERU/Desktop/BOREOUT%20ARGENTINA%20cruz_sp.pdf
- Morán, K. (2017). *Estudio Psicométrico de una Escala para medir el Boreout en trabajadores administrativos. Universidad San Ignacio de Loyola*.
- Ñaña, C. (2017). *Comportamiento organizacional: manual autoformativo interactivo. Universidad Continental*. Obtenido de http://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/continental/4253/1/DO_FCE_319_MAI_UC0104_2018.pdf
- Peña, I. (2017). *Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional de los Trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017 Universidad Cesar Vallejo-Huaraz*.
- Pérez, A. (2013). *Eficiencia, eficacia, efectividad en la calidad empresarial*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/eficiencia-eficacia-y-efectividad-en-la-calidad-empresarial/>
- Reza, M. (2017). *El Estrés Laboral y su influencia en el Compromiso Organizacional del Personal de Planta del Consorcio ABRUS- HAVOC en el año 2017*. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14657/DISERTACI%C3%93N%20-%20MAYORIE%20ALEXANDRA%20REZA%20QUIROLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. México: Addison-Wesley.
- Rothlin, P., & Werder, P. (2013). *El nuevo síndrome laboral: Boreout*. New York: Debolsillo.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J., & Grau, R. (2007). *Desde el "burnout" al "engagement": ¿una nueva perspectiva?* Obtenido de *Revista de Psicología del*
- Zayas, P., & Báez, R. (2016). Evaluación del compromiso organizacional en una distribuidora mayorista. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 56-72.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TEMA	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO
<p>Síndrome del Boreout y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la oficina Registral Reniec-Piura, 2018</p>	<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de boreout y el compromiso organizacional en la Oficina Registral del RENIEC-Piura, 2018?</p>	<p>Objetivo General: Establecer la relación entre el síndrome de boreout y el compromiso organizacional en la Oficina Registral del RENIEC-Piura, 2018.</p>	<p>Hipótesis General: El síndrome de boreout se relaciona directamente con el compromiso organizacional en la Oficina Registral del RENIEC-Piura, 2018</p>	<p>-Diseño de la Inv. No experimental -Tipo de Investigación Descriptiva correlacional -Investigación Aplicada -De corte transversal -Enfoque: mixto -Población: 42 trabajadores de RENIEC - Piura -Muestra: 42 trabajadores -Técnica: Encuesta/Observación directa -Instrumentos: Cuestionario/Guía de observación -Método de análisis Análisis de tipo descriptivo correlacional,</p>
	<p>Problemas específicos:</p> <p>a. ¿Cuál es la relación entre la infra exigencia en el trabajo y el compromiso organizacional en la oficina registral RENIEC Piura, 2018?</p> <p>b. ¿Cuál es la relación entre el aburrimiento en el trabajo y el compromiso organizacional en la oficina registral RENIEC Piura, 2018?</p> <p>c. ¿Cuál es la relación entre el desinterés en el trabajo y el compromiso organizacional en la Oficina registral RENIEC Piura, 2018?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>a. Establecer la relación entre la infra exigencia en el trabajo y el compromiso organizacional en la oficina registral RENIEC Piura, 2018.</p> <p>b. Determinar la relación entre el aburrimiento en el trabajo y el compromiso organizacional en la oficina registral RENIEC Piura, 2018</p> <p>c. Evaluar la relación entre el desinterés en el trabajo y el compromiso organizacional en la oficina registral RENIEC Piura, 2018</p>	<p>Hipótesis Específica:</p> <p>a. Existe relación directa entre la infra exigencia en el trabajo y el compromiso organizacional en la oficina registral RENIEC Piura, 2018.</p> <p>b. Existe relación directa entre el aburrimiento y el compromiso Organizacional en la oficina registral RENIEC Piura, 2018.</p> <p>c. El desinterés en el trabajo se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional en la oficina registral RENIEC Piura, 2018.</p>	

Anexo 2. Cuestionarios

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN						
					N° _____	
Encuesta a Trabajadores						
<p>Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.</p> <p>Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación "SÍNDROME DE BOREOUT Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA OFICINA REGISTRAL DE RENIEC- PIURA,2018 ". Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.</p> <p>Escala de medición consta:</p> <p>(5) TOTALMENTE DE ACUERDO - (4) DE ACUERDO - (3) INDECISO - (2) EN DESACUERDO - (1) TOTALMENTE EN DESACUERDO</p>						
DATOS ESPECIFICOS						
ITEMS		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
1	INFRAEXIGENCIA 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.					
ITEMS		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
11	<u>ABURRIMIENTO</u> 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					
ITEMS		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
27	<u>DESINTERES</u> 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.					

DATOS GENERALES

1. Edad : _____

3. Estado civil : _____

2. Sexo : _____

4. Ocupación : _____

Fecha: _____



Encuesta a Trabajadores

Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación "SÍNDROME DE BOREOUT Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA OFICINA REGISTRAL DE RENIEC- PIURA, 2018 ". Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Escala de medición consta:

(5) TOTALMENTE DE ACUERDO - (4) DE ACUERDO - (3) INDECISO - (2) EN DESACUERDO - (1) TOTALMENTE EN DESACUERDO

DATOS ESPECIFICOS

ITEMS	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
	5	4	3	2	1
1 COMPROMISO AFECTIVO Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.					
2 Me siento como "parte de la familia" en la organización.					
3 Le debo muchísimo a mi organización.					
4 Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.					
5 Me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.					
6 Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.					

Anexo 3. Guía de Observación



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

NOMBRE DE LA OBSERVADORA: FLORES MORA, JULISSA ARACELLI

INSTITUCIÓN: ÁREA DE OPERACIONES DE LA OFICINA REGISTRAL
RENIEC - PIURA

FECHA:

DESCRIPCIÓN	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	NECESITA MEJORAR
SÍNDROME DE BOREOUT					
1. Los servidores realizan actividades difíciles en su jornada laboral.					
2. Los servidores se muestran apáticos al atender a los usuarios					
3. Los servidores se distraen durante la atención al público.					
4. Los servidores se muestran indiferentes a las necesidades o requerimientos de los usuarios					
5. Los servidores se muestran orgullosos de portar el uniforme de la institución					
COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
6. Los servidores se muestran participativos dentro de área laboral.					
7. Existe una adecuada relación interpersonal entre los trabajadores para la realización de las tareas del área.					
8. Los servidores se sienten contentos trabajando en la institución.					
9. Los servidores respetan el orden jerárquico del área.					
10. Los servidores perciben sus retribuciones económicas recíprocas a sus labores					

Anexo 4. Validaciones



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Carlos Angulo Corcuera con DNI N° 06437510 Magister en Administración de Negocios
 N° ANR/COP 18480 de profesión Lic. Administración
 desempeñándome actualmente como Docente a tiempo completo
 en la Universidad César Vallejo sede Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: **Cuestionario de Síndrome de Boreout.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de Pautas Para validación de cuestionario.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			✓		
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad			✓		
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología					

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 16 días del mes de abril de Dos mil diecinueve.

MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera
 Magister en Administración de Negocios
 Licenciado en Administración
 CLAD. N° 18480

Mgtr. : Carlos Antonio Angulo Corcuera
 DNI : 06437510
 Especialidad : Planes de Negocio - Marketing
 E-mail : C.angulo85@hustmail.com

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado												✓									
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																✓					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																✓					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																✓					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																✓					

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Carlos Angulo Corcuera con DNI N° 06437510 Magister en Administración de Negocios N° ANR/COP 18480 de profesión Lic. Administración desempeñándome actualmente como Docente tiempo completo en la Universidad César Vallejo sede Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: **Cuestionario de Compromiso Organizacional**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de Pautas Para validación de cuestionario.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			✓		
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 16 días del mes de abril de Dos mil diecinueve.



MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera
Magister en Administración de Negocios
Licenciado en Administración
CLAD. N° 18480

Mgtr. : Carlos Antonio Angulo Corcuera
DNI : 06437510
Especialidad : Planes de negocios - darice ring
E-mail : e.angulo85@hotmail.com

“SÍNDROME DE BOREOUT Y SU RELACION CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA OFICINA REGISTRAL RENIEC-PIURA, 2018”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado												✓									
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																✓					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																✓					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																✓					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																✓					



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Francisco A. Ramos Flores con DNI N° 32982571 Magister en MBA. Administración y Negocios N° ANR/COP 4735 de profesión Lic. Administración desempeñándome actualmente como Docente en Universidad Cesar Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: **Cuestionario de Síndrome de Boreout.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de Pautas Para validación de cuestionario.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 16 días del mes de abril de Dos mil diecinueve.

Mgtr. : Francisco A. Ramos Flores
 DNI : 32982571
 Especialidad : Lic. Administración
 E-mail : atepaco.ramos.f@hotmail.com



“SÍNDROME DE BOREOUT Y SU RELACION CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA OFICINA REGISTRAL RENIEC-PIURA, 2018”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	8	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																X					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				X	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				X	



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Francisco A. Ramos Flores con DNI N° 32982571 Magister en MBA. Administración y Negocios N° ANR/COP 4735, de profesión Lic. Administrativa desempeñándome actualmente como profesor en Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: **Cuestionario de Compromiso Organizacional**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de Pautas Para validación de cuestionario.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 16 días del mes de abril de Dos mil diecinueve.

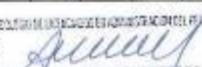
Mgtr. : Francisco A. Ramos Flores
 DNI : 32982571
 Especialidad : Lic. Administrativa
 E-mail : alvarado.ramos@ucvvallejo.edu.pe



“SÍNDROME DE BOREOUT Y SU RELACION CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA OFICINA REGISTRAL RENIEC-PIURA, 2018”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					X
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					X
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																X					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																X					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																X					


 M.D.A. Francisco A. Ramos Flores
 Colegiado en el Encargado de la Administración del Perú
 C.I.A.P. 4722



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

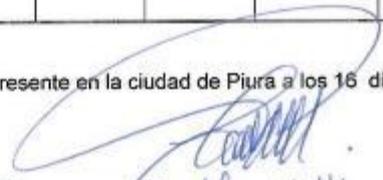
Yo Freddy Castell Palacios con DNI N° 02842237 Doctor
 en Ciencias Administrativas Magister
 N° ANR/COP A202528 de profesión lic. en Ciencias Administ.
 desempeñándome actualmente como Docente T.P.
 en U.C.V. Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: **Cuestionario de Síndrome de Boreout.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de Pautas Para validación de cuestionario.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 16 días del mes de abril de Dos mil diecinueve.


 Mgr. Dr. : Freddy William Castell Palacios
 DNI : 02842237
 Especialidad : Administración/Investigación
 E-mail : fcastillo30@hotmail.com

“SÍNDROME DE BOREOUT Y SU RELACION CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA OFICINA REGISTRAL RENIEC-PIURA, 2018”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	38	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			94		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			94		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			94		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			94		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			94		





CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy Castillo Pacheco con DNI N° 02842237 Doctor
 en Ciencias Administrativas Magister
 N° ANR/COP A202528 de profesión Lic. en Administración
 desempeñándome actualmente como Docente a T.P.
 en U.C.V. Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: **Cuestionario de Compromiso Organizacional**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de Pautas Para validación de cuestionario.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 16 días del mes de abril de Dos mil diecinueve.

[Signature]
 Mgtr. Dr. : Freddy William Castillo Pacheco
 DNI : 02842237
 Especialidad : Administración / Investigación
 E-mail : fcastillo30@hotmail.com

“SÍNDROME DE BOREOUT Y SU RELACION CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA OFICINA REGISTRAL RENIEC-PIURA, 2018”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				98	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				98	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				98	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				98	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				98	



Anexo 5. Cartas de confiabilidad (Alfa de cronbach)

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	------------------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTES	:	Julissa Aracelli Flores Mora
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Síndrome de Boreout y su relación con el Compromiso organizacional de los trabajadores en la Oficina Registral de RENIEC Piura 2018
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Escuela profesional de Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario sobre Compromiso organizacional
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ()
	:	<i>Alfa de Cronbach.</i> (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	25-04-2019
1.7. MUESTRA APLICADA	:	10

II. CONFIABILIDAD

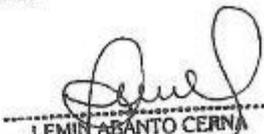
ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.814
---	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems Iniciales, Ítems mejorados, eliminados, etc.*)

Numero de ítems iniciales: 18 Numero de ítems iniciales: 18 El valor encontrado cae en un rango de confiabilidad alto, lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento
--


 Estudiante: Julissa A. Flores Mora
 DNI: 0369191629

Docente


 LEMIN ABANTO CERNA
 LIC. EN ESTADÍSTICA
 COESPE 506

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTES	: Julissa Aracelli Flores Mora
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	: Síndrome de Boreout y su relación con el Compromiso organizacional de los trabajadores en la Oficina Registral de RENIEC Piura 2018
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	: Escuela profesional de Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	: Cuestionario sobre Síndrome de Boreout
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	: KR-20 kuder Richardson ()
	: Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	: 25-04-2019
1.7. MUESTRA APLICADA	: 10

II. CONFIABILIDAD

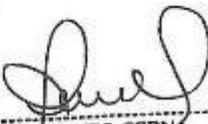
ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.807
------------------------------------	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

Numero de ítems iniciales: 36 Numero de ítems iniciales: 36 El valor encontrado cae en un rango de confiabilidad alto, lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento
--


 Estudiante: Julissa A. Flores Mora
 DNI: 0369191629

Docente


 LEMIN ABANTO CERDA
 LIC. EN ESTADÍSTICA
 COESPE 506

Anexo 6. Otros Resultados

Tabla 5

Relación de las variables Síndrome de Boreout y Compromiso organizacional.

Síndrome de Boreout	Compromiso Organizacional							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Medio	1	2,4%	33	78,6%	5	11,9%	39	92,9%
Alto	0	,0%	1	2,4%	2	4,8%	3	7,1%
Total	1	2,4%	34	81,0%	7	16,7%	42	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de RENIEC – Piura

Interpretación y análisis:

Se aprecia que la percepción de los trabajadores, en un 92,9% presenta síndrome de Boreout en un nivel medio, cuando su nivel de compromiso organizacional es medio, con un 81,0%. Esto permite inferir que casi la totalidad de trabajadores se encuentran medianamente aburridos en sus labores cotidianas, aunado a un desinterés por realizar sus labores motivados a brindar un servicio adecuado, lo que acontece con una valoración media de compromiso hacia las metas u objetivos ya sea del área operativa o administrativa de la institución.

Tabla 6

Relación de la dimensión Infraexigencia laboral y el Compromiso organizacional.

Infra exigencia Laboral	Compromiso Organizacional							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja	0	,0%	1	2,4%	0	,0%	1	2,4%
Media	1	2,4%	27	64,3%	2	4,8%	30	71,4%
Alta	0	,0%	6	14,3%	5	11,9%	11	26,2%
Total	1	2,4%	34	81,0%	7	16,7%	42	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de RENIEC – Piura

Interpretación y análisis:

Se aprecia que la percepción de los trabajadores, en un 71,4% presenta una infraexigencia media, cuando su nivel de compromiso organizacional es medio, con un 81,0%. Se deduce que los servidores perciben que no se está aprovechando adecuadamente sus habilidades o conocimientos, sumado a que los servidores del área operativa generalmente realizan actividades similares diariamente, no consideran un reto su trabajo, menguando su compromiso al no ser tan productivos como ellos desean.

Tabla 7

Relación de la dimensión Aburrimiento y el Compromiso organizacional.

Aburrimiento	Compromiso Organizacional							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	,0%	1	2,4%	0	,0%	1	2,4%
Medio	0	,0%	32	76,2%	7	16,7%	39	92,9%
Alto	1	2,4%	1	2,4%	0	,0%	2	4,8%
Total	1	2,4%	34	81,0%	7	16,7%	42	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de RENIEC – Piura

Interpretación y análisis:

Se aprecia que la percepción de los trabajadores, en un 92,9% presenta un aburrimiento medio, cuando su nivel de compromiso organizacional es medio, con un 81,0%. Se infiere que los servidores han perdido el entusiasmo para realizar sus labores, se muestran irritados en sus labores cotidianas y su valoración de su trabajo es mínima, ocasionando que su compromiso hacia las metas no sea el adecuado.

Tabla 8

Relación de la dimensión Desinterés y el Compromiso organizacional.

Desinterés	Compromiso Organizacional							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Medio	1	2,4%	30	71,4%	0	,0%	31	73,8%
Alto	0	,0%	4	9,5%	7	16,7%	11	26,2%
Total	1	2,4%	34	81,0%	7	16,7%	42	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de RENIEC – Piura

Interpretación y análisis:

Se aprecia que la percepción de los trabajadores, en un 73,8% presenta un desinterés medio, cuando su nivel de compromiso organizacional es medio, con un 81,0%. Se colige que los servidores están perdiendo el interés o no se sienten identificados con sus actividades o carga laboral, llegando a un punto álgido de no sentirse comprometidos para con la institución.

GUIA DE OBSERVACIÓN												
DESCRIPCIÓN	CASI SIEMPRE	%	SIEMPRE	%	A VECES	%	NUNCA	%	NECESITA MEJORAR	%	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍNDROME DE BOREOUT												
1. Los servidores realizan actividades difíciles en su jornada laboral.	2	4.8%	5	11.9%	27	64.3%	4	9.5%	4	9.5%	42	100.0%
2. Los servidores se muestran apáticos al atender a los usuarios	4	9.5%	4	9.5%	25	59.5%	5	11.9%	4	9.5%	42	100.0%
3. Los servidores se distraen durante la atención al público.	2	4.8%	5	11.9%	26	61.9%	5	11.9%	4	9.5%	42	100.0%
4. Los servidores se muestran indiferentes a las necesidades o requerimientos de los usuarios	2	4.8%	6	14.3%	24	57.1%	6	14.3%	4	9.5%	42	100.0%
5. Los servidores se muestran orgullosos de portar el uniforme de la institución	4	9.5%	22	52.4%	4	9.5%	6	14.3%	6	14.3%	42	100.0%
COMPROMISO ORGANIZACIONAL												
6. Los servidores se muestran participativos dentro de área laboral.	3	7.1%	4	9.5%	27	64.3%	4	9.5%	4	9.5%	42	100.0%
7. Existe una adecuada relación interpersonal entre los trabajadores para la realización de las tareas del área.	2	4.8%	5	11.9%	25	59.5%	5	11.9%	5	11.9%	42	100.0%
8. Los servidores se sienten contentos trabajando en la institución.	5	11.9%	2	4.8%	26	61.9%	4	9.5%	5	11.9%	42	100.0%
9. Los servidores respetan el orden jerárquico del área.	24	57.1%	5	11.9%	4	9.5%	4	9.5%	5	11.9%	42	100.0%
10. Los servidores perciben sus retribuciones económicas recíprocas a sus labores	4	9.5%	5	11.9%	2	4.8%	5	11.9%	26	61.9%	42	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de RENIEC – Piura

Interpretación y Análisis: Se aplicó la Guía de Observación en 03 visitas realizadas al Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, respecto a la variable Síndrome de Boreout la mayoría de los servidores públicos a veces (64.3%) realizan actividades difíciles en su jornada laboral como atención al público; Así mismo la mayoría de los servidores público a veces (59.5%) se muestran apáticos al atender a los usuarios, de igual manera los servidores a veces (61.9%) se distraen durante la atención al público, finalmente la mayoría de los servidores público siempre (52.4%) se muestran orgullosos de portar el uniforme de la institución.

Con respecto a la variable Compromiso Organizacional la mayoría de los servidores a veces (64.3%) se muestran participativos dentro del área laboral, Así mismo la mayoría de los servidores a veces (59.5%), muestran una adecuada relación interpersonal entre los trabajadores para la realización de las tareas del área; de igual manera la mayoría de los servidores a veces (61.9%) se sienten contentos trabajando en la institución, además la mayoría de los servidores siempre (57.1%) respetan el orden jerárquico del área, finalmente la mayoría de los servidores necesitan mejorar (61.9%) la percepción de sus retribuciones económicas recíprocas a sus labores.

Tabla 9

Resultados descriptivos por indicador de dimensión Infraexigencia

INFRAEXIGENCIA	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
1. Mis habilidades (trayectoria y experiencia) son desaprovechadas en el trabajo.	0	,0%	6	14,3%	6	14,3%	29	69,0%	1	2,4%	42	100,0%
2. Las tareas que mi jefe (a) me encomienda son demasiado fáciles para mí.	0	,0%	5	11,9%	8	19,0%	28	66,7%	1	2,4%	42	100,0%
3. Los resultados de mi trabajo cumplen con mis expectativas.	0	,0%	2	4,8%	9	21,4%	22	52,4%	9	21,4%	42	100,0%
4. Tengo pocas obligaciones que cumplir en mi puesto de trabajo.	0	,0%	8	19,0%	9	21,4%	20	47,6%	5	11,9%	42	100,0%
5. Mis obligaciones en el trabajo no reflejan todo lo que puedo ofrecer.	0	,0%	8	19,0%	9	21,4%	22	52,4%	3	7,1%	42	100,0%
6. Llego a trabajar y ya tengo varias tareas pendientes por resolver.	2	4,8%	19	45,2%	6	14,3%	13	31,0%	2	4,8%	42	100,0%
7. Mi trabajo constituye un reto para mí.	0	,0%	11	26,2%	6	14,3%	21	50,0%	4	9,5%	42	100,0%
8. Teniendo en cuenta mi capacidad, es poco el trabajo que me asignan.	0	,0%	6	14,3%	5	11,9%	29	69,0%	2	4,8%	42	100,0%
9. Me incomoda tener poco trabajo que realizar.	0	,0%	5	11,9%	18	42,9%	17	40,5%	2	4,8%	42	100,0%
10. Mis compañeros (as) de trabajo están más ocupados que yo.	0	,0%	6	14,3%	11	26,2%	22	52,4%	3	7,1%	42	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de RENIEC

Interpretación:

Respecto a la dimensión infraexigencia la variable síndrome de Boreout en cuanto a la pregunta las habilidades (trayectoria y experiencia) de los servidores son desaprovechadas en un 69.0% están De acuerdo porque sienten que están desaprovechando sus habilidades y

competencias ya que los servidores han venido adquiriendo grados académicos como capacitaciones en el transcurso de su trayectoria.

En cuanto a que si el jefe encomienda tareas fáciles a los servidores un 66.75 se muestra De acuerdo, debido a que las tareas son repetitivas y responden a los procesos establecidos del TUPA de la institución.

Los resultados en mi trabajo cumplen con mis expectativas un 52.4% se muestran De acuerdo debido a que se cumple con la meta establecida por la institución.

En cuanto a sus obligaciones que realizan los servidores en su puesto de trabajo son pocas un 47.6% se muestra De acuerdo, debido a que cada trabajador realiza sus actividades de acuerdo al puesto de trabajo asignado.

En cuanto a las obligaciones de los servidores no reflejan todo lo que pueden ofrecer un 52.4% se muestra De acuerdo, debido a que la función de los trabajadores es bastante limitada.

En cuanto llego a trabajar y ya tengo varias tareas pendientes por resolver un 45.2% se muestra en Desacuerdo, debido a que cada actividad que realizan los operativos culminan en su hora de trabajo y no se da lugar a dejar alguna tarea pendiente muy por el contrario con los administrativos que, si tienen tareas pendientes, puesto que tienen plazos de entrega.

En cuanto al trabajo de los servidores representa un reto para ellos un 50% se muestra en De acuerdo, debido si al atender al público día a día se considera un reto.

En relación al trabajo asignado a los servidores un 69.0% se muestra De acuerdo con que es poca la carga laboral que realizan, debido a que cada trabajador tiene responsabilidades definidas como operativos, puesto que el trabajo termina siendo bastante monótono, muy por el contrario, los administrativos, puesto que a ellos se les exige más.

En cuanto a que los servidores que tiene poco trabajo que realizar en su función un 42.9% se muestra Indeciso, debido a que la demanda de la atención no es muy afluente en algunos días.

En relación a que, si mis compañeros de trabajo están más ocupados que yo, un 52.4% se muestra De acuerdo, debido a que cada trabajador dependiendo de la responsabilidad realiza otras funciones.

Tabla 10

Resultados descriptivos por indicador de dimensión Aburrimiento

Aburrimiento	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Me han dicho que parezco distraído (a) en el trabajo.	9	21,4%	22	52,4%	8	19,0%	3	7,1%	0	,0%	42	100,0%
Me desagrada tener que ir al trabajo.	9	21,4%	8	19,0%	8	19,0%	17	40,5%	0	,0%	42	100,0%
Soy de aquellos (a) que recuerdan con facilidad la información sobre mi trabajo	7	16,7%	3	7,1%	4	9,5%	25	59,5%	3	7,1%	42	100,0%
Me siento inconforme con mi trabajo.	4	9,5%	12	28,6%	5	11,9%	17	40,5%	4	9,5%	42	100,0%
Noto que me distraigo más de lo que debo cuando estoy en el trabajo.	5	11,9%	12	28,6%	11	26,2%	12	28,6%	2	4,8%	42	100,0%
Las actividades de trabajo que realizo me resultan agradables.	0	,0%	10	23,8%	6	14,3%	26	61,9%	0	,0%	42	100,0%
En el trabajo me encuentro revisando varias veces el reloj a la espera que sea la hora de salida.	2	4,8%	21	50,0%	10	23,8%	9	21,4%	0	,0%	42	100,0%
Me cuesta esfuerzo concentrarme en el trabajo.	0	,0%	27	64,3%	7	16,7%	6	14,3%	2	4,8%	42	100,0%
Me aburre mi trabajo.	3	7,1%	23	54,8%	7	16,7%	8	19,0%	1	2,4%	42	100,0%
Permanecer en mi trabajo me parece poco satisfactorio.	1	2,4%	21	50,0%	13	31,0%	5	11,9%	2	4,8%	42	100,0%

Es impensable para mí distraerme cuando estoy en el trabajo.	2	4,8%	12	28,6%	13	31,0%	15	35,7%	0	,0%	42	100,0%
Estoy a la búsqueda de nuevas tareas cuando estoy en el trabajo.	0	,0%	9	21,4%	10	23,8%	23	54,8%	0	,0%	42	100,0%
Prefiero avanzar con mi trabajo que descansar.	0	,0%	7	16,7%	4	9,5%	30	71,4%	1	2,4%	42	100,0%
Tengo energía para seguir trabajando durante varias horas.	1	2,4%	2	4,8%	13	31,0%	24	57,1%	2	4,8%	42	100,0%
Tengo pocas ganas de trabajar.	0	,0%	5	11,9%	17	40,5%	16	38,1%	4	9,5%	42	100,0%
Me siento a gusto en mi puesto de trabajo	0	,0%	8	19,0%	5	11,9%	23	54,8%	6	14,3%	42	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de RENIEC

Interpretación:

En relación a los indicadores de la dimensión aburrimiento, respecto a la distracción en el puesto de trabajo los servidores se muestran en desacuerdo en un 52,4%; esto debido a que la parte operativa emite documentos (partidas de nacimiento, documento de identidad, etc.) por lo cual no pueden ni deben distraerse para evitar equivocaciones que perjudiquen al usuario; también en relación a que si les desagrada ir a trabajar, un 40,5% de los servidores se muestra de acuerdo, esto debido a que se sienten aburridos en las tareas repetitivas y además porque a veces el ambiente laboral no es el más motivador o dinámico; en cuanto a su capacidad de recordación de información de su trabajo, el 59,5% se muestra de acuerdo ya que su nivel de atención en las actividades le permiten tener una organización adecuada. Además, sobre la inconformidad en el trabajo, un 61,9% de los servidores está de acuerdo; es evidente que hay muchos factores que influyen en su insatisfacción, siendo el principal el nivel de motivación laboral. En cuanto al nivel de distracción en el trabajo, el 28,6% señala que están de acuerdo y en desacuerdo respectivamente, por lo que se infiere que los

mecanismos de distracción se dan por las situaciones cotidianas. En relación a si las actividades laborales son agradables, el 61,9% señala estar de acuerdo; por lo tanto los servidores expresan que si les gusta su trabajo. En cuanto a que en el trabajo revisa el horario en espera de la salida, un 50% está en desacuerdo, lo que representa que los servidores se sienten disgustos con el horario de trabajo. En relación a que, si a los servidores les cuesta concentrarse en el trabajo, el 64,3% señalan estar en desacuerdo, esto debido a que el trabajo no es complicado, se necesita un poco de concentración para desarrollar sus actividades, además que son monótonas y ya las conocen plenamente. En cuanto a si les aburre su trabajo a los servidores, el 54,8% señala que están en desacuerdo, por lo que si infiere que no es aburrimiento sino incomodidad por las acciones a realizar que les representa incomodidad. Sobre que, si sienten insatisfechos permaneciendo en su actual trabajo, un 50% de los trabajadores indica que están en desacuerdo, esto porque de alguna manera el trabajo que realizan es mecanizado y no representa complejidad. En relación si buscan distraerse cuando laboran, el 35,7% señala estar de acuerdo, infiriendo que ellos buscan espacios para disiparse de las tareas encargadas. En cuanto a que si los servidores están en la búsqueda de nuevas tareas cuando trabajan el 54,8% señala que están de acuerdo; por ende, se establece que ellos buscan no sentirse aburridos cuando no hay mucha demanda de usuarios y buscan sentirse activos. Además, en cuanto a si prefieren avanzar sus tareas laborales en vez de descansar el 71.4% está de acuerdo, se infiere que ellos desean sentirse productivos para no aburrirse. Sobre si cuentan con energía para seguir trabajando durante varias horas, el 57,1% señala estar de acuerdo, infiriendo que las actividades no requieren demasiado esfuerzo físico. Sobre si tienen pocas ganas de trabajar, el 40,5% señala estar indeciso ya que por lo general siempre son las mismas actividades que se realizan. Finalmente, sobre si se sientes a gusto en su puesto de trabajo, el 54,8% indica estar de acuerdo, por lo tanto, ellos mismos se sientes satisfechos con el puesto, pero a su vez piden dinamizar las actividades.

Tabla 11

Resultados descriptivos por indicador de dimensión Desinterés

Desinterés	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Mantengo un clima de camaradería con mis compañeros (as) de trabajo.	0	,0%	1	2,4%	2	4,8%	27	64,3%	12	28,6%	42	100,0%
Desearía sentirme identificado (a) con mi trabajo.	0	,0%	0	,0%	0	,0%	29	69,0%	13	31,0%	42	100,0%
Prefiero que elijan a otro (a) en vez de a mí para realizar un nuevo proyecto en el trabajo.	0	,0%	4	9,5%	17	40,5%	13	31,0%	8	19,0%	42	100,0%
Me interesa realizar bien mi trabajo.	0	,0%	0	,0%	1	2,4%	27	64,3%	14	33,3%	42	100,0%
Me preocupa muy poco mi desempeño dentro de la empresa.	0	,0%	25	59,5%	7	16,7%	7	16,7%	3	7,1%	42	100,0%
Siento que no pertenezco a la empresa.	0	,0%	20	47,6%	16	38,1%	4	9,5%	2	4,8%	42	100,0%
Me siento orgulloso (a) del trabajo que realizo.	0	,0%	1	2,4%	8	19,0%	29	69,0%	4	9,5%	42	100,0%
Si debo realizar una tarea, me preocupo por revisar hasta el más mínimo detalle.	0	,0%	5	11,9%	5	11,9%	26	61,9%	6	14,3%	42	100,0%
Si dejara de cumplir con mi trabajo, poco me importaría.	0	,0%	13	31,0%	10	23,8%	14	33,3%	5	11,9%	42	100,0%
Me siento emocionalmente vinculado (a) con mi trabajo.	1	2,4%	4	9,5%	15	35,7%	19	45,2%	3	7,1%	42	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de RENIEC

Interpretación:

En relación a los resultados por indicador de la dimensión desinterés; en cuanto a si se mantiene un clima de camaradería con sus pares, el 64,3% señala estar de acuerdo, esto debido a que las relaciones entre los servidores por área se conocen por su antigüedad laboral. Sobre si desean sentirse identificado con su trabajo, el 69% indican estar de acuerdo; por lo tanto, hay que aprovechar para cimentar el compromiso para con las metas de la institución. En cuanto a si surge un nuevo trabajo prefieren que elijan a otro, el 40,5% señala estar indeciso por lo que se infiere que son renuentes a las nuevas responsabilidades que puede generar la nueva función. Sobre si le interesa realizar bien su trabajo el 64,3% señala estar de acuerdo, ya que ellos son evaluados por su productividad. Por ende, en relación a que, si les preocupa poco su desempeño, el 59,5% se muestra en desacuerdo, ya que, si no cumplen adecuadamente con las metas de atención al usuario, desluce su desempeño en productividad. En relación a si sienten que no pertenecen a la institución, un 47,6% señala estar en desacuerdo, ya que valoran su trabajo y trabajar para entidades públicas es productivo para su currículo profesional. Sobre si se sienten orgullosos de su trabajo, un 69% indica estar de acuerdo, esto debido a que la RENIEC cuenta con buena imagen institucional. En relación a que si deben realizar una tarea revisan los detalles al mínimo, el 61,9% señala estar de acuerdo, esto es evidente para mantener estándares adecuados de desempeño. Además, sobre que si dejan de cumplir su trabajo no les importaría el 33,3% están de acuerdo, por lo que no se sienten enfocados en las evaluaciones de desempeño, ya que algunos ya cuentan con modalidad de contratación de estable. Finalmente, sobre la vinculación emocional con su trabajo, un 45,2% se muestra de acuerdo, infiriendo que lo que acontece en la institución sea positivo o negativo recae sobre los niveles de estrés del servidor.

Tabla 12

Resultados descriptivos por indicador de dimensión Compromiso afectivo

Compromiso afectivo	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	0	,0%	15	35,7%	6	14,3%	21	50,0%	0	,0%	42	100,0%
Me siento como "parte de la familia" en la organización.	5	11,9%	10	23,8%	7	16,7%	14	33,3%	6	14,3%	42	100,0%
Le debo muchísimo a mi organización.	0	,0%	10	23,8%	20	47,6%	8	19,0%	4	9,5%	42	100,0%
Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.	0	,0%	12	28,6%	11	26,2%	14	33,3%	5	11,9%	42	100,0%
Me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	0	,0%	8	19,0%	8	19,0%	21	50,0%	5	11,9%	42	100,0%
Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	0	,0%	6	14,3%	15	35,7%	16	38,1%	5	11,9%	42	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de RENIEC

Interpretación:

En relación a los resultados descriptivos de los indicadores de la dimensión compromiso afectivo, en cuanto a si sentirían sentimiento de culpa al renunciar su trabajo el 50% se muestra de acuerdo, infiriendo que perciben algún nivel de compromiso para cumplir su estado contractual para con la institución; al preguntar sobre si se sienten parte de la familia de la institución un 33,3% indican que están de acuerdo, esto debido a que una parte de los servidores gozan de estabilidad laboral; en relación a que si le deben reciprocidad a la institución, un 47,6% señala estar indeciso, evidenciando una falta de identificación de parte de ellos, comparando con lo que se les retribuye. Sobre que, si la institución tiene una significación importante para los servidores, un 33,3% están de acuerdo, ya que depende de

ella para poder satisfacer sus necesidades para con sus familias, siendo muchas veces el soporte de las mismas. Sobre el vínculo con la organización un 50% señala estar de acuerdo, ya que a pesar de algunos aspectos desfavorables este trabajo les permite cubrir sus necesidades profesionales y personales. Finalmente, sobre que si tienen un fuerte sentido de pertenencia el 38,1% indica que están de acuerdo, debido básicamente a las remuneraciones y ventajas que les ofrece trabajar en la institución.

Tabla 13

Resultados descriptivos por indicador de dimensión Compromiso continuidad

Compromiso de continuidad	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	11	26,2%	4	9,5%	7	16,7%	12	28,6%	8	19,0%	42	100,0%
Si deseara renunciar a la organización en este momento muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.	1	2,4%	3	7,1%	11	26,2%	24	57,1%	3	7,1%	42	100,0%
Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas alternativas.	0	,0%	8	19,0%	3	7,1%	28	66,7%	3	7,1%	42	100,0%
Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas de trabajo.	0	,0%	4	9,5%	8	19,0%	21	50,0%	9	21,4%	42	100,0%
Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.	0	,0%	4	9,5%	18	42,9%	15	35,7%	5	11,9%	42	100,0%
Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	0	,0%	7	16,7%	12	28,6%	20	47,6%	3	7,1%	42	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de RENIEC

Interpretación:

En relación a los resultados descriptivos de los indicadores de la dimensión compromiso de continuidad, en cuanto a si sería muy feliz trabajar de por vida en la institución, el 28,6% señala estar de acuerdo, quizá porque ya gozan de estabilidad y su edad no les permitiría optar por otras opciones. Sobre si renuncian a la institución aspectos personales se verían interrumpidos, el 57,1% señala estar de acuerdo, ya que algunos servidores cuentan con préstamos en instituciones financieras, o están estudiando y con la remuneración pueden hacer frente ante dichos pasivos. Sobre que si renuncian tendrían pocas alternativas para encontrar otro trabajo, un 66,7% indica estar de acuerdo, esto debido a que la edad y la suficiencia profesional podría ser un impedimento, ya que algunos servidores no han crecido profesionalmente. Sobre la escasez de oportunidades laborales si renuncia, un 50% está de acuerdo, por ende, se aferran a su trabajo desempeñándose de la mejor manera, para no perder su fuente de ingresos. En relación a que sería difícil renunciar a la institución, un 42,9% se muestra indeciso, evidenciado las opciones de búsqueda por mejoras en cuanto a lo laboral. Finalmente, si la permanencia en la institución es por necesidad y por deseo, el 47,6% indica estar de acuerdo, ya que en la actualidad su fuente de ingresos depende de su trabajo actual.

Tabla 14

Resultados descriptivos por indicador de dimensión Compromiso normativo

Compromiso normativo	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	0	,0%	19	45,2%	6	14,3%	17	40,5%	0	,0%	42	100,0%
Si yo no hubiese invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.	0	,0%	3	7,1%	14	33,3%	23	54,8%	2	4,8%	42	100,0%
Esta organización merece mi lealtad.	8	19,0%	11	26,2%	6	14,3%	14	33,3%	3	7,1%	42	100,0%
Realmente siento los problemas de mi organización como propios	2	4,8%	24	57,1%	6	14,3%	9	21,4%	1	2,4%	42	100,0%
Siento obligación de permanecer con mi empleador actual.	1	2,4%	11	26,2%	8	19,0%	20	47,6%	2	4,8%	42	100,0%
Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente de ella.	3	7,1%	18	42,9%	8	19,0%	10	23,8%	3	7,1%	42	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de RENIEC

Interpretación:

En relación a los resultados descriptivos de los indicadores de la dimensión compromiso de normativo, en cuanto a si no piensa renunciar a la institución a pesar de las ventajas, el 45,2% se muestra en desacuerdo, infiriendo que si se les presenta mejores oportunidades en el ámbito laboral gran parte de los servidores renunciarían. Sobre si el aporte que brindan a

contribuido en demasía en la institución es la razón por no renunciar, el 54,8% señala estar de acuerdo, por lo tanto, los servidores consideran que su aporte vale mucho, y no piensan dejar que otros saquen ventaja de lo logrado por ellos hasta el momento. En cuanto a si la institución merece su lealtad, solo un 33,3% señala que estar de acuerdo, por lo tanto, si existen mejores oportunidades no se pensarían demasiado la oportunidad de dejar la institución. Al referirse que, si sienten propios los problemas de la institución, un 57,1% señala que están en desacuerdo, evidenciando que no están comprometidos de manera íntegra con la parte filosófica e institucional. Sobre que, si sienten obligación de seguir permaneciendo a la institución, un 47,6% señala estar de acuerdo, debido básicamente a las políticas contractuales, que los ligan a su actual empleo. Finalmente, sobre si no renunciarían por estar obligados con la institución, el 42,9% señala que están en desacuerdo por lo que se infiere que a pesar de las cláusulas contractuales ellos asumirían las responsabilidades con el fin de un mejor porvenir profesional y laboral.

Anexo 7. Matriz de instrumentos

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Indicadores	Técnica / Instrumento	INSTRUMENTO A					
						N° de ítems	Ítems				
Cual es la relación entre el síndrome de boreout y el compromiso organizacional en la Oficina Registral del RENIEC Piura 2018?	Establecer la relación entre el síndrome de boreout y el compromiso organizacional en la Oficina Registral del RENIEC - Piura, 2018.	El síndrome de boreout se relaciona directamente con el compromiso organizacional en la Oficina Registral del RENIEC Piura, 2018	X: Síndrome de Boreout	X1.1	Nivel de responsabilidad	Encuesta/Cuestionario	3	4-5-6			
				X1.2	Sencillez de la labor		3	1-2-7			
				X1.3	Relevancia del trabajo		4	3-8-9-10			
				X2.1	Inconformidad	Encuesta/Cuestionario	7	14-17-20-22-23-24-26			
				X2.2	Apatía		4	12-16-19-25			
				X2.3	Distraimiento		5	11-13-15-18-21			
				X3.1	Indiferencia	Encuesta/Cuestionario	4	27-31-34-35			
				X3.2	Desligamiento		2	29-36			
				X3.3	Nivel de identificación		4	28-30-32-33			
			Y: Compromiso Organizacional				Y1.1	Sentimiento de permanencia	Encuesta/Cuestionario	3	1-4-6
							Y1.2	Satisfacción de permanencia		2	2-3
							Y1.3	Identificación con la problemática de la institución		3	5
							Y2.1	Necesidad y deseo de permanencia	Encuesta/Cuestionario	3	7-8-12
							Y2.2	Reconocimiento por la labor realizada		2	9-10
							Y2.3	Confianza depositada en la organización		3	11
Y3.1	Motivación interna y moral para permanecer en la institución.	Encuesta/Cuestionario	2	14-16							
Y3.2	Sentimiento de lealtad hacia la organización.		2	13-15							
Y3.3	Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la institución.		2	17-18							

Instrumento: Cuestionario Síndrome de Boreout/ Compromiso Organizacional

Aplicado a: Servidores Públicos de la Oficina Registral Reniec- Piura

Anexo 8. Cartas de autorización de la institución



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

CÉSAR CHORRES ANCAJIMA
Jefe Oficina Registral Piura (R)
registro nacional de identificación
y estado civil

Firmado por: CHORRES ANCAJIMA
Cesar FAU 202956113820 soft
Fecha: 2019.05.02 16:05:33 -05:00
Motivo: Soy el Autor del Documento
Ubicación: Piura

Piura, 02 de Mayo del 2019

CARTA N° 000023-2019/ORPIU/JR1PIU/GOR/RENIEC

Sr(a).
FLORES MORA JULISSA ARACELLI

Referencia : **AUTORIZACION PARA APLICACION DE LA ENCUESTA REALIZACION DE DESARROLLO DE TESIS "SINDROME DE BOREOUT Y SU RELACION CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA OFICINA REGISTRAL DEL RENIEC PIURA-2018"**

De nuestra consideración :

Sirva la presente para hacerle llegar nuestro más afectuoso saludo y aprovechamos la oportunidad para informarle que este despacho le brinda las facilidades; y se le autoriza para efectuar la encuesta solicitada de fecha 26abril2019 a los servidores de la Oficina Registral Reniec-Piura, para el desarrollo de su Tesis **"SINDROME DE BOREOUT Y SU RELACION CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA OFICINA REGISTRAL DEL RENIEC PIURA-2018"**

Sin otro en particular, quedamos de Ud.

Atentamente,


Abog. Cesar Chorres Ancajima
JEFE DE OFICINA REGISTRAL - PIURA
Registro Nacional de Identificación
y Estado Civil RENIEC

(CCA)

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA REALIZACIÓN DE DESARROLLO DE TESIS "SINDROME DE BOREOUT Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA OFICINA REGISTRAL RENIEC – PIURA, 2018"

Señor

ABOG. CÉSAR CHORRES ANCAJIMA

JEFE DE OFICINA REGISTRAL – RENIEC

Presente. -



FLORES MORA JULISSA ARACELLI, peruana, mayor de edad identificada con DNI N° 03691629, domiciliada en Parque Residencial Monteverde Mz. "K" Lote 18 – III Etapa, del distrito de Castilla, provincia y departamento de Piura; ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, actualmente me encuentro cursando Estudios Superiores en el Décimo Ciclo de la Carrera Profesional de Administración en la Universidad César Vallejo de Piura; dentro de los esquemas de formación profesional de la mencionada universidad se contempla la realización del Desarrollo de Tesis, que cuente con la información suficiente y necesaria para desarrollar la misma.

Por lo antes expuesto, solicito a usted la autorización para la aplicación de la encuesta, con el fin de recabar información en la Oficina Registral RENIEC – Piura, para el desarrollo de la Tesis titulada "**SINDROME DE BOREOUT Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA OFICINA REGISTRAL RENIEC – PIURA, 2018**"

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

Atentamente,

Piura, 26 de abril del 2019

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Julissa Aracelli Flores Mora', written over a horizontal dashed line.

Julissa Aracelli Flores Mora

DNI N° 03691629

Anexo 9. Evidencia de aplicación de instrumentos



Encuestando personal área operativa Reniec - Piura



Encuestando personal área operativa Reniec - Piura



Encuestando personal área Administrativa Reniec - Piura



Encuestando personal área Administrativa Reniec - Piura

Anexo 10. Turnitin

feedback studio

Resumen de coincidencias

17%

Rank	Source	Similarity
1	El trabajo universitario	10%
2	Reporte de un caso	3%
3	El síndrome de Burnout	1%
4	El síndrome de Burnout	<1%
5	El síndrome de Burnout	<1%
6	El síndrome de Burnout	<1%
7	El síndrome de Burnout	<1%

Página: 1 de 3 / Número de palabras: 9437

17:01 11/6/2024

Anexo 11. Acta de Aprobación de la Tesis

	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	---

Yo Freddy Wiliam Castillo Palacios docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada:

"SINDROME DE BOREOUT Y SU RELACION CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA OFICINA REGISTRAL RENIEC - PIURA, 2018"

De la estudiante **FLORES MORA JULISSA ARACELLI** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Piura 11 de julio del 2019



Freddy W. Castillo Palacios
Doc. UNIV. DE COLEG. N° 843

Dr. Freddy Wiliam Castillo Palacios
DNI: 02842237

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

Anexo 12. Autorización para Publicación de la Tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Flores Mora, Julissa Aracelli
D.N.I. : 03691629
Domicilio : Urb. Residencial Monteverde Mz. K Lt. 18 III Etapa
Teléfono : Fijo : 073 614397 Móvil 969014180.
E-mail : jfloremo@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias Empresariales
Escuela : Administración
Carrera : Administración
Título : Licenciada en Administración

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
Flores Mora, Julissa Aracelli

Título de la tesis:

"Síndrome de Boreout y su relación con el compromiso organizacional de los
trabajadores en la Oficina Registral Reniec - Piura, 2018"

Año de publicación : 2019



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

A través del presente documento,

Sí autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 20/12/2019

Anexo 13. Autorización de la Versión Final de Tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

FLORES MORA JULISSA ARACELLI

INFORME TÍTULADO:

“SINDROME DE BOREOUT Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA OFICINA REGISTRAL RENIEC – PIURA, 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 21 de diciembre del 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Nelida Rodríguez de Peña
D^{ca}. NELIDA RODRÍGUEZ DE PEÑA
rectora de la Escuela de Administración

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN