



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Síndrome de Boreout y compromiso organizacional en el
personal del área materno neonatal del hospital sub regional
Andahuaylas.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Sarmiento Sulca, Sheila (ORCID: 0000-0003-4473-1625)

ASESORA:

Mg. Morón Valenzuela, Julia Cecilia (ORCID: 0000-0002-1977-3383)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales
y gestión del riesgo en salud

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis Progenitores Rómulo y Eufemia por haberme moldeado como el personaje que soy en el presente; todo mi triunfo es gracias a ustedes.

A mi hermano Yeison en el cielo.

A mi queridos Ross y Roy que son mi compañía y me alienta a seguir adelante día a día.

Agradecimiento

A mi familia por ser siempre mi fortaleza y darme siempre ese apoyo cuando más lo necesito.

A la Institución de enseñanza superior Cesar Vallejo por hacer realidad y efectuar con mi meta de conseguir un logro más en mis estudios

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS.....	17
4.1 Resultados Descriptivo.....	17
4.2. Resultado Inferencial.....	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIÓN.....	29
VII. RECOMENDACIÓN.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1. Variable síndrome de Boreout.....	17
Tabla 2. Dimensiones del síndrome de boreout.....	17
Tabla 3. Variable Compromiso organizacional.....	18
Tabla 4. Dimensiones del compromiso organizacional	18
Tabla 5. Correlación entre síndrome de Boreout y compromiso organizacional ...	19
Tabla 6. Correlación entre síndrome de Boreout y dimensión compromiso afectivo	20
Tabla 7. Correlación entre síndrome de Boreout y compromiso normativo.....	21
Tabla 8. Correlación entre síndrome de Boreout y dimensión de continuidad	22

Resumen

El estudio tuvo como objetivo: determinar la relación del síndrome de boreout y compromiso organizacional en el personal del área materno neonatal del hospital sub regional de Andahuaylas 2020. La metodología fue una investigación básica de nivel descriptivo-correlacional, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal, como técnica de estudio se usó la encuesta y como instrumento el cuestionario la escala de boreout autor Cabrera (2014) y la escala de compromiso organizacional adaptado por Guerrero (2019), las cuales fueron aplicadas a 100 trabajadores. Dentro de los resultados obtenidos, se mostró que existe una correlación inversa y significativa entre las variables síndrome de boreout y compromiso organizacional, su correlación es ($\rho = -0,535$), evidenciando un $p < 0.05$). Se puede ver que en el análisis de correlación de Spearman entre la variable síndrome de boreout y compromiso afectivo, la correlación es ($\rho = -0,377$), evidenciando un ($p < 0.05$), mostrando que existe una relación inversa y significativa; de la variable boreout y compromiso normativo, la correlación es ($\rho = -0,341$) evidenciando un ($p < 0.05$), mostrando que existe una relación inversa significativa; de la variable boreout y compromiso continuo, la correlación es ($\rho = -0,227$) evidenciando un ($p < 0.05$), mostrando que existe una relación inversa significativa.

Palabras Clave: Síndrome de boreout, compromiso organizacional, personal de salud.

Abstract

The objective of the study was: to determine the relationship between boreout syndrome and organizational commitment in the staff of the maternal and neonatal area of the Andahuaylas 2020 sub-regional hospital. The methodology was an investigation basic research of descriptive-correlational level, with a quantitative approach, non-experimental design and cross-section, as a study technique the survey was used and the questionnaire was used as the boreout scale, author Cabrera (2014) and the scale of Organizational commitment adapted by Guerrero (2019), which were applied to 100 workers. Within the results obtained, it was shown that there is an inverse and significant correlation between the variables boreout syndrome and organizational commitment, its correlation is ($\rho = -0.535$), showing a $p < 0.05$). It can be seen that in Spearman's correlation analysis between the variable boreout syndrome and affective commitment, the correlation is ($\rho = -0.377$), showing a ($p < 0.05$), showing that there is an inverse and significant relationship; of the variable boreout and normative commitment, the correlation is ($\rho = -0.341$) showing a ($p < 0.05$), showing that there is a significant inverse relationship; of the variable boreout and continuous commitment, the correlation is ($\rho = -0.227$) showing a ($p < 0.05$), showing that there is a significant inverse relationship.

Key Words: Boreout syndrome, organizational commitment, health personnel.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones desarrollan estrategias para una mayor efectividad laboral del personal y así obtener mayor rentabilidad y productividad laboral, por lo que se invierte para sostener una adecuada satisfacción laboral y brindar bienestar a su personal a nivel mundial.

Con el transcurso de los años se puede evidenciar en las organizaciones una nueva afección laboral, consiste en estar aburrido y desmotivado en el puesto de trabajo, en el mundo anglosajón se denomina Boreout. El Síndrome de Boreout se caracteriza por el aburrimiento en el centro laboral, también hace parecer “fuera del centro de trabajo”, esto muchas veces es peligroso y negativo, para el colaborador y sus contactos, conllevando a problemas de salud viéndose reflejado en los resultados de la institución. (Rothlin & Werder, 2009).

El compromiso organizacional es un estado psicológico que se desarrolla a lo largo del proceso convivencia entre colaborador, jefe e institución, estableciendo vínculos de cercanía entre el trabajador y su Institución, es la decisión para continuar laborando, es una necesidad encubierta, un deseo, obligación y vínculo entre el colaborador con su institución (Meyer & Allen, 1993)

El problema que genera el síndrome de Boreout a nivel mundial es muy importante, en un estudio de 10 mil trabajadores, se llega a la conclusión que aproximadamente el 35% de ellos se encuentran aburridos y dan en promedio más de dos horas diarias a realizar actividades ajenas a su trabajo (Gutierrez, 2010). Otro estudio calcula que las pérdidas por este síndrome son de aproximadamente 750 millones anuales en EEUU y de 250 millones en Alemania (Cabrera, 2014). A nivel nacional un estudio de Azabache (2016) identifica un 50% de trabajadores con este problema, en otro estudio identifica este síndrome en la Policía Nacional de Perú (Villalobos, 2018)

La investigación se realizó en el hospital sub regional de Andahuaylas, este hospital se encuentra ubicado en el Departamento de Apurímac, es de categoría II 2, no tiene población asignada para sus atenciones, es de nivel referencial, cuenta servicios de Obstetricia y Neonatología integrado con profesionales médicos, obstetras, enfermeras y técnicos.

Al personal de las instituciones públicos se les observa durante sus atenciones que se encuentran aburridos y sin compromiso laboral, tratando de no

tener labores durante el turno, evitando las atenciones; dedican su tiempo a actividades ajenas al servicio, uso de las computadoras y el celular en redes sociales, chat y esperar a que sea la hora de salida.

Huañap,2019, realizó un estudio comparativo entre médicos y enfermeras en un hospital de Chimbote, concluye en su investigación que el “El personal médico es el que sufre de Síndrome de Boreout con un 27% a diferencia del personal de enfermería que obtuvo un 23%”.

Esto podría deberse en el personal a la falta de motivación de parte de sus superiores como rotaciones, ascensos, reconocimientos y actividades recreativas; la elección del trabajo que lo realizan por necesidad cuando podría desenvolverse en otras áreas que le guste y se sienta bien; la profesión equivocada sin una previa vocación de servicio de atención a pacientes; el paso del tiempo en la realización de actividades rutinarias año tras año con el cansancio; la tecnología que proporciona alternativa para pasar el tiempo entretenido como el internet, el celular. En la organización la ausencia de un organigrama funcional que no permita la participación en la planificación, toma de decisiones y la carencia o exceso de control, el desconocimiento de las funciones; en la interacción con el puesto sería la comunicación deficiente con pares o jefe y clima laboral inadecuado. UTG (2010).

El compromiso organizacional en el personal es vital para el buen funcionamiento de la institución, en caso de presencia de boreout esto disminuirá y la institución no podrá cumplir sus objetivos, por lo que es importante que su personal este comprometido y poder brindar atenciones de calidad.

Si los problemas de Boreout persisten se evidenciará disminución de la producción, malos tratos, incremento de actividades personales, estrés, frustración, absentismo, disminución de la satisfacción laboral y compromiso organizacional, incremento de la discusión en el centro de trabajo, aburrimiento crónico, depresión y baja autoestima. Mael & Jex (2015).

El problema general de la investigación es ¿Cuál es la relación entre el síndrome de boreout y el compromiso organizacional en el personal del área materno neonatal del hospital Andahuaylas 2020?

La justificación desde el punto de vista teórico, la presente investigación se justifica porque el motivo de investigación es tener nuevos aportes teóricos de la relación del síndrome de boreout y el compromiso organizacional, debido a la

percepción del cliente del aburrimiento crónico en el trabajo del personal de salud. Permitirá dar a conocer el problema y las soluciones a los directivos para las mejoras. Desde el punto de vista práctico, la presente investigación se justifica porque se puede observar la relación de estas dos variables, luego de realizado el análisis se brindará las sugerencias a los directivos sobre la prevalencia del síndrome de boreout y la afección en el compromiso organizacional y las estrategias para mejorarlas, quienes se beneficiarán serán los pacientes que se atienden en esta área con una mejor atención y buen trato del personal. Desde el punto de vista metodológico, la presente investigación se justifica porque el mal trato y la falta de productividad vendrían a ser las consecuencias de la relación de estas dos variables que no son solucionados a falta de una investigación.

Así mismo se estableció como hipótesis: existe una relación inversa entre el nivel de síndrome de boreout y compromiso organizacional en el personal del área materno neonatal del hospital sub regional de Andahuaylas, 2020; como hipótesis específica: existe una relación inversa entre el síndrome de boreout y las dimensiones compromiso afectivo, continuo y normativo en el área materno neonatal del hospital sub regional de Andahuaylas, 2020.

El objetivo general establecido fue determinar la relación entre el síndrome de boreout y el compromiso organizacional en el personal del área materno neonatal del hospital sub regional Andahuaylas, 2020. Como objetivos específicos que nos ayudara a concretar el general son: determinar cuál es la relación entre el síndrome de boreout y cada uno de las dimensiones compromiso afectivo, normativo y continuo del personal del área materno neonatal del hospital sub regional Andahuaylas, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, García, Villavicencio y García (2020) en su investigación identificó el nivel de aburrimiento en trabajadores mexicanos. Fue de diseño no experimental, transversal, el instrumento que uso fue la ESB adaptado para este país, con una muestra 268 trabajadores, los resultados fueron que los niveles de Boreout eran bajos y no existían diferencias entre las distintas generaciones estudiada.

Vilotta, Solanes y Martin (2019) en su estudio comparó a los trabajadores italianos con los españoles y evaluó los niveles del Boreout que tienen ambos trabajadores de acuerdo a su nacionalidad. Fue de diseño cuantitativo comparativo, el instrumento fue la ESB, la muestra consta de 84 trabajadores, el resultado se encontró diferencias transculturales entre ambos de acuerdo a la edad de los participantes.

Daza, Plaza y Hernández (2017) en su investigación identificó si los factores de riesgos intralaborales tienen influencia en la aparición de riesgo psicosocial Boreout en IPS en Colombia. Fue de diseño no experimental, transversal, correlacional, el instrumento fue la ESB, muestra 415 trabajadores. Los resultados muestran que los aspectos que más efectos mostraron sobre la aparición del Boreout son el pago de salarios y la naturaleza pública o privada de la organización de salud.

Karami, Farokhzadian & Foroughameri (2017) en su estudio evaluó la competencia y CO de las enfermeras de un hospital de Irán. Fue de diseño descriptivo-analítico, la muestra 230 enfermeras, el instrumento cuestionario de Allen y Meyer. Los resultados mostraron que el CO estaban en niveles moderados, no hubo correlación significativa, las enfermeras debían ser más comprometidas.

Asiri, Rohrer & Surimi (2016) en su investigación asocio liderazgo y CO de las enfermeras en Arabia. Fue de diseño descriptivo correlacional y transversal, la muestra 332 enfermeras, el instrumento cuestionario de Meyer y Allen. El resultado el CO se correlaciono positivamente con el liderazgo, el liderazgo es importante para el compromiso.

En lo referido a los trabajos nacionales Huañap (2019) en su estudio comparó el síndrome de Boreout entre el profesional de enfermería y médicos de un hospital de Chimbote. Fue de diseño cuantitativo comparativo, el cuestionario Rothlin/Werder, muestra 150 colaboradores. El resultado fue que el 27% del personal profesional médico tiene síndrome de Boreout y un 23% en el personal de enfermería.

Flores (2019) en su investigación estableció la relación entre el síndrome de Boreout y el CO en la RENIEC Piura. Fue de diseño descriptivo correlacional, cuantitativo, transversal y no experimental, la muestra 42 servidores públicos, el instrumento cuestionario de CO de Meyer y Allen. Resultados los servidores públicos califican en un nivel medio la presencia del Síndrome de boreout, asimismo el CO de los trabajadores se encuentra en un nivel medio.

Tafur (2016) en su estudio determinó la correlación que existe entre valores y compromiso organizacional en un hospital público de callao. Fue de diseño cuantitativo, descriptivo, correlacional y no experimental, la muestra 82 enfermeras, el cuestionario de CO de Meyer y Allen. El resultado fue que existe relación significativa entre los valores personales y el CO en el personal de enfermería.

Casanova (2017) en su investigación determinó si las dimensiones del CO son los que promueven el Compromiso organizacional en los colaboradores del hospital Huamachuco. El diseño fue no experimental, descriptivo simple, el instrumento cuestionario de CO de Meyer y Allen, muestra 50 trabajadores. El resultado fue que un porcentaje de los encuestados refieren que no se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional.

Flores (2017) en su estudio determinó la correlación que existe entre riesgos psicosociales y compromiso organizacional en los enfermeros del hospital Callao. El diseño fue no experimental, básica, descriptivo y correlacional, se aplicó el instrumento cuestionario de CO de Meyer y Allen, muestra 50 enfermeros. El resultado fue que el 54.00% presenta un nivel alto de riesgo psicosocial, también que el 46.00% un compromiso organizacional en un nivel bajo.

En lo que respecta a la variable Síndrome de Boreout es una situación de aburrimiento crónico dentro del puesto laboral (o sentirse fuera del puesto de trabajo), que resulta en diversos casos dañinos y perjudicial, tanto para quien

padece como para la institución. Se refiere a desencadenar problemas de salud por frustración, depresión, ansiedad y estrés, Rothlin y Werder (2017).

Estado psicológico de intenso aburrimiento y apatía, caracterizado por la ausencia de estímulos mentales (tareas) necesarios para mantener a los empleados conscientes de su entorno, y esta incesante disminución de los estímulos mentales puede convertir a los empleados en "zombis profesionales" (Abubakar, 2019). Es un estado de aburrimiento crónico experimentado por el empleado que tiene consecuencias adversas tanto para el trabajador, depresión, ansiedad y estrés, como para la empresa que debe gestionar la pérdida de talentos y rentabilidad (Vilotta et al., 2019).

El aburrimiento en el trabajo es más frecuente de lo que aparenta y hay investigaciones y estudios académicos relacionados a costos asociados en la empresa o institución, podríamos concretar un concepto del aburrimiento como una emoción que tiene el trabajador y que ello está ligado a realizar una desagradable actividad, que genera insatisfacción, provoca emociones negativas, esto porque es un trabajo redundante o desactivadora hasta el cansancio y tedio, lo que como consecuencia se genera existe una impresión o experiencia negativa del trabajador con la labor que realiza (Van-Hooff & Van-hooff, 2016).

Puede ser también enunciado como un proceso temporal desagradable, donde se caracteriza por que el trabajador presenta dificultades para concentrarse en sus actividades laborales y una evidente falta de interés por el mismo (Solf, 2018). Santini (2017), reduce el término de Boreout a lo opuesto al Burnout, relacionándolo con la falta de actividad en el trabajo generando una deficiencia o falta de estimulación mental tipo devaluante y al mismo tiempo estresante (pag,6).

El síndrome de Boreout tiene como característica que se asocia con la crisis de sentido en el trabajo, crisis de crecimiento y estados de aburrimiento laboral de los empleados. Este estado psicológico negativo tiene efectos negativos sobre el trabajo de los empleados. Hay un número limitado de estudios sobre el Boreout en la literatura.

Los estudios muestran que el aburrimiento tiene un efecto negativo en las acciones creativas de los empleados (Özsungur, 2019) parece factible plantear la hipótesis de que cuando las habilidades superan las demandas, esto conduce a una necesidad que no se satisface, lo que lleva al tema del aburrimiento (Jessurun

et al., 2020). El aburrimiento en el trabajo se tiene constancia como elemento perturbador del trabajo desde 1913 donde existe constancia de referencias a esta emoción en el trabajo, posteriormente el tema fue olvidado y tuvo que pasar 80 años hasta que Fisher en 1993, hable nuevamente de este problema como factor implicado en la productividad del trabajador (Van-Hooff & Van-hooff, 2016).

La génesis del Síndrome de Boreout se podría resumir en que se produce por la conjunción de varias causas como el aburrimiento en sí, el desinterés y la infraexigencia, ellos van a representar sus dimensiones que conforman el síndrome de boreout, además todos ellos apoyados por otras sub causas van a generar el síndrome de Boreout.

Según Rothlin y Werder (2007) el síndrome de Boreout presenta las siguientes dimensiones:

El aburrimiento, es la sensación de apatía, desidia e inactividad por el tiempo vacío que se alarga ante la falta de estímulos que le mueven a cumplir con sus obligaciones laborales, Rothlin y Werder (2007). Cleary et al.(2016) refiere que el encontrarse aburrido va provocar errores en el trabajo, con una importante merma en la creación/producción, esto significara un aumento en los costos para la institución, Özsungur (2020), Bosch et al. (2019) y Rodríguez (2015) llegan a similar conclusión, afirmando que el aburrimiento afecta negativamente tanto en el rendimiento del trabajador, como en la productividad de la empresa, ello va generar afectación negativa en el trabajador y como también en la patronal.

Osman y Taegoo (2020). Özsungur(2019), establece en su trabajo de investigación una asociación positiva entre el Síndrome de Boreout y el Mobbing, es decir que altos niveles de Mobbing genera un aburrimiento en el trabajo, además establece que Mobbing y Boreout ambos afectan negativamente el rendimiento en el trabajo, Özsungur (2020) así mismo relaciona el síndrome de Boreout con la ansiedad y la depresión encontrando una relación de ambos con el aburrimiento en el trabajo, de la misma manera Santini (2017), refiere que el síndrome de Boreout genera insatisfacción personal y sufrimiento de tipo psíquico, de la misma manera como lo genera el Síndrome de Burnout.

El desinterés, es la indiferencia, falta de preocupación e identificación con el trabajo, la institución y su situación dentro de la empresa, sin encontrar sentido a sus actividades, Rothlin y Werder (2007). Cleary et al. (2016), establece en su

investigación que existe una desconexión de la atención del trabajador con las necesidades del cliente y por tanto esto disminuye el rendimiento del trabajador además de su calidad de atención, de la misma manera Cleary afirma que el trabajador que esta aburrido esta menos enfocado en su labor y menos comprometido. Gonzales (2019) refiere que la efectividad y eficiencia de una organización o equipo de trabajo puede mejorar mediante un caudal regulado de emociones que es otorgado por el líder, esto va generar adecuados resultados que se podrá ver en un aumento de la competitividad, así mismo un clima de innovación y creatividad ayudará a lograr dichos objetivos.

La infraexigencia, es el sentimiento de rendir más en el trabajo de lo que se le pida o exige la institución o sus superiores por tener pocas responsabilidades o que resulten muy fáciles, Rothlin y Werder (2007). En relación a la génesis del aburrimiento en el trabajo existen investigación que establecen que ello se da por el mismo clima de trabajo y su interrelación en los diferentes niveles o de relaciones humanas o por el tipo de trabajo que se realiza encontrándose que esta cuando menos variabilidad presenta y más repetitivo es mayor es la probabilidad de que ello se produzca. Van-Hooff y Van-hooff (2016) demuestra una relación entre el trabajo del día a día con el aburrimiento, lo cual demuestra que la motivación intrínseca y la actitud previa, no se relaciona necesariamente con la génesis del aburrimiento, lo cual concuerda con una de las dimensiones de Cabrera (2014) que es la infraexigencia, así mismo Cummings et al. (2016) llega a la misma conclusión que Van-Hooff, donde una característica que genera aburrimiento es el tipo de trabajo día a día que realiza el trabajador, destaca además a la vigilancia como un elemento que genera aburrimiento, sobre todo en ambientes de control extremo.

La eficacia de los equipos de trabajo tiene que ver con la dinámica y el verdadero trabajo en equipo, (Montes de Oca & Betancourt,2019), refiere que un equipo de trabajo se centra en la discusión técnica, superación profesional de sus miembros y el control de calidad del trabajo ello genera un ambiente de competitividad positivo y dinámico. Así mismo Salguero y García (2019) refiere la eficacia del trabajo en equipo y la atención de calidad al cliente o usuario mediante la comunicación asertiva ayuda a generar mayor clientela y por tanto la empresa se hace más rentable.

Además de ello se puede encontrar otros subtipos de explicaciones y motivos que pueden generar el Síndrome de Boreout es así que Daza et al. (2017) en un trabajo en Colombia refiere en su estudio que el síndrome de Boreout no tiene ninguna relación con el clima organizacional, pero si halla una relación directa con la dimensión compensación, sobre todo relacionado a la compensación económica, además encuentra algo no menos preocupante que es la relación del síndrome de Boreout con el lugar donde trabaja en el ámbito público o privado, este hallazgo cobra importancia puesto que el presente trabajo es sobre el funcionario público y todo funcionario público pertenece al aparato del estado y según Daza, existe una relación entre los trabajadores del servicio público con el síndrome de Boreout.

Por otro lado Bosch et al. (2019) establece que un ajuste en la persona ambiente y la variable autenticidad con su labor son dispares entre ambos, por un lado, establece que cuanto más auténticos seamos en el trabajo menos probabilidad de desarrollar el síndrome de Boreout, en tanto que cuanto menos auténticos seamos tendremos mayor probabilidad de desarrollar síndrome de Boreout, aunque los resultados no son definitivos existe una relación negativa entre autenticidad y generación de aburrimiento.

En un trabajo de investigación en Millennials personas que nacieron y viven con una amplia gama de aparatos electrónicos y digitales, García et al. (2018) concluye que estas nuevas generaciones de trabajadores tienen un bajo nivel de aburrimiento relacionado a su trabajo mostrando un alto umbral para el Síndrome de Boreout, resultado que parece contradictorio puesto que estas personas requieren de una amplia gama de estímulos para no aburrirse, pero sin embargo parece que el trabajo no genera aburrimiento. Nedosugova (2019) refiere que al trabajador es por naturaleza flojo, y que de por si no le gusta el trabajo y nada interesados en cambiar de su entorno o su trabajo porque tienen esa tendencia de estar aburridos, asimismo refiere el coaching puede tener un efecto preventivo o de mejoría frente al Boreout cuando se aplica de manera planificada y elaborada, esto es de importancia puesto que demuestra que el Boreout tiene tratamiento o puede ser evitado mediante el Coaching y ello podría servir en la contra el aburrimiento en el trabajo.

La felicidad en el trabajo visto desde el enfoque de happiness management y la creatividad, cuando existe un cierto bienestar sobre todo de tipo psíquico las

personas y trabajadores tienen la tendencia de ser más sostenibles y competitivos. Un trabajador que emocionalmente está feliz es más productivo y se encuentran satisfechos laboralmente y esto genera mayor eficacia y eficiencia en la empresa o institución, esto demuestra que una emoción negativa como el aburrimiento genera un efecto contrario como por ejemplo una emoción positiva que es la felicidad (Ripoll et al., 2019, pág. 2).

Los resultados revelaron que el aburrimiento tiene un impacto negativo en la carrera, la vida y la satisfacción laboral. Las relaciones hipotéticas fueron moderadas significativamente por cohortes de generación, ya que se encontró que los Gen-X y Gen-Y eran cohortes distintas, Abubakar (2019).

La importancia del síndrome de Boreout no radica en el mismo síndrome que ya de por sí genera sufrimiento en el trabajador sino que este va a afectar la efectividad del trabajador haciéndolo menos productivo pero más caro y problemático, ello aumentará los costos de la institución y por ende será el cliente o usuario quien en última instancia pague por este síndrome, más aun en el funcionario público será las arcas del estado quienes paguen por las consecuencias de este síndrome, que en última instancia es plata de todos los contribuyentes.

Para medir el síndrome de Boreout se utilizó un instrumento que es la Escala de Síndrome de Boreout adaptada Cabrera Noriega (2014). El mencionado instrumento ya fue validado con un alfa de Cronbach mayor a 0.8 y dividido en tres dimensiones: aburrimiento, desinterés e infra exigencia distribuidos en 18 ítems.

Así concluimos que el síndrome de Boreout es sobre todo un síndrome de tipo emocional donde el trabajador está aburrido y con desinterés en relación a su trabajo, afecta al trabajador de manera negativa, además ello va perjudicar a la institución o empresa puesto que la producción va a disminuir, también se establece que el síndrome puede ser pasible de ser prevenido de manera oportuna y puede resolverse o disminuir mediante el mejoramiento del trabajo y el Coaching.

En relación a la segunda variable compromiso organizacional lo podemos definir según (Meyer & Allen, 1991) pasa por una diversidad de conceptos y los instrumentos para medir el compromiso organizacional ha dificultado su interpretación, sin embargo, se lo puede catalogar como un estado psicológico que deriva y es el reflejo de un deseo, una necesidad y una obligación de permanecer en el trabajo de una organización. Robbins (2004) estado en el cual un empleado

se identifica con su organización y sus metas, siente deseo de seguir formando parte de ella. Es la fuerza relativa producto de la identificación del individuo y su participación en una organización en particular, siendo que el compromiso organizacional describe y enfoca el compromiso de un empleado con su organización, objetivos y valores (Ghazzawi, 2019). Perugini y Solano (2018) se refiere al compromiso organizacional como un sentimiento interno del individuo que hace que se identifique con su organización, ante ello cree y acepta los preceptos de la organización y con ello un deseo de permanecer y ser parte de la organización. (Lagormarsino, 2003) establece que cuando un trabajador desarrolla un grado de compromiso lo convierte en más productivo, puesto que estos comienzan a innovar, asumen responsabilidad e iniciativas, teniendo un actuar proactivo en beneficio de la organización

Una característica propia del compromiso organizacional es la existencia del vínculo psicológico que presentan los trabajadores o empleados con la organización a la cual pertenecen, en este va existir dos componentes básicos por un lado la identificación organizacional o de participación y por otro lado la lealtad y nobleza del trabajador para con la institución ello será esencial en la comprensión del compromiso organizacional. En este vínculo se establece que la actitud del empleado o trabajador cuya representación sugiere una estrecha relación psicológica o de tipo afectivo entre el trabajador y la organización donde labora, cuya dependencia es de patrimonio del empleado y con o sin la participación de la organización donde trabaja, en algún momento ello represento la teoría del intercambio del compromiso del empleado.

De la misma manera (Claure & Bohrt, 2004) refieren que el compromiso organizacional tiene influencia el apego afectivo hacia la organización, la pérdida económica asociados a dejar la organización y la necesidad de permanecer en la organización, de ahí se pueden identificar tres dimensiones: identificación: estableciendo que existe un nexo de coincidir en sus creencias, membresía: formulada como el sentimiento de seguir perteneciendo a la organización, lealtad: cumplimiento y defensa hacia la organización.

El compromiso organizacional, es en este momento el mejor predictor del trabajo, desempeño y la contribución que puede realizar el recurso humano en una institución, ello es fundamental para el desempeño y el rendimiento global de

una institución, asociada a la productividad y la calidad que una organización puede demostrar en las funciones que desempeña, ello va a influir en todos los aspectos de una institución. (Claire & Bohrt, 2004)

Según (Meyer & Allen, 1991) el compromiso tiene tres dimensiones: Compromiso Afectivo lo podemos definir como un apego emocional a la organización de tal manera que el individuo se identifica, participa y disfruta de la membresía dentro de la organización, los trabajadores permanecen dentro de una organización o institución porque así lo desean (Meyer & Allen, 1991), los primeros de tres dimensiones del compromiso organizacional se refieren al apego afectivo del empleado a la organización. El compromiso afectivo está determinado por la elección personal de permanecer comprometido con la organización mediante su identificación con la organización de la misma manera la actitud del individuo se identifica con los valores de la organización (Ghazzawi, 2019).

Compromiso continuo se relaciona con un análisis costo-beneficio de un empleado, como la pérdida de ingreso económico y las dificultades para encontrar un nuevo trabajo. Un empleado permanece en una empresa y se evalúa en términos de los costos percibidos de irse. Influenciado por el mandato, la autoridad de posición o la duración del servicio, los empleados eligen permanecer comprometidos porque sienten que también si se van tienen mucho que perder antes que ganar, puede considerarse como un apego contractual a la organización (Ghazzawi, 2019). Se podría entender que existe entre la organización y el trabajador una evaluación continua de beneficio económico al estar dentro de la organización, los individuos desarrollan un compromiso estableciendo los aspectos extrínsecos positivos, recompensas obtenidas donde la identificación no necesariamente se da con los valores de la organización (Meyer & Allen, 1991).

Compromiso Normativo la dimensión podría afirmar refleja el sentido de compromiso de un empleado debido a un sentimiento de obligación. Ello se podría ver sobre todo como un compromiso social basado sobre todo en la lealtad al empleador que proporciona compensación por los servicios prestados, es el comportamiento laboral de las personas, guiado por un sentido del deber, obligación y lealtad hacia una organización (Meyer & Allen, 1991). Los miembros de la organización permanecen comprometidos con base en razones morales debido a que este lo percibe como moralmente correcto hacerlo con

independencia del nivel alcanzado dentro de la organización o el grado de satisfacción que otorga la organización. La fuerza del compromiso normativo está determinada por las reglas que un individuo acepta y la reciprocidad relación entre una organización y sus empleados. El concepto de reciprocidad se basa en el intercambio social, teoría, que sugiere que una persona que recibe un beneficio se encuentra bajo una fuerte obligación normativa o regla de devolver el beneficio de alguna manera. Esto implica que los individuos permanecen comprometidos con una organización a partir de una obligación percibida de devolver la organización para invertir en ellos, por ejemplo, mediante la formación y el desarrollo. (Ghazzawi, 2019)

La importancia del compromiso organizacional se basa sobre todo en el interés de la interrelación del trabajador con la institución y de ello la productividad y la calidad en el producto o en la atención que brinda a la población, clientes, usuarios y pacientes, en este sentido esta ya establecido que un empleado sea el lugar que ocupa o el tipo de atención que brinda cuanto más comprometido se encuentre con la organización mayor será su aporte en el crecimiento y desarrollo de la organización, contribuyendo a alcanzar los objetivos y planes que la empresa, organización o institución que se ha marcado en el tiempo, generando desarrollo de la organización y un mejor rendimiento. (Paz et al., 2020) refiere habrá mayor compromiso y satisfacción con la organización cuando mayores prácticas de endomarketig se realice.

El instrumento que se utilizara es la escala de compromiso organizacional adaptado por Guerrero (2019) basado en el modelo de (Meyer & Allen, 1991) que consta de tres dimensiones cada dimensión con 6 preguntas con escala de Likert distribuido en 18 ítems.

Así concluimos que el compromiso organizacional es cuando el trabajador se siente comprometido de manera afectiva, normativa con su institución y eso hace que la persona se sienta primordial e importante para su institución y que la empresa crezca cumpla sus objetivos y metas, y pueda realizarse tanto como persona y en su trabajo, incrementando su productividad y brindar un buen trato al cliente y va hacer que la institución se beneficie y tenga mejor prestigio.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: básica, porque se va formular nuevas teorías y se ampliara los conocimientos (Hernández et al., 2014).

El análisis contiene un punto de vista cuantitativo por que se desarrolla interpretaciones y cálculos estadísticos para la comprobación de la hipótesis. (Hernández et al., 2014).

Diseño de investigación: Este diseño es no experimental, porque según Hernández y Mendoza (2018) no se realiza la manipulación de ninguna variable independiente, correlacional, según Hernández et al. (2014) relacionan variables y descriptiva especifica características del fenómeno que se estudia, transversal porque según Hernández y Mendoza (2018), recopila datos en un solo instante dado.

3.2. Variables y operacionalización

Variable son las características cuantitativas o cualitativas del fenómeno estudiado, que adquiere distintos valores. (Artiles et al.,2009)

Variable 1: Síndrome de Boreout

Definición conceptual: Boreout es un estado psicológico de intenso aburrimiento y apatía. Caracterizado por la ausencia de estímulos mentales, Rothlin y Werder(2007).

Definición operacional: En base a la teoría de Rothlin y Werder (2007): conjunto de dimensiones que evidencian aburrimiento en el trabajo en tres esferas que son aburrimiento, desinterés e infraexigencia, estas pueden manifestarse con ciertos estados de ánimo, asumiendo estrategias conductuales de evitamiento.

Dimensión e indicadores: infra exigencia (poco trabajo, trabajo muy fácil); aburrimiento (inconformidad, apatía); Desinterés (indiferencia, desligamiento).

Escala de medición: de razón y ordinal del 0 al 4, donde 0 es nunca,1 es pocas veces,2 es algunas veces, 3 muchas veces y 4 es siempre.

Variable 2 Compromiso Organizacional

Definición conceptual: Estado psicológico que deriva y es el reflejo de un deseo, una necesidad y una obligación de permanecer en el trabajo de una organización, Meyer y Allen (1991).

Definición operacional: Grado de compromiso del trabajador evaluado en base a las dimensiones, afectivo, continuo, normativo. (Meyer y Allen, 1991).

Indicadores: Afectivo: Identificación con la organización, Involucramiento con la organización; Continuidad: Percepción de alternativas, Inversión en la organización; Normatividad: Lealtad, Sentido de obligación

Escala de medición: Ordinal del 0 al 4 en donde: 0 es totalmente en desacuerdo, 1 es en desacuerdo, 2 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 3 de acuerdo y 4 totalmente de acuerdo.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población lo constituye la totalidad de individuos en los cuales se puede representar determinadas características. (Artiles et al.,2009)

Población: La población del estudio estuvo conformada por 100 trabajadores del área materno neonatal del hospital sub regional Andahuaylas, entre Médicos Obstetras, Enfermeros, Técnicos, por el tamaño pequeño de la población, no necesito diseñar un muestreo. La muestra fue de tipo censal.

Criterios de inclusión:

- Personal profesional y técnico del área materno neonatal del hospital sub regional de Andahuaylas que trabajo en el 2020.

Criterios de exclusión

- Personal profesional y técnico del área materno neonatal del hospital sub regional de Andahuaylas que no trabajo en el 2020.
- Personal que no acepto firmar el consentimiento informado

Muestra: La muestra será de 100 trabajadores mayores de edad, profesionales y técnicos del área de salud, hombres y mujeres que trabajaron en el área materno neonatal del hospital sub regional Andahuaylas 2020.

Muestreo: Por el tamaño pequeño de la población, no necesita diseñar un muestreo, la muestra fue de tipo censal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó fue la encuesta al personal, utilizando como instrumento un cuestionario validado para cada variable; para la variable síndrome de Boreout consta de 18 ítems, divididos en tres grupos para las tres dimensiones teniendo

cada dimensión seis ítems; para la variable compromiso organizacional consta de 18 ítems, para dimensión afectividad 07 ítems, dimensión continuidad 05 ítems y dimensión normativo 06 ítems, ambos cuestionarios en la escala de Likert, cuya ficha técnicas (anexo 8).

Validez: Un instrumento de medición es válido cuando mide aquello para lo cual está destinado (Bernal,2010). Para validar la medición de ambos instrumentos se utilizó la validación de juicio de expertos. Se solicitó el criterio profesional expertos, en un número 3 tres especialistas, que determinaron la aplicabilidad (anexo 3).

La confiabilidad: La confiabilidad de un cuestionario se refiere a la consistencia de las puntuaciones por las mismas personas (Bernal,2010). Se estableció mediante la aplicación de una prueba piloto a 10 trabajadores del área materno neonatal de un hospital similar. El valor de alfa de Cronbach para el instrumento de medición de la variable síndrome de boreout fue de 0,910 y para la variable de compromiso organizacional fue de 0,708 indicando alta confiabilidad (anexo 6).

3.5. Procedimientos

La recolección de información se inició con la solicitud dirigida a la dirección del hospital su regional de Andahuaylas, posterior a su aprobación se procedió hacer las entrevistas usando los cuestionarios siguiendo los criterios de inclusión y exclusión, los resultados se ingresaron a un banco de datos para ser procesados posteriormente.

3.6. Método de análisis de datos

Se uso el programa SPSS 24 para el análisis descriptivo como inferencial. La estadística descriptiva en la que se recolecto, analizo y caracterizo los datos. El análisis inferencial para correlacionar ambas variables fue a través de la prueba no paramétrica de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

En las particularidades del estudio se pensó en los aspectos éticos que son esenciales para el personal de salud por lo tanto el acatamiento al estudio contará con el consentimiento oportuno por parte de la dirección del hospital como de los profesionales de la salud por lo que se empleará la aprobación informada, aprobando su participación en el estudio.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados Descriptivo

Tabla 1.

Variable síndrome de Boreout

Boreout	N	%
Alto	8	8,0
Medio	86	86,0
Bajo	6	6,0
Total	100	100

Fuente: Elaboración: Propia

En la tabla 1 se puede evidenciar de los 100 evaluado en referencia al Síndrome de Boreout el 86 % presenta un nivel medio, el 8% muestra nivel alto y 6% presenta nivel bajo.

Tabla 2.

Dimensiones del síndrome de boreout

	Bajo		Medio		Alto		TOTAL
Dimensiones	N	%	N	%	N	%	
Aburrimiento	9	9,0	79	79,0	12	12,0	100
Desinterés	5	5,0	59	59,0	36	36,0	100
Infra exigencia	13	13,0	80	80,0	7	7,0	100

Fuente: Elaboración: Propia

En la tabla 2 se puede evidenciar que de los 100 evaluados en referencia a la dimensión aburrimiento el 79% presenta nivel medio, 12% muestra nivel alto, el 9 % presenta nivel bajo; en la dimensión desinterés 59% presenta nivel medio, el 36 % nivel alto, el 5% nivel bajo; en la dimensión infra exigencia 80 % presenta nivel medio, el 13%. muestra nivel bajo, el 7% presenta nivel alto.

Tabla 3.*Variable Compromiso organizacional*

Compromiso organizacional	N	%
Alto	3	3,0
Medio	68	68,0
Bajo	29	29,0
Total	100	100

Elaboración: Propia

En la tabla 3 se puede evidenciar que de los 100 evaluados en referencia al Compromiso organizacional el 68 % presenta un nivel medio, el 29% muestra nivel bajo y 3% presenta nivel alto.

Tabla 4.*Dimensiones del compromiso organizacional*

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		TOTAL
	N	%	N	%	N	%	
Afectivo	33	33,0	63	63,0	4	4,0	100
Continuidad	38	38,0	60	60,0	2	2,0	100
Normativo	25	25	75	75,0	0	0,0	100

Elaboración: Propia

En la tabla 4 se puede evidenciar que de los 100 evaluados en referencia a la dimensión afectivo el 63% presenta nivel medio, el 33% muestra nivel bajo y 4% presenta nivel alto; en la dimensión continuidad el 75% presenta nivel medio, el 25% muestra nivel bajo; en la dimensión normativo el 60% presenta nivel medio, el 38% muestra nivel bajo y el 2% presenta nivel alto.

4.2. Resultado Inferencial

Para la contrastación de hipótesis general y específica se utilizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman por ser numéricas, ordinales, y no normales, que fueron constatados con la prueba de Kolmogórov-Smirnov (anexo 10).

Prueba de Hipótesis general

Ho: No existe una relación inversa entre el Boreout y el compromiso organizacional, en el área materno neonatal del hospital Andahuaylas,2020.

H1: Existe una relación inversa entre el Boreout y el compromiso organizacional, en el área materno neonatal del hospital de Andahuaylas,2020.

Tabla 5.

Correlación entre síndrome de Boreout y compromiso organizacional

			Variable Boreout	Variable Compromiso
Rho de Spearman	Variable Boreout	Coefficiente de correlación	1,000	-,535**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Variable Compromiso	Coefficiente de correlación	-,535**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 5 se observa que la rho = - 0,535 y el p valor es de 0.000 es decir menor al $\alpha= 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la alterna, es decir existe relación inversa y significativa moderado entre el boreout y el compromiso organizacional en el área materno neonatal del hospital de Andahuaylas,2020.

Prueba de Hipótesis específicas 1

Ho: No existe una relación inversa entre el Boreout y las dimensiones compromiso afectivo, en el área materno neonatal del hospital Andahuaylas,2020

H1: Existe una relación inversa entre el Boreout y las dimensiones compromiso afectivo, en el área materno neonatal del hospital de Andahuaylas, 2020.

Tabla 6.

Correlación entre síndrome de Boreout y dimensión compromiso afectivo

			Variable Boreout	Dimensión afectiva
Rho de Spearman	Variable Boreout	Coeficiente de correlación	1,000	-,377**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
Dimensión afectiva	Dimensión afectiva	Coeficiente de correlación	-,377**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 6 se observa que la rho= -0,377 y el p valor es 0.000 es decir menor al $\alpha= 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la alterna, es decir existe relación inversa y significativa débil entre el boreout y dimensión afectividad del área materno neonatal del hospital de Andahuaylas,2020.

Prueba de Hipótesis específicas 2

Ho: No existe una relación inversa entre el síndrome de Boreout y la dimensión normativa, en el área materno neonatal del hospital de Andahuaylas,2020

H1: Existe una relación inversa entre el síndrome de Boreout y dimensión normativa, en el área materno neonatal del hospital Andahuaylas,2020.

Tabla 7.

Correlación entre síndrome de Boreout y compromiso normativo

		Variable Boreout	Dimensión normativa
Rho de Spearman	Variable Boreout	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,341**
	N	.	,001
		100	100
	Dimensión normativa	Coefficiente de correlación	-,341**
		Sig. (bilateral)	1,000
	N	,001	.
		100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 7 se observa que la rho= -0,341 y el p valor es 0.001 es decir menor al $\alpha= 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la alterna, es decir que existe relación inversa y significativa débil entre el boreout y dimensión normatividad en el área materno neonatal del hospital sub regional de Andahuaylas,2020.

Prueba de Hipótesis específicas 3

Ho: No existe una relación inversa entre el síndrome de Boreout y las dimensiones compromiso continuidad, en el área materno neonatal del hospital sub regional de Andahuaylas,2020

H1: Existe una relación inversa entre el síndrome de Boreout y las dimensiones compromiso continuidad, en el área materno neonatal del hospital sub regional de Andahuaylas,2020.

Tabla 8.

Correlación entre síndrome de Boreout y dimensión de continuidad

		Variable Boreout	Dimensión continuidad
Rho de Spearman	Variable Boreout	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,227*
		N	,025
		100	100
Dimensión continuidad		Coeficiente de correlación	-,227*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,025
		100	100

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

En la tabla 8 se observa que la rho= -0.227 y p valor es 0.025 es decir menor al $\alpha= 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba alterna, es decir que existe relación inversa y significativa débil entre el Boreout y dimensión continuidad en el área materno neonatal del hospital sub regional de Andahuaylas,2020.

V. DISCUSIÓN

Este trabajo de investigación que lleva por título, síndrome de boreout y compromiso organizacional en el área materno neonatal del hospital Andahuaylas, nos concedió precisar la relación existente entre ambas variables y saber el grado de significancia que hay entre ellas, también nos permitió verificar la relación que hay entre la variable boreout con cada uno de las dimensiones del compromiso organizacional, y su grado de significancia con cada una de ellos.

El aburrimiento como constante negativo en el trabajo, se lo tiene presente desde 1913, tiempo después Fisher hace referencia del mismo como factor negativo en la productividad de un empleado, el aburrimiento es más constante de lo que cree y actúa generando emociones negativas, que al final genera una experiencia negativa del trabajador con el trabajo que realiza (Van-Hooff & Van-hooff, 2016), asimismo se lo puede anotar como un proceso temporal caracterizado por dificultad para concentrarse y ausencia de interés (Solf, 2018). Por otro lado este no es lo mismo que el síndrome de burnout, relacionándolo con la falta de actividad en el trabajo generando una deficiencia o falta de estimulación mental de tipo devaluante y al mismo tiempo estresante (Santini, 2017) de acuerdo a los autores la génesis del síndrome de Boreout se produce principalmente por tres factores como el aburrimiento, infraexigencia y desinterés y un cuarto elemento que mucho autores no lo consideran pero que cada vez toma mayor fuerza en la génesis del mismo que son los conflictos, así Özsungur(2019), establece en su trabajo de investigación una asociación positiva entre el Síndrome de Boreout y el Mobbing, es decir que altos niveles de Mobbing genera un aburrimiento en el trabajo, además establece que ambos Mobbing y Boreout afectan negativamente el rendimiento en el trabajo, Özsungur(2020) así mismo relaciona el síndrome de Boreout con la ansiedad y la depresión encontrando una relación de ambos con el aburrimiento en el trabajo, de la misma manera Santini (2017), refiere que el síndrome de Boreout genera insatisfacción personal y sufrimiento de tipo psíquico, de la misma manera como lo genera el Síndrome de Burnout. Cleary et al. (2016) establece que un trabajador con el síndrome se encuentra desconectado y con tendencia a cometer errores, Özsungur (2020), Bosch et al. (2019) y Rodríguez (2015) llegan a similar conclusión, afirmando que el aburrimiento afecta negativamente tanto en el

rendimiento del trabajador. Osman y Taegoo (2020) y Cleary et al. (2016), establece en su investigación que existe una desconexión de la atención del trabajador con las necesidades del cliente y por tanto esto disminuye el rendimiento del trabajador además de su calidad de atención, de la misma manera Cleary afirma que el trabajador que esta aburrido esta menos enfocado en su labor y menos comprometido. La eficacia de los equipos de trabajo tiene que ver con la dinámica y el verdadero trabajo en equipo, Montes de Oca et al. (2019), refiere que un equipo de trabajo se centra en el compromiso organizacional, Salguero y García (2019) refiere que la eficacia del trabajo en equipo y la atención de calidad ayuda a generar mejor productividad y mayor satisfacción en el usuario.

Entonces el compromiso organizacional es un elemento básico para el trabajo de un grupo humano, y este puede verse afectado por el síndrome de Boreout, Ghazzawi (2019) menciona que el CO es una fuerza producto de la identificación y la participación en una organización, Meyer & Allen (1991) establece el compromiso como una necesidad, deseo y obligación de pertenencia a una organización, Perugini y Solano (2018) lo define como un deseo de permanencia y ser parte de una organización y Legormarsino (2003) también indica que un trabajador comprometido lo convierte en más productivo, de la misma manera Claire y Bohrt (2004) afirma que el CO se fundamenta en el apego afectivo hacia la organización, estableciéndose que este se basa en la identificación, membresía y lealtad.

En este sentido existe una determinada polaridad entre el síndrome de Boreout (aburrimiento, indiferencia, infra exigencia y conflicto) en relación al compromiso organizacional (identificación, lealtad y membresía) en este sentido un trabajador aburrido, con indiferencia al trabajo e infra exigido no podrá identificarse, será medianamente leal a la organización y menos aún querer seguir perteneciendo a la institución puesto que un trabajador con el síndrome de Boreout tiene desinterés no solo por el trabajo, sino también por el destino o el futuro de la organización, ello generado por la experiencia negativa que tiene con el trabajo. En este sentido en base a la revisión bibliográfica se podría afirmar que el compromiso organizacional y el síndrome de Boreout tiene una relación inversa en un trabajador que pertenece a una organización.

En relación a los antecedentes y el presente trabajo de investigación Huañap establece que no existe diferencia en el síndrome de Boreout entre los médicos y

enfermeras siendo el promedio global con síndrome de Boreout del 49.33% en relación a nuestros resultados que existe un síndrome de Boreout de tipo medio en un 86.0% del personal, sin embargo de acuerdo a Huañap la evidencia de que el síndrome de Boreout afecta por término medio a todos los trabajadores de una institución nos lleva a la conclusión que este síndrome afecta de manera global a toda la organización es decir sea el trabajo que realice cada trabajador y su naturaleza todos podrán ser afectados por el mismo, esto estaría apoyado por el estudio de García et al.(2019) donde en un estudio en trabajadores de diferente época encuentran similares niveles de síndrome de Boreout concluyendo que las condiciones de trabajo y el ambiente son los factores principales para la génesis del síndrome de Boreout, lo cual es refrendado por Daza (2017) donde concluye que la edad, el sexo y el estado civil no son factores que influyan en la génesis del síndrome de Boreout, estos resultados son apoyados por los autores como Cabrera (2014) Cummings et al. (2016) y Van-Hooff (2016) todos ellos llegan a la misma premisa que son las características del trabajo que genera aburrimiento. En contraste Vilotta (2019) establece que también las diferencias transculturales pueden afectar la aparición del síndrome de Boreout. Asimismo, en el trabajo de Casanova (2017) se establece que el compromiso organizacional es bajo en un 52% seguido de fuerte con un 34%, mientras que en el presente trabajo el compromiso organizacional esta alrededor de 68% como medio, bajo con un 29% y alto con un 3%, resultado totalmente diferente con lo hallado por Casanova, siendo este un estudio en el mismo tipo de trabajadores supondría mayores estudios para reafirmar los resultados hallados.

En cuanto a la hipótesis general, se verifico que hay una correlación inversa de nivel moderado entre la variable síndrome de boreout y CO en los colaboradores del área materno neonatal del hospital de Andahuaylas,2020; ya que se encontró una correlación de Spearman ($\rho = -0,535$), con un nivel de significancia de ($,000$) con la cual descartamos la hipótesis nula, se concluye que ha mayor síndrome de boreout menor CO, resultado que coincide con lo afirmado por autores como Ghazzawi (2019), Meyer & Allen (1991), Perugini y Solano (2018) Legormarsino (2003) Claire y Bohrt (2004). Así mismo Flores (2017) refiere que los riesgos psicosociales y el compromiso organizacional está relacionada de manera indirecta, según $\rho = -0,460$ de nivel moderado con una significancia estadística de $p=0.001$

siendo menor que el 0.05, de los resultados el 54% presenta riesgos psicosociales en un nivel alto y el 46 % presenta compromiso organizacional en un nivel bajo. También García et al. (2020), encontró que el síndrome de aburrimiento laboral se presentó únicamente en niveles bajos y medios, siendo el nivel bajo el que predominó en las tres generaciones y no difirieron entre generaciones. Igualmente, Huañap (2019) encontró que los médicos son los que adquieren el Boreout con un 27% a diferencia de las enfermeras que obtuvo un 23%. Contrariamente Flores (2019) respecto a la evaluación de la relación de Boreout y el Compromiso Organizacional; finalizó que existe una relación directa, media, positiva y muy significativa. Los colaboradores públicos, califican en un nivel medio la presencia del Boreout, de igual manera el compromiso organizacional.

Por último, no menos importante, se pudo observar que de los 100 evaluados en referencia al Síndrome de Boreout, el 86 % presenta un nivel medio, el 8% muestra nivel alto y 6% presenta nivel bajo. Así mismo en referencia al Compromiso organizacional se observa que de los 100 evaluados 68 % tiene un nivel medio, el 29% muestra bajo nivel y 3% presenta alto nivel.

En cuanto a la hipótesis específica 1 se encontró que existe relación inversa y significativa débil entre el boreout y compromiso afectivo en el área materno neonatal del hospital sub regional de Andahuaylas,2020, debido a que se encontró un $\rho = -0,377$ y el p valor es 0.000, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se admite la alterna, se concluye que ha mayor Boreout menor compromiso afectivo, Este se asemeja a los resultados Casanova (2017) concluye que las dimensiones afectivo y condiciones de trabajo finaliza en un nivel débil, lo cual indica que un porcentaje de los colaboradores es consciente que no se promociona de forma efectiva el compromiso organizacional en el hospital Huamachuco. Lo afectivo es los más importante del CO por que nace del propio trabajador, es un sentimiento de pertenencia para poder permanecer en la institución y un trabajador que sufre de Boreout esta desinteresado por lo que perjudica a la organización. Así mismo Bosch et al. (2019) establece que un ajuste en la persona ambiente y la variable autenticidad con su labor son dispares entre ambos, por un lado, establece que cuanto más auténticos seamos en el trabajo menos probabilidad de desarrollar el síndrome de Boreout, en tanto que cuanto menos auténticos seamos tendremos mayor probabilidad de desarrollar síndrome de Boreout.

En cuanto a la hipótesis específica 2 se encontró que la relación es inversa y significativa débil entre el boreout y compromiso normativo en el área materno neonatal del hospital sub regional de Andahuaylas, 2020, una $\rho = -0,341$ y el p valor es 0.001, se acepta la hipótesis alterna, ha mayor Boreout menor compromiso normativo, lo normativo es esencial en el CO, resultado similar es corroborado por Casanova (2017) las dimensiones de compromiso Normativo muestran un nivel fuerte con lo cual afirmaríamos que las personas se mantienen en su trabajo por conveniencia, agradecimiento y porque poseen ellos mismos una opinión positiva de su desempeño en sus labores. La continuidad en el CO es que el trabajador sigue sus labores por necesidad sobre todo económicas, por más que este desinteresado seguirá laborando perjudicando a la institución.

en contraste (Van-Hooff & Van-hooff, 2016) (Solf, 2018). (Santini, 2017), Özsungur (2020) Cleary et al. (2016) Bosch y col. (2019) y Rodríguez (2015) entre otros, argumentan que el Boreout se caracteriza por un sentimiento opuesto al del compromiso que es el desinterés, hacia el trabajo, hacia el grupo humano o la organización, sin ningún compromiso no se puede tener una cultura organizacional en un grupo o equipo humano. el trabajador con Boreout no se encuentra comprometido, menos aún tiene un sentimiento de obligación con la institución la dimensión normatividad observa el compromiso del trabajador con la institución, la lealtad hacia la organización además de una especie de obligación para con el grupo u organización, dentro del mismo existe reciprocidad cuyo principio se basa en el intercambio social, pero en el síndrome de Boreout la relación y experiencia es de tipo negativa, el intercambio si existe es de tipo negativo

En cuanto a la hipótesis específica 3 se encontró que la relación es significativa y débil entre el Boreout y compromiso continuo en el área materno neonatal del hospital sub regional de Andahuaylas 2020, una $\rho = -0.227$ y p valor es 0.025 se admite la hipótesis alterna, por lo que ha mayor Boreout menor compromiso de continuidad, este se asemeja a los resultados obtenidos por Casanova(2017) las dimensiones de Continuidad muestran un nivel fuerte con lo cual afirmaríamos que las personas se mantienen en su trabajo por conveniencia, agradecimiento y porque poseen ellos mismos una opinión positiva de su desempeño en sus labores. La continuidad en el compromiso organizacional es que el trabajador sigue sus labores por necesidad sobre todo económicas o porque no hay otra opción laboral

que el público que ofrece un incentivo con algunos bonos que hace que el trabajador persista en las labores, a pesar del desinterés por los que quehaceres continúe laborando perjudicando a la institución en el cumplimiento de objetivos y metas de la institución.

Finalmente los resultados encontrados en la actual estudio permiten establecer un nexo entre el Boreout y el CO esta relación de tipo inversa es fundamentada por la revisión bibliográfica donde se establece que ambas variables se encuentran de alguna manera en polos opuestos sobre todo cuando tomamos en cuenta sus dimensiones, estas indican una oposición franca y firme, motivo por el cual se podría afirmar que el síndrome de Boreout y el CO no pueden convivir de manera conjunta en una organización y que la hegemonía, la supremacía y el predominio de una de ellas significa la desventaja o inferioridad de ella, y el presente trabajo en sus resultados presento este tipo de relación inversa. Por lo que podemos inferir que este trabajo demuestra la correlación inversa entre el Boreout y el CO.

VI. CONCLUSIÓN

Primero: En el estudio se determinó la relación lineal estadísticamente significativa, moderada e inversamente proporcional entre el nivel de síndrome de Boreout y compromiso organizacional en el personal del área materno neonatal del hospital sub regional de Andahuaylas, 2020 ($\rho = -0,535$, $p = 0,00$).

Segundo: Se determinó la relación lineal estadísticamente significativa, débil e inversamente proporcional entre el síndrome de Boreout y las dimensiones compromiso afectivo, en el área materno neonatal del hospital sub regional de Andahuaylas, 2020 ($\rho = -0,377$, $p = 0,00$).

Tercero: Se determinó la relación lineal estadísticamente significativo, débil e inversamente proporcional entre el síndrome de Boreout y las dimensiones compromiso normativo, en el área materno neonatal del hospital sub regional de Andahuaylas, 2020 ($\rho = -0,341$, $p = 0,01$).

Cuarto: Se determinó la relación lineal estadísticamente significativo, débil e inversamente proporcional entre el síndrome de Boreout y las dimensiones compromiso continuidad, en el área materno neonatal del hospital sub regional de Andahuaylas, 2020 ($\rho = -0,227$, $p = 0,25$).

VII. RECOMENDACIÓN

Primero. Brindar una mayor motivación, con jefes empáticos, comunicativos, proactivos, que influyan de forma positiva. Mejorar las relaciones entre el personal, mediante actividades recreativas, crear espacios donde los servidores puedan compartir entre sí.

Segundo. Se debe establecer Políticas de promoción y ascenso laboral, planificar rotación de puestos. Socializar el MOF para ponerlos en práctica el desarrollo de sus funciones.

Tercero. Establecer de manera regular jornadas planificadas de coaching en todos los trabajadores, esto con el fin de disminuir el factor Boreout en el personal de salud.

Cuarto. Fomento del empowerment en todos los trabajadores con el fin de generar empoderamiento del personal de salud. Involucramiento de todo el personal respecto a la misión y visión del establecimiento y del departamento generando identificación con la institución

REFERENCIAS

- Abubakar, A. (2019). Uso de SEM híbrido - inteligencia artificial: enfoque para examinar el nexo entre aburrimiento, generación, carrera, vida y satisfacción laboral. *Revisión de personal*, 49(01), 67-86. doi:<https://doi.org/10.1108/PR-06-2017-0180>.
- Artiles Visbal, L., Otero Iglesias, J., & Barrios Osuna, I. (2009). Metodología de la Investigación para las Ciencias de la Salud. *La Habana: Editorial Ciencias Médicas*, 65-78.
- Asiri, S. A., Rohrer, W. W., Al-Surimi, K., Da'ar, O. O., & Ahmed, A. (2016). The association of leadership styles and empowerment with nurses' organizational commitment in an acute health care setting: a cross-sectional study. *BMC nursing*, 15(1), 38. <https://doi.org/10.1186/s12912-016-0161-7>
- Azabache Alvarado, K. A. (2016). *Construcción y propiedades psicométricas de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en colaboradores adultos de Trujillo*. [Tesis de Doctorado]. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/186>
- Baez, R., Zayas, P., Velásquez, R., & Lao, Y. (2019). Conceptual model of organizational commitment in Cuban. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14-23. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v40n1/1815-5936-rii-40-01-14.pdf>.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación para administración, economía y ciencias sociales. *Bogotá, Colombia: Editorial PEARSON*.
- Bosch, R., Taris, T., Schaufeli, W., Peeters, M., & Reijseger, G. (2019). Authenticity at Work: A Matter of Fit? *The Journal of Psychology*, 153(02), 247-266. <https://doi.org/10.1080/00223980.2018.1516185>
- Cabrera, L. E. (2014). Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. *Revista de la Universidad Industrial de Santander*, 259-265. <https://www.redalyc.org/pdf/3438/343838645006.pdf>
- Casanova, M. (2017). *Compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco, 2017* [Tesis de

- Maestría] Universidad Cesar Vallejo.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16833>
- Castillo Q. (2019). *Riesgo psicosocial en los trabajadores de un hospital público - 2018* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32345>
- Claure, M., & Bohrt, M. (2004). Tres dimensiones del compromiso Organizacional. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP*, 02(01), 77-83. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008&lng=es&tlng=es.
- Cleary, M., Sayers, J., Lopez, V., & Hungerford, C. (2016). Boredom in the Workplace: Reasons, Impact, and Solutions. *Menthal Healt Nursing*, 37(02), 83-89. <https://doi.org/10.3109/01612840.2015.1084554>.
- Cummings, M., Gao, F., & KM, T. (2016). Boredom in the Workplace: A New Look at an Old Problem. *Hum Factors*, 58(02), 279-300. <https://doi.org/10.1177%2F0018720815609503>
- Daza, D., Plaza, M., & Hernández, H. (2017). Risk factors associated with organizational climate and its effect on Boreout syndrome in the health sector. *Revista Espacios*, 38(58), 1-4. <http://www.revistaespacios.com/a17v38n58/17385803.html>.
- Flores García, G. C. (2017). *Riesgos psicosociales y compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017* [Tesis de maestría]. Universidad cesar vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21988>
- Flores Mora, J. A. (2019). Síndrome de Boreout y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores en la oficina registral RENIEC-Piura, 2018 [tesis de Titulación]. universidad cesar vallejo. G <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42903>
- García, B., Villavicencio, E., & García, M. (2018). Síndrome de Boreout en trabajadores baby boomers, x y millennials de la Ciudad de Mexico. *Psicologia Iberoamericana*, 26(02), 1-10. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133959841010>

- Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal*, 11(1). https://campussuite-storage.s3.amazonaws.com/prod/1280306/3a32f069-629b-11e7-99ef-124f7febbf4a/1889380/08b7f6e6-2b10-11e9-8f79-0a87d8f35794/file/ILJ_Winter_2019.pdf#page=79.
- Gonzales, L. (2019). Leadership and Emotion Regulation in a Business Context. *Business Innova Sciences*, 01(01), 15-30. <https://orcid.org/0000-0002-0750-9139>
- Guerrero Maldonado, P. A. (2019). Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano, 2018 [tesis de titulacion]. Universidad Catolica Santo Toribio de Mogrovejo. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1635>
- Gutiérrez, J. M. (2010). " Bore-out", la infracarga mental. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, (75), 10-11.url.
- Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., & Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación. *Editorial McGraw Hill*.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *Ciudad de México: McGraw-Hill*.
- Huañap Torres, J. A. M. (2019). *Síndrome de Boreout en el personal médico y de enfermería del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2019*. [tesis de Maestria]. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38842>.
- Hunter, A., & Eastwood, J. D. (2018). Does state boredom cause failures of attention? Examining the relations between trait boredom, state boredom, and sustained attention. *Experimental Brain Research*, 236(9), 2483-2492. <https://doi.org/10.1007/s00221-016-4749-7>
- Jessurun, J., Weggeman, M., Anthonio, G., & Gelper, S. (2020). Theoretical Reflections on the Underutilization of Employee Talents in the Workplace and the Consequences. *SAGE Open*, 10(03). doi:<https://doi.org/10.1177/2158244020938703>.
- Karami, A., Farokhzadian, J., & Foroughameri, G. (2017). Nurses' professional

- competency and organizational commitment: is it important for human resource management?. *PloS one*, 12(11).
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0187863>
- Karatepe, O. M., & Kim, T. T. (2020). Investigating the selected consequences of boreout among cabin crew. *Journal of Air Transport Management*, 82, 101739. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2019.101739>.
- Mael, F., & Jex, S. (2015). Workplace Boredom: An integrative model of traditional and contemporary approaches. *Group & Organization Management* 2015, 40(2) 131– 159.
<http://gom.sagepub.com/content/40/2/131.full.pdf+html>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organization nalcommitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Montes de Oca, L., & Betancourt, J. (2019). Effectiveness of teamwork of lawyers, Cuban experience. *Revista de Abogacia*, 61, s/p.
<https://ojs.onbc.cu/index.php/revistaonbc/article/view/9>
- Nedosugova, A. (2019). Coaching as Instrument to Identity and Remedy for Boreout Syndrome with Employees. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 298, 138-141.
<https://dx.doi.org/10.2991/essd-19.2019.30>
- Lagormarsino, R. (2003). Compromiso Organizacional. *Revista de Antiguos Alumnos Del IEEM*, 6(3), 79-83. url
- Özsungur, F. (2019). The mediating role of boreout in the effects of mobbing on service innovation performance. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 14(2) , 203-213. <https://doi.org/10.1108/APJIE-12-2019-0085>
- Özsungur, F. (2020). The Effects Of Boreout On Stress, Depression And Anxiety In The Workplace. *Business & management studies: an international journal*, 08(02), 1391-1423. <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i2.1460>
- Özsungur, F. (2020). The Effects of Mobbing in the Workplace on Service Innovation Performance:.. *Işletme araştırmaları dergisi journal of business research-turk*, 12(01), 28-42. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.826>

- Paz, J., Huamán, S., & Tarrillo, J. (2020). Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una asociación educativa. *Apuntes Universitarios*, 10(04), 108-126. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.495>
- Perugini, M., & Solano, A. (2018). influencia de virtudes organizacionales sobre satisfaccion, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas. *Interdisciplinaria*, 35(01), 171-188. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18058784010>
- Ripoll, R., Tobar, L., & Nuñez, E. (2019). Happiness management and creativity in the XXI century: Intangible Capitals as a source of innovation, competitiveness and sustainable development. *Granada, España: Editorial Comares*. url
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación.
- Rothlin, P., & Werder, P. (2009). *El Nuevo Síndrome Laboral Boreout: Recupera La Motivacion*. https://books.google.es/books?id=tcROhAgl-QgC&lpg=PT11&ots=-dNB_okZV1&dq=rothlin%20y%20werder%20&lr&hl=es&pg=PT10#v=onepage&q=rothlin%20y%20werder&f=false
- Santini, C. (2017). Burn-Out / Bore-Out: ÉquivalenceGs, similitudes et différences impactant la vie socio-économique des personnes concernées, EIKVSchriftenreihe zum Wissens- und Wertemanagement. *European Institute for Knowledge & Value Management*, 22. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/169419/1/898975212.pdf>
- Solf, A. (2018). El Aburrimiento en el Trabajo: Aportes recientes de la Psicología Laboral. *Avances en psicología.*, 26(01), 09-22. <https://www.journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/1601>.
- Stock, RM, (2016). Understanding the relationship between frontline employee boreout and customer orientación. *Journal of Business Research*, 69, 4259- 4268. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.02.037>.
- Tafur, M. (2016). *Valores personales y compromiso organizacional del personal de enfermería de un hospital público Callao –Perú 2016* [Tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21982?locale-attribute=en>

- Van-Hooff, M., & Van-hooff, E. (2016). Boredom at work: towards a dynamic spillover model of need satisfaction, work motivation, and work-related boredom. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(01), 133-148. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1241769>.
- Vara Horna, A. (2015). *7 Pasos para elaborar una Tesis* (Primera ed.). (C. Arestegui Baca, Ed.) Perú: Macro EIRL.
- Villalobos, M., (2018). *Evidencias de validez de las inferencias del Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO) en personal policial administrativo de Trujillo [tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo.* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24414>
- Vilotta, N., Solanes, A., & Martin del Rio, B. (2019). El Síndrome de Boreout: comparación entre trabajadores españoles e italianos. *Conferência - InvestigaçãO E IntervençãO Em Recursos Humanos* (09). <https://doi.org/10.26537/iirh.vi9.2852>.
- Unión General de Trabajadores (UGT, 2010). Boreout: Nuevo riesgo psicosocial. *Boletín para la Prevención de Riesgos Laborales*. 77(1), 2 – 7. <http://www.feteugtcyl.es/sites/default/files/boletinprl77.pdf>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Síndrome de boreout y compromiso organizacional en el personal del área materno neonatal del hospital sub regional de Andahuaylas, 2020

AUTOR: Sheila Sarmiento Sulca

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORIAS Y SUBCATEGORIAS			
<p>Problema principal: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de Boreout y el Compromiso organizacional en el colaborador del área Materno Neonatal del Hospital Andahuaylas, 2020?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre síndrome de Boreout y compromiso afectivo del área Materno Neonatal Hospital Andahuaylas, 2020?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre síndrome de boreout y el compromiso normativo del área Materno Neonatal Hospital Andahuaylas, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre síndrome de boreout y el compromiso de continuidad del área Materno Neonatal Hospital Andahuaylas ,2020?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el síndrome de Boreout y el Compromiso organizacional en el colaborador área Materno Neonatal del Hospital Andahuaylas, 2020</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar cuál es la relación entre el síndrome de Boreout y compromiso afectivo del área Materno Neonatal del Hospital Andahuaylas, 2020.</p> <p>Determinar cuál es la relación entre el síndrome de Boreout y compromiso normativo del Área Materno Neonatal del Hospital Andahuaylas, 2020.</p> <p>Determinar cuál es la relación entre el síndrome de Boreout y el compromiso de continuidad del área Materno Neonatal del Hospital Andahuaylas, 2020.</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación inversa entre el nivel del Síndrome de Boreout y el compromiso organizacional en el colaborador área Materno Neonatal del Hospital Andahuaylas, 2020</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación inversa entre el nivel del síndrome de Boreout y el compromiso afectivo en el área Mater Neonatal del Hospital Andahuaylas, 2020.</p> <p>Existe relación inversa entre el nivel de síndrome de Boreout y el compromiso normativo en el área Materno Neonatal del Hospital Andahuaylas, 2020.</p> <p>Existe relación inversa entre el nivel de boreout y el compromiso continuo en área Materno Neonatal del Hospital Andahuaylas, 2020</p>	<p>Variable/categoría 1: Síndrome de Boreout Rothlin y Weder (2017)</p>			
			Dimensiones/ Subcategorías (definir)	Indicadores	Ítem	Niveles o Rango
			Aburrimiento	Inconformidad Apatía	1,2,3,4,5,6	3. Alto: 49-72 2. medio: 25-48 1. bajo: 0-24
			Desinterés	Indiferencia Desligamiento	7,8,9,10,11,12	
			Infra exigencia	Poco trabajo Trabajo muy fácil	13,14,15,16,17,18	
<p>Variable/categoría 2: compromiso organizacional Meyer y Allen(1991)</p>						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos			
Afectivo	Identificación con la organización Involucramiento con la organización	1,2,3 4,5,6,7	3. Alto: 49-72 2. medio: 25-48 1. bajo:0-24			
Continuo	Percepción de alternativas Inversión en la	8,9 10,11,12				

			Normativo	organización Lealtad Sentido obligación	de	13,14 15,16,17,18	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN (sustentado)	POBLACIÓN Y MUESTRA (sustentado)	Técnica e Instrumento					
<p>TIPO: Básico, amplio conocimiento existentes</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo, muestra los resultados en números.</p> <p>DISEÑO: No Experimental, solo recoge información.</p> <p>NIVEL: Correlacional, relaciona Variables</p>	<p>POBLACIÓN: 100 trabajadores del área materno neonatal del hospital Andahuaylas</p> <p>MUESTRA: Por el tamaño pequeño de la población, no necesita diseñar un muestreo. La muestra es censal</p>	<p>Variable 1: Síndrome de Boreout Técnica: Encuesta Instrumento: Escala de medición de boreout,</p> <p>Variable 2: Compromiso Organizacional Técnica: Encuesta Instrumento: Escala de medición de compromiso organizacional</p>					

Anexo 03

Cuestionario de Boreout

El presente instrumento está diseñado para compilar una serie de contestaciones que brinden datos acerca de la actualidad de su lugar de trabajo. Por ello que en seguida se le muestra una serie de afirmaciones que buscan recopilar mejor sus vivencias cotidianas en las labores. Cada una de estas frases viene acompañada de 5 opciones de respuesta que se presenta a continuación:

0 = Nunca, 1 = Pocas veces, 2 = Algunas veces, 3 = Muchas veces, 4 = Siempre

Se le solicita marcar con un aspa (X) dentro del recuadro que corresponda mejor a la frecuencia con la que percibe esas sensaciones y realiza dichas actitudes cuando está en su lugar de trabajo.

	N	ENUNCIADO	Marque con X				
			4	3	2	1	0
ABURRIMIENTO	1	Mi día de trabajo no genera importantes actividades	4	3	2	1	0
	2	No encuentro las actividades laborales interesantes	4	3	2	1	0
	3	Envío correos y chateo asuntos personales	4	3	2	1	0
	4	Me la paso la jornada esperando a que termine	4	3	2	1	0
	5	Paso horas en el trabajo donde no sé qué hacer	4	3	2	1	0
	6	No me siento animado cuando trabajo	4	3	2	1	0
INDIFERENCIA	7	Siento indiferencia hacia el éxito o fracaso de mi institución	4	3	2	1	0
	8	Las necesidades o deseos del paciente no me interesan	4	3	2	1	0
	9	Siento poca motivación con las actividades de mi trabajo	4	3	2	1	0
	10	Tengo dificultades para identificarme con mi trabajo	4	3	2	1	0
	11	No le encuentro sentido a mi trabajo	4	3	2	1	0
	12	No me preocupa la posibilidad de ascender	4	3	2	1	0
INFRAEXIGENCIA	13	Tengo tareas retadoras para mi capacidad profesional	4	3	2	1	0
	14	Puedo rendir más de lo que mi jefe me exige	4	3	2	1	0
	15	Mi jefe me da tareas que resultan intrascendentes	4	3	2	1	0
	16	No me siento profesionalmente aprovechado	4	3	2	1	0
	17	El nivel de trabajo que realizo es mínimo	4	3	2	1	0
	18	En mi servicio nos dan poco trabajo	4	3	2	1	0

Cuestionario de compromiso organizacional

El presente instrumento está diseñado para compilar una serie de contestaciones que brinden datos acerca de su realidad presente. Se le muestra una serie de afirmaciones que buscan recopilar mejor sus vivencias cotidianas en las labores. Cada una de estas frases viene acompañada de 5 opciones de respuesta que se presenta a continuación:

0 = Nunca, 1 = Pocas veces, 2 = Algunas veces, 3 = Muchas veces, 4 = Siempre

Se le solicita marcar con un aspa (X) dentro del recuadro que corresponda mejor a la frecuencia con la que percibe esas sensaciones y realiza dichas actitudes cuando está en su lugar de trabajo.

	ÍTEMS	TA	A	I	D	TD
DIMENSIÓN AFECTIVA						
1	Estoy orgulloso de pertenecer a esta Institución					
2	Me siento ligado emocionalmente a mi equipo de trabajo					
3	No me siento plenamente integrado a mi equipo de trabajo					
4	Realmente tomo los problemas de la Institución como míos					
5	Esta Institución significa personalmente mucho para mí					
6	No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización					
7	Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta Institución					
DIMENSIÓN CONTINUIDAD						
8	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo					
9	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones					
10	Sería para mí muy duro dejar esta organización así lo quisiera					
11	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización					
12	Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo					
DIMENSIÓN NORMATIVO						
13	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora					
14	No abandonaría a mi Institución en estos momentos					
15	Estoy en deuda con la Institución					
16	Este equipo de trabajo merece mi lealtad					
17	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejo mi Institución					
18	No siento obligación alguna de permanecer					

Anexo 04

Validadores de Instrumento y certificados de validez

<i>Experto</i>	<i>Especialidad</i>	<i>Juicio</i>
<i>Mg Jorge Nicolás Papanicolaou Denegri.</i>	Metodólogo	Aplicable
<i>Mg Emilio Vega Gonzales</i>	Metodólogo	Aplicable
<i>Mg Julia Cecilia Morón Valenzuela</i>	Metodólogo	Aplicable

Anexo 5

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO QUE MIDE SÍNDROME DE BOREOUT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Aburrimiento							
1	Mi día de trabajo no genera importantes actividades	x		x		x		
2	No encuentro las actividades laborales interesantes	x		x		x		
3	Envío correos y chateo asuntos personales	x		x		x		
4	Me la paso la jornada esperando a que termine	x		x		x		
5	Paso horas en el trabajo donde no sé qué hacer	x		x		x		
6	No me siento animado cuando trabajo							
	DIMENSIÓN 2 Desinterés							
7	Siento indiferencia hacia el éxito o fracaso de mi institución	x		x		x		
8	Las necesidades o deseos del paciente no me interesan	x		x		x		
9	Siento poca motivación con las actividades de mi trabajo	x		x		x		
10	Tengo dificultades para identificarme con mi trabajo	x		x		x		
11	No le encuentro sentido a mi trabajo	x		x		x		
12	No me preocupa la posibilidad de ascender	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 Infra exigencia							
13	Tengo tareas retadoras para mi capacidad profesional	x		x		x		
14	Puedo rendir más de lo que mi jefe me exige	x		x		x		
15	Mi jefe me da tareas que resultan intrascendentes	x		x		x		
16	No me siento profesionalmente aprovechado	x		x		x		
17	El nivel de trabajo que realizo es mínimo	x		x		x		
18	En mi servicio nos dan poco trabajo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: PAPANICOLAU DENEGRI JORGE NICOLAS ALEJANDRO DNI: 07637233

Especialidad del validador: METODÓLOGO DE INVESTIGACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

12 de octubre del 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº.	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1. Afectiva							
1	Estoy orgulloso de pertenecer a esta Institución	X		X		X		
2	Me siento ligado emocionalmente a mi equipo de trabajo	X		X		X		
3	No me siento plenamente integrado a mi equipo de trabajo	X		X		X		
4	Realmente tomo los problemas de la Institución como míos	X		X		X		
5	Esta Institución significa personalmente mucho para mí	X		X		X		
6	No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización	X		X		X		
7	Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta Institución	X		X		X		
	DIMENSION 2. Continuidad							
8	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo	X		X		X		
9	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones	X		X		X		
10	Sería para mí muy duro dejar esta organización así lo quisiera	X		X		X		
11	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización	X		X		X		
12	Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo	X		X		X		
	DIMENSION 3. Normativo							
13	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora	X		X		X		
14	No abandonaría a mi Institución en estos momentos	X		X		X		
15	Estoy en deuda con la Institución	X		X		X		
16	Este equipo de trabajo merece mi lealtad	X		X		X		
17	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejo mi Institución	X		X		X		
18	No siento obligación alguna de permanecer	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: PAPANICOLAU DENEGRI JORGE NICOLAS ALEJANDRO DNI: 0763723

Especialidad del validador: METODOLOGO DE INVESTIGACION

...12...de...10.....del 2020....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SÍNDROME DE BOREOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Aburrimiento								
1	Mi día de trabajo no genera importantes actividades	✓		✓		✓		
2	No encuentro las actividades laborales interesantes	✓		✓		✓		
3	Envío correos y chateo asuntos personales	✓		✓		✓		
4	Me la paso la jornada esperando a que termine	✓		✓		✓		
5	Paso horas en el trabajo donde no sé qué hacer	✓		✓		✓		
6	No me siento animado cuando trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Desinterés								
7	Siento indiferencia hacia el éxito o fracaso de mi institución	✓		✓		✓		
8	Las necesidades o deseos del paciente no me interesan	✓		✓		✓		
9	Siento poca motivación con las actividades de mi trabajo	✓		✓		✓		
10	Tengo dificultades para identificarme con mi trabajo	✓		✓		✓		
11	No le encuentro sentido a mi trabajo	✓		✓		✓		
12	No me preocupa la posibilidad de ascender	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Infra exigencia								
13	Tengo tareas retadoras para mi capacidad profesional	✓		✓		✓		
14	Puedo rendir más de lo que mi jefe me exige	✓		✓		✓		
15	Mi jefe me da tareas que resultan intrascendentes	✓		✓		✓		
16	No me siento profesionalmente aprovechado	✓		✓		✓		
17	El nivel de trabajo que realizo es mínimo	✓		✓		✓		
18	En mi servicio nos dan poco trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (Mg) VEGA GONZALEZ, EMILIA OSWALDO DNI: 80651413

Especialidad del validador: MAEJNIA SIN DOCENCIA E INVESTIGACION EN SALUD

...17...de 10...del 20...20...

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Obst. Emilia Vega Gonzalez
 Magister en Docencia e Investigación
 en Salud
 Firma del Experto ante.
 C.O.P.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SINDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Aburrimiento								
1	Mi día de trabajo no genera importantes actividades	x		x		x		
2	No encuentro las actividades laborales interesantes	x		x		x		
3	Envío correos y chateo asuntos personales	x		x		x		
4	Me la paso la jornada esperando a que termine	x		x		x		
5	Paso horas en el trabajo donde no sé qué hacer	x		x		x		
6	No me siento animado cuando trabajo	x		x		x		
DIMENSIÓN 2 Desinterés								
7	Siento indiferencia hacia el éxito o fracaso de mi institución	x		x		x		
8	Las necesidades o deseos del paciente no me interesan	x		x		x		
9	Siento poca motivación con las actividades de mi trabajo	x		x		x		
10	Tengo dificultades para identificarme con mi trabajo	x		x		x		
11	No le encuentro sentido a mi trabajo	x		x		x		
12	No me preocupa la posibilidad de ascender	x		x		x		
DIMENSIÓN 3 Infra exigencia								
13	Tengo tareas retadoras para mi capacidad profesional	x		x		x		
14	Puedo rendir más de lo que mi jefe me exige	x		x		x		
15	Mi jefe me da tareas que resultan intrascendentes	x		x		x		
16	No me siento profesionalmente aprovechado	x		x		x		
17	El nivel de trabajo que realizo es mínimo	x		x		x		
18	En mi servicio nos dan poco trabajo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Wilber Huaman Mendoza DNI: 41873602

Especialidad del validador: METODOLOGO DE INVESTIGACION

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia en día o suficiencia en grado de los ítems evaluados.

...31 de ...10 del 2020

M.C. Wilber Huaman Mendoza
 MG EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
 CMP 044201 M00635 DNI 41873602

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Afectiva								
1	Estoy orgulloso de pertenecer a esta Institución	x		x		x		
2	Me siento ligado emocionalmente a mi equipo de trabajo	x		x		x		
3	No me siento plenamente integrado a mi equipo de trabajo	x		x		x		
4	Realmente tomo los problemas de la Institución como míos	x		x		x		
5	Esta Institución significa personalmente mucho para mí	x		x		x		
6	No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización	x		x		x		
7	Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta Institución	x		x		x		
DIMENSIÓN 2 Continuidad								
8	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo	x		x		x		
9	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones	x		x		x		
10	Sería para mí muy duro dejar esta organización así lo quisiera	x		x		x		
11	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización	x		x		x		
12	Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo	x		x		x		
DIMENSIÓN 3 Normativo								
13	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora	x		x		x		
14	No abandonaría a mi Institución en estos momentos	x		x		x		
15	Estoy en deuda con la Institución	x		x		x		
16	Este equipo de trabajo merece mi lealtad	x		x		x		
17	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejo mi Institución	x		x		x		
18	No siento obligación alguna de permanecer	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Wilber Human Mendoza DNI: 41813602
 Especialidad del validador: HEJODOMOGO DE INVESTIGACION

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

31 de 10 del 2020
M.C. Wilber Human Mendoza
 MG EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
 CMP 044201, M00835 DNI # 41813602
 Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Confiabilidad de instrumentos (prueba piloto)

Confiabilidad de la variable de Boreout

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	18

Confiabilidad de la variable de Compromiso Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,708	27

Anexo 7
Operacionalización de variables

Operacionalización de boreout

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Aburrimiento	Inconformidad	1,2	alto medio y bajo
	Apatía	3,4	
	Distraimiento	5,6	
Desinterés	Indiferencia	7,8,9	
	Desligamiento	10,11,12	
Infra exigencia	Poco trabajo	13,14,15	
	Trabajo muy fácil	16,17,18	

Fuente: Cabrera (2014)

Operacionalización de compromiso organizacional

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Afectivo	Identificación con la organización	1,2,3	alto medio y bajo
	Involucramiento con la organización	4,5,6,7	
Continuo	Percepción de alternativas	8,9	
	Inversión en la organización	10,11,12	
Normativo	Lealtad	13,14	
	Sentido de obligación	15,16,17,18	

Fuente: Meyer y Allen (1991)

Anexo 8:

Ficha técnica de síndrome de boreout

Ficha técnica 1

Nombre: Cuestionario Evaluador de Boreout (CEBO)

Autor: Cabrera (2014) Adaptado por Sarmiento (2020)

Objetivo del instrumento: medir el síndrome de boreout

Muestra: 100 trabajadores del área materno neonatal del hospital Andahuaylas

Administración: Individual

Duración de la muestra: 15 minutos

Descripción: Contiene 18 ítems, divididos tres dimensiones teniendo cada dimensión seis ítems: aburrimiento (6 ítems), desinterés (6 ítems) e infra exigencia (6 ítems), con escala de Likert.

Ficha técnica 2

Nombre: Cuestionario para medir compromiso organizacional

Autor: Meyer y Allen (1991), adaptado por Guerrero (2019)

Objetivo del instrumento: medir el compromiso organizacional

Muestra: 100 trabajadores del área materno neonatal del hospital Andahuaylas

Administración: Individual

Duración de la muestra: 15 minutos

Descripción: Contiene 18 ítems, dividido en tres dimensiones para la dimensión afectividad 07 ítems, dimensión continuidad 05 ítems y dimensión normativo 06 ítems, con escala de Likert.

Anexo 9

Base de datos síndrome de boreout

P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	P7	P8	P9	P10	P11	P12	D2	P13	P14	P15	P16	P17	P18	D3	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	D1	P8	P9	P10	P11	P12	D2	P13	P14	P15	P16	P17	P18	D3	V1	V2	
1	1	1	1	0	1	5	2	0	1	0	1	1	5	3	3	2	3	1	1	13	4	4	1	3	4	0	4	20	2	3	4	3	3	15	2	4	3	4	3	3	19	23	54	
2	3	2	1	2	2	12	1	2	2	2	2	4	13	3	3	2	2	1	1	12	4	2	1	3	3	1	1	15	2	3	2	2	2	11	2	2	3	3	2	2	14	37	40	
2	2	2	2	2	3	13	3	3	2	1	1	2	12	3	2	2	2	2	2	13	4	4	1	2	4	1	2	18	1	2	4	4	4	15	3	3	2	4	3	0	15	38	48	
2	2	2	2	2	3	13	3	2	2	1	2	3	13	3	3	3	3	1	0	13	3	3	1	3	3	1	2	16	1	2	3	2	3	11	3	3	2	3	3	0	14	39	41	
2	2	2	1	2	1	10	2	2	2	1	2	1	10	3	3	2	1	1	1	11	3	3	1	0	3	2	1	13	1	3	1	2	3	10	1	2	1	3	1	3	11	31	34	
2	2	2	2	3	3	14	2	0	2	1	0	2	7	3	1	1	2	1	0	8	4	3	2	3	3	2	3	20	3	3	3	2	3	14	4	3	2	2	2	15	29	49		
3	3	3	2	3	2	16	2	3	3	2	2	1	13	3	3	3	2	1	0	12	4	4	3	3	3	2	3	22	2	2	2	3	3	12	3	3	2	3	3	2	16	41	50	
1	1	0	0	0	1	3	0	0	0	1	0	1	2	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	2	0	3	1	0	1	1	0	3	1	0	1	1	0	0	3	6	9	
2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	2	2	3	13	2	3	3	2	3	3	16	4	4	1	2	3	3	3	20	1	2	3	3	3	12	3	3	0	2	2	2	12	40	44	
0	1	2	2	3	3	11	0	0	1	1	4	4	10	2	3	1	2	0	2	10	1	1	1	1	4	1	10	1	2	1	2	3	9	0	1	1	3	3	1	9	31	28		
4	4	1	1	0	0	10	0	2	1	1	4	4	12	3	3	1	2	0	1	10	1	2	1	1	1	2	2	10	2	1	2	2	3	10	0	0	0	3	3	3	9	32	29	
2	2	2	2	3	3	14	2	2	2	2	3	4	15	2	2	2	3	2	2	13	4	3	2	3	4	0	4	20	2	2	2	3	2	11	3	3	2	3	3	2	16	42	47	
2	2	2	2	2	3	13	3	2	2	1	3	3	14	3	3	2	2	2	2	14	4	3	1	3	4	1	3	19	1	2	1	2	3	9	2	4	3	3	2	1	15	41	43	
2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	2	4	14	2	3	3	2	2	2	14	4	4	2	3	4	2	4	23	2	1	2	2	2	9	1	4	2	1	1	2	11	41	43	
3	2	1	0	4	1	11	0	3	2	0	1	3	9	3	3	3	3	1	0	13	3	3	3	2	4	2	4	21	3	2	3	3	2	13	3	4	2	3	3	2	17	33	51	
1	2	1	3	2	3	12	2	3	3	0	3	2	13	2	3	3	2	1	3	14	4	4	0	2	3	2	3	18	1	1	3	3	3	11	2	3	2	3	3	3	16	39	45	
2	3	3	3	2	3	16	4	1	2	1	2	3	13	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	2	2	2	3	18	3	2	3	2	3	13	2	2	2	3	2	1	12	41	43	
2	3	1	3	2	2	13	1	2	1	2	1	2	3	11	2	3	2	3	2	3	15	4	3	2	3	4	1	3	20	3	3	2	2	3	13	3	3	2	4	3	3	18	39	51
1	0	1	1	1	1	5	1	1	1	2	1	0	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	17	18	
1	1	2	1	1	1	7	2	2	2	2	2	4	14	3	3	1	2	2	2	13	3	4	1	1	1	4	1	15	1	1	3	1	1	7	1	2	2	1	2	10	34	32		
3	3	3	2	3	3	17	3	2	2	2	3	3	15	2	4	3	4	3	3	19	4	3	3	4	4	1	4	23	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	3	23	51	64	
2	3	1	1	1	1	9	1	1	1	1	2	3	9	2	2	2	1	2	1	10	3	3	1	3	3	3	1	17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	8	28	30	
1	2	1	2	1	1	8	1	1	1	1	1	3	8	3	1	2	4	2	3	15	4	3	4	4	4	1	4	24	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	3	23	31	65	
2	2	2	2	2	2	12	3	1	1	1	1	4	11	3	3	2	2	2	2	14	4	4	3	4	2	4	25	2	3	3	3	3	2	13	3	3	1	2	3	2	14	37	52	
3	3	2	3	3	3	17	2	2	3	3	2	3	15	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	2	3	3	2	17	2	3	3	3	3	14	3	3	2	2	2	2	14	44	45	
3	3	2	3	3	3	17	2	2	3	3	2	3	14	2	2	2	2	2	2	12	3	3	2	2	2	2	2	16	3	2	2	2	3	12	2	2	2	2	2	2	12	43	40	
3	3	2	3	3	3	17	2	2	3	3	3	3	16	2	2	3	3	2	2	14	3	2	2	2	3	3	3	18	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	47	42	
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	2	16	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	2	3	3	3	18	3	3	3	3	3	14	2	2	2	2	2	2	12	46	44	
2	2	2	3	2	2	13	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	2	3	3	3	18	2	3	3	3	3	14	2	2	2	2	2	2	12	37	44	
2	2	2	3	3	3	15	2	2	3	3	2	3	15	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	2	3	3	3	18	2	3	3	3	3	14	3	2	3	2	2	2	14	42	46	
2	2	2	3	2	3	14	3	2	3	2	2	2	14	3	3	3	3	2	2	16	3	2	2	2	3	3	3	18	2	3	3	3	3	14	2	2	2	2	2	2	12	44	44	
2	2	3	2	3	3	15	2	2	2	2	2	4	14	3	3	3	2	3	2	16	3	2	2	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	2	12	45	45	
2	2	3	3	2	2	14	2	2	3	2	2	3	14	3	2	2	2	2	2	13	3	2	2	2	3	3	3	18	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	41	40	
2	2	3	3	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	2	3	1	17	1	1	2	2	2	8	2	2	2	2	2	3	13	44	38	
2	2	3	3	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	1	2	2	2	13	1	1	1	1	1	5	2	2	2	1	2	2	11	44	29	
2	2	2	2	2	2	12	3	3	2	2	2	2	3	15	3	3	3	3	2	3	17	2	2	2	1	2	2	2	13	1	1	1	1	1	5	2	2	2	1	2	2	11	44	29
3	3	2	3	2	2	15	4	3	4	3	3	3	20	3	4	2	2	1	1	13	4	2	3	3	4	3	4	23	1	2	2	2	1	8	3	2	3	4	4	3	19	48	50	
2	3	3	3	3	2	16	3	2	3	3	3	2	16	3	3	2	2	3	2	15	3	2	3	3	3	3	3	20	2	1	2	1	2	8	2	2	2	2	2	2	12	47	40	
2	2	3	3	3	3	16	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	2	3	3	2	17	1	1	2	2	3	9	2	2	2	3	2	3	14	46	40	
2	2	3	3	2	2	14	2	1	2	2	2	2	11	2	3	3	3	3	3	17	3	2	3	1	2	2	3	16	3	2	2	2	2	11	3	2	2	2	2	2	13	42	40	
2	2	3	2	2	2	13	2	2	1	2	2	2	11	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	2	1	2	2	14	1	1	2	1	3	8	2	2	2	2	1	2	11	42	33	
2	2	3	3	2	3	15	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	2	2	12	3	3	2	2	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	2	12	40	43	
3	2	3	3	3	2	16	2	2	2	2	2	3	13	3	3	3	3	3	3	18	3	3	1	3	3	1	3	17	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	3	18	47	49	
2	2	3	3	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	3																														

2	2	2	2	2	3	13	2	3	2	3	2	2	14	2	2	2	2	2	12	3	2	3	2	2	2	2	16	2	3	1	2	2	10	2	3	3	1	2	2	13	39	39	
2	2	2	3	3	2	14	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	2	2	13	3	2	3	3	3	3	3	20	2	2	3	3	3	13	2	2	2	2	2	3	13	41	46	
3	2	3	3	3	2	16	2	2	3	2	3	1	13	2	2	3	2	2	13	3	2	3	2	3	3	3	19	3	2	2	3	3	13	3	3	2	2	2	2	14	42	46	
2	2	2	3	3	2	14	2	2	2	2	2	1	11	3	3	2	2	3	16	3	2	3	3	3	3	20	2	2	3	3	3	13	2	2	2	2	2	2	12	41	45		
2	2	3	3	2	2	14	2	3	2	2	3	1	13	2	2	3	2	3	2	14	3	2	3	2	3	2	18	2	2	2	3	2	11	2	2	2	2	2	2	12	41	41	
0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	2	0	0	6	2	1	1	1	1	1	0	0	2	1	1	0	4	0	2	0	1	0	1	4	8	8	
2	2	3	2	2	2	13	2	2	3	2	2	2	13	2	3	2	3	2	2	14	3	2	3	2	3	2	17	2	2	2	3	2	11	2	2	2	3	2	2	13	40	41	
2	2	3	2	2	2	13	3	2	2	3	2	2	14	2	3	2	3	2	2	14	2	2	3	2	2	3	16	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	41	38	
2	3	3	3	3	3	17	0	0	0	0	0	4	4	3	4	3	2	3	3	18	4	3	4	2	4	2	23	1	3	3	4	4	15	4	4	1	4	4	2	19	39	57	
0	1	1	2	1	1	6	1	0	1	0	0	1	3	3	3	1	3	0	1	11	3	3	4	3	3	1	3	20	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	1	16	20	50	
2	2	1	2	2	2	11	1	0	0	1	0	3	5	2	3	2	3	2	2	14	4	3	2	3	3	1	4	20	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	3	1	17	30	53
3	3	3	2	3	3	17	0	0	1	0	1	0	2	3	3	2	3	3	3	17	4	3	4	4	4	4	27	4	4	4	2	2	16	2	2	4	3	2	2	15	36	58	
3	2	2	3	2	2	14	0	0	1	0	0	0	1	2	3	2	2	2	3	14	4	3	3	3	2	3	21	3	2	3	2	3	13	2	3	1	3	3	3	15	29	49	
1	2	1	1	2	1	8	1	0	0	1	0	1	3	1	3	2	2	0	1	9	3	3	4	3	3	1	2	19	1	2	3	3	12	3	3	3	3	3	1	16	20	47	
4	3	2	1	1	1	12	2	0	1	1	0	2	6	1	3	1	2	1	1	9	3	3	1	1	3	1	4	16	1	1	4	4	4	14	4	4	1	3	3	1	16	27	46
3	1	1	2	1	0	8	0	0	1	1	0	0	2	3	3	1	3	3	2	15	3	3	2	3	4	1	3	19	1	1	3	3	11	2	3	2	3	2	1	13	25	43	
1	1	3	2	1	1	9	0	0	0	1	0	0	1	4	3	1	0	3	1	12	3	4	1	3	4	1	3	19	1	2	4	3	3	13	3	3	3	3	3	1	16	22	48
1	1	1	1	0	3	7	1	0	2	1	0	0	4	4	3	0	1	0	3	11	4	3	1	3	3	1	3	18	1	1	3	3	11	3	3	2	3	3	1	15	22	44	
1	3	1	3	3	3	14	0	0	0	0	0	0	0	3	2	3	3	3	2	16	4	3	4	3	3	1	3	21	1	3	3	2	2	11	2	3	2	2	2	1	12	30	44
2	3	2	1	0	3	11	0	0	1	1	0	0	2	4	4	1	2	1	1	13	3	1	3	3	3	3	19	1	2	3	3	3	12	4	4	2	4	3	1	18	26	49	
1	1	1	1	1	1	6	1	0	1	1	0	0	3	3	3	3	3	1	1	14	3	3	1	1	3	1	3	15	1	1	2	2	2	8	2	2	2	2	1	2	11	23	34
3	3	2	1	3	1	13	0	0	1	0	0	0	1	3	3	2	2	3	2	15	4	3	2	4	4	1	2	20	1	2	2	2	1	8	2	2	3	3	1	3	14	29	42
2	3	2	3	3	3	16	0	1	0	0	0	0	1	2	3	3	3	2	3	16	4	3	1	3	4	1	3	19	1	2	3	3	2	11	2	3	3	3	3	3	17	33	47
3	2	1	2	0	1	9	0	0	1	1	1	1	4	4	2	1	1	0	0	8	1	3	1	1	1	3	4	14	4	1	4	3	1	13	1	3	1	3	1	3	12	21	39
2	2	2	3	3	3	15	2	3	3	2	3	3	16	0	1	0	0	1	2	4	4	3	3	1	3	3	20	1	3	1	3	3	11	3	3	3	3	3	3	18	35	49	
0	0	3	2	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	2	4	4	3	2	0	15	4	4	4	2	3	1	2	20	1	3	4	4	3	15	3	3	1	3	2	1	13	20	48
0	0	3	2	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	2	4	4	3	2	0	15	4	4	4	2	3	1	2	20	1	3	4	4	3	15	3	3	1	3	2	1	13	20	48
0	3	1	1	0	3	8	1	1	3	1	0	3	9	2	4	4	4	3	1	18	3	3	2	3	3	1	3	18	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	2	17	35	49
2	3	3	3	2	3	16	0	0	0	1	0	3	4	2	2	2	1	2	3	12	4	3	1	3	3	1	4	19	3	3	3	3	4	16	4	4	3	4	3	3	21	32	56
3	3	2	3	3	2	16	0	0	0	1	0	0	1	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	3	3	2	19	4	2	3	2	2	13	3	2	3	2	3	2	15	36	47	
4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	3	23	4	3	4	4	4	4	23	4	4	3	4	4	3	4	26	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	3	21	69	67
3	2	3	2	3	1	14	0	0	1	1	1	1	4	4	3	3	3	3	0	16	1	3	1	1	1	3	4	14	4	1	4	3	1	13	1	3	1	3	1	3	12	34	39
3	3	3	3	2	3	17	2	1	1	0	0	0	4	3	1	3	3	3	2	15	4	3	3	1	3	3	3	20	1	3	1	3	3	11	3	3	3	3	3	3	18	36	49
3	3	3	2	3	3	17	2	0	0	0	0	0	2	3	4	4	3	2	3	19	4	4	4	2	3	1	2	20	1	3	4	4	3	15	3	3	1	3	2	1	13	38	48
4	3	3	2	3	3	18	0	0	0	0	0	0	0	2	4	4	3	2	3	18	4	4	4	2	3	1	2	20	1	3	4	4	3	15	3	3	1	3	2	1	13	36	48
4	3	3	1	3	3	17	1	1	3	1	0	3	9	2	4	4	4	3	1	18	3	3	2	3	3	1	3	18	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	2	17	44	49
3	3	3	3	4	3	19	0	0	0	1	0	3	4	3	3	3	4	3	3	19	4	3	1	3	3	1	4	19	3	3	3	3	4	16	4	4	3	4	3	3	21	42	56
3	3	4	3	4	3	20	0	0	0	1	0	0	1	4	4	3	3	3	3	20	3	4	3	4	3	4	2	23	3	4	2	4	3	16	4	3	4	3	4	2	20	41	59
3	3	3	3	4	3	19	1	1	3	1	0	3	9	3	4	4	4	3	3	21	3	3	2	3	3	1	3	18	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	2	17	49	49
2	3	3	3	2	3	16	0	0	0	1	0	3	4	3	2	3	2	3	3	16	4	3	1	3	3	1	4	19	3	3	3	3	4	16	4	4	3	4	3	3	21	36	56
3	3	3	3	4	3	19	0	0	0	1	0	0	1	4	3	2	2	2	3	4	18	4	3	2	2	3	4	18	4	2	3	2	2	13	3	2	3	2	3	2	15	38	47
3	4	3	3	3	3	19	0	0	0	0	0	0	0	2	3	2	2	2	3	14	4	3	1	3	4	1	3	19	1	2	3	3	2	11	2	3	3	3	3	3	17	33	47
3	2	3	2	3	1	14	0	0	1	1	1	1	4	4	2	1	1	0	0	8	1	3	1	1	1	3	4	14	4	1	4	3	1	13	1	3	1	3	1	3	12	26	39
2	2	2	3	3	3	15	2	1	1	0	0	0	4	3	4	4	4	4	2	21	4	3	3	1	3	3	20	1	3	1	3	3	11	3	3	3	3	3	3	18	40	49	
3	3	3	2	3	4	18	0	0	0	0	0	0	0	2	4	4	4	2	3	19	4	4	4	2	3	1	2	20	1	3	4	4	3	15	3	3	1	3	2	1	13	37	48
3	3	2	4	4	2	18	0	0																																			

Anexo 10 SPSS

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	SEXO	Numérico	8	0	Sexo de los tra...	{1, Femenin...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	EDAD	Numérico	8	0	Edada de los tr...	{1, 21 a 30}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	PROFESION	Numérico	8	0	Tipo de profesió...	{1, Obstetra...	Ninguno	3	Derecha	Nominal	Entrada
4	CONTRATO	Numérico	8	0	Tipo de contrato	{1, Nombrad...	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
5	TIEMPO	Numérico	8	0	Tiempo de servi...	{1, 1 a 5 añ...	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
6	ABURRIMIE...	Numérico	8	0	Dimensión Abu...	{1, Alto abur...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	INDIFEREN...	Numérico	8	0	Dimensión indif...	{1, Alta indif...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	INFRAEXIG...	Numérico	8	0	Dimensión infra...	{1, Alta infra...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	AFECTIVA	Numérico	8	0	Dimensión afec...	{1, Baja Afe...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	CONTINUID...	Numérico	8	0	Dimensión cont...	{1, Baja con...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	NORMATIVO	Numérico	8	0	Dimensión nor...	{1, Baja nor...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	BOREOUT	Numérico	8	0	Variable Boreout	{1, Bajo}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
13	COMPROM...	Numérico	8	0	Variable Compr...	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	afe	Numérico	8	2	Afectividad	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	con	Numérico	8	2	Continuidad	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	nor	Numérico	8	2	Normativo	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	bor	Numérico	8	2	Síndrome de B...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	com	Numérico	8	2	Compromiso Or...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											

Vista de datos **Vista de variables**



	S EX O	E D A.	PR OF ESI.	CO NTR ATC	TIE MP O	ABURRI MIENTO	INDIFER ENCIA	INFRAEXI GENCIA	AFEC TIVA	CONTIN UIDAD	NORM ATIVO	BOREO UT	COMP ROMI SO	afe	con	nor	bor	c...	var
1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	8,00	5,00	5,00	23,00	18,00	
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	13,00	9,00	10,00	37,00	32,00	
3	1	2	1	4	1	2	2	2	2	1	2	2	2	10,00	5,00	5,00	38,00	20,00	
4	1	3	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	12,00	9,00	10,00	39,00	31,00	
5	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	15,00	10,00	13,00	31,00	38,00	
6	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	8,00	6,00	9,00	29,00	23,00	
7	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	6,00	8,00	8,00	41,00	22,00	
8	1	3	2	1	3	1	1	1	3	2	2	1	3	25,00	17,00	21,00	6,00	63,00	
9	1	3	2	1	4	2	2	2	1	2	2	2	2	8,00	8,00	12,00	40,00	28,00	
10	1	4	2	1	5	2	2	2	2	1	2	2	2	18,00	11,00	15,00	31,00	44,00	
11	1	4	2	1	5	2	2	2	2	1	2	2	2	18,00	10,00	15,00	32,00	43,00	
12	1	2	4	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	8,00	9,00	8,00	42,00	25,00	
13	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	9,00	11,00	9,00	41,00	29,00	
14	1	2	4	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	5,00	11,00	13,00	41,00	29,00	
15	1	3	4	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	7,00	7,00	11,00	33,00	25,00	
16	1	3	4	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	10,00	9,00	8,00	39,00	27,00	
17	1	4	4	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	10,00	7,00	10,00	41,00	27,00	
18	1	3	4	1	4	2	2	2	1	2	1	2	1	12,00	7,00	6,00	39,00	25,00	
19	1	4	4	1	5	1	1	1	3	2	2	1	2	21,00	15,00	18,00	17,00	54,00	
20	1	4	4	1	5	1	2	2	2	2	2	2	2	13,00	13,00	14,00	34,00	40,00	
21	1	3	1	1	3	2	2	3	1	1	1	3	1	5,00	2,00	1,00	51,00	8,00	
22	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	11,00	15,00	16,00	38,00	49,00	

Vista de datos Vista de variables

Anexo 11

Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 23 de Noviembre de 2020

Carta P. 041-2020-UCV-EPG-SP

MEDICO
WALTER SAMATA MOJO
DIRECTOR EJECUTIVO
HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **SARMIENTO SULCA, SHEILA**; identificada con DNI N° 28295713 y código de matrícula N° 7002453395; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

Síndrome de boreout y compromiso organizacional en el personal del area materno neonatal del hospital sub regional de Andahuaylas,2020. .

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Anexo 12: Prueba de normalidad

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad			
Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Variable			
Boreout	,441	100	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

- Valor de P= 0,00
- Con una probabilidad de error del 0,05% la variable Síndrome de Boreout es diferente a de la distribución normal.
- Decisión

La variable Síndrome de Boreout no tiene distribución normal, el cual nos indica que se tiene que utilizar procesos estadísticos no paramétricos, tanto para establecer la relación de las variables. Lo que nos indica que el estadístico de prueba para la correlación debe hacerse en base a una prueba no paramétrica

Anexo 13

Análisis descriptivo

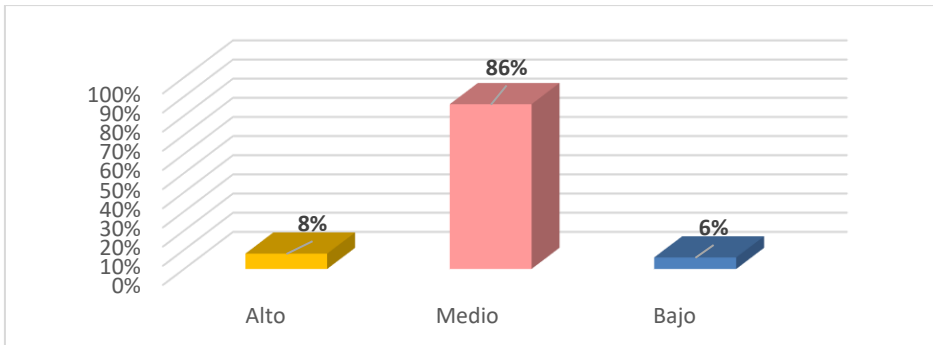


Figura 1. Variable síndrome de boreout

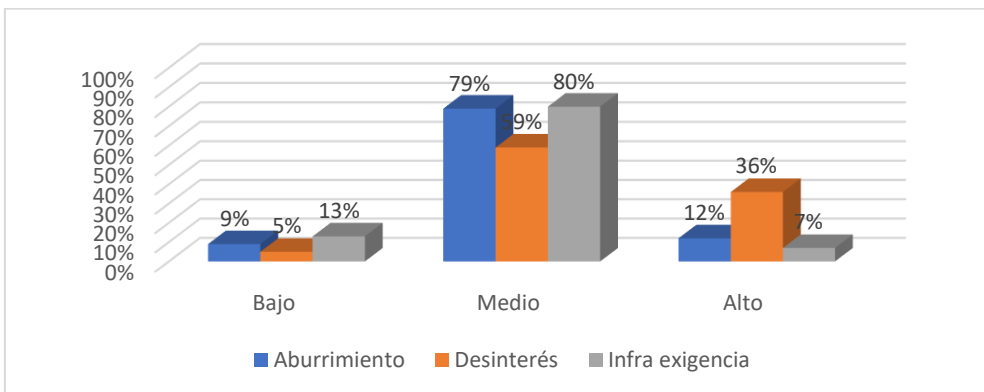


Figura 2. Dimensiones del síndrome de boreout

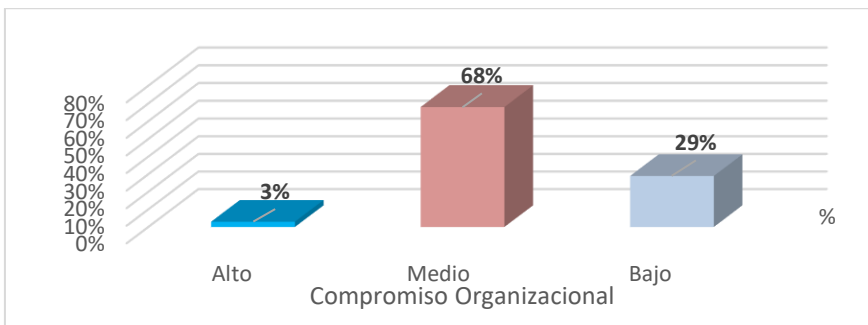


Figura 3. Variable compromiso organizacional

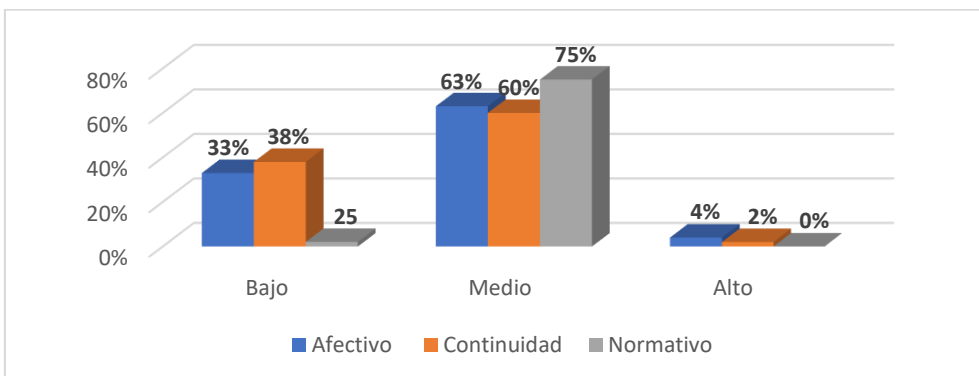


Figura 4. Dimensiones del compromiso organizacional

Anexo 14: Consentimiento informado

Yo, _____ de _____ años de edad expreso que previamente he sido informado (a) debidamente sobre el (los) beneficios de colaborar en el estudio titulado “ Síndrome de Boreout y compromiso organizacional en el personal del área materno neonatal del hospital sub regional de Andahuaylas, 2020” la misma que se viene llevando a cabo durante el presente mes de Noviembre y del presente año, con el propósito de determinar la relación existente entre el síndrome de Boreout y compromiso organizacional del personal del área materno neonatal de la institución, cuyos beneficios repercutirán favorablemente en nuestro bienestar así como en la calidad de atención al usuario. Así mismo declaro conocer que este trabajo de investigación es de autoría de la Obst Sheila Sarmiento Sulca

Por lo anteriormente vertido otorgo mi debido consentimiento para ser participe en el presente estudio, contestando con la verdad, así como sin ninguna presión o coacción a las 18 preguntas del cuestionario de Boreout y a las 18 preguntas del cuestionario de compromiso organizacional.

Andahuaylas, de del 2020

FIRMA O HUELLA DIGITAL

Anexo 15 Resultado de Turniting

Feedback Studio - Google Chrome
evr.turnitin.com/app/carta/es/?e=1&roce=1038&oe=1487687588&lang=es&u=1088032488

feedback studio Síndrome de Boreout y compromiso organizacional en el personal del área materno neonatal del hospital sub regional Andahuaylas. /0 4 de 237

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD

Síndrome de Boreout y compromiso organizacional en el personal del área materno neonatal del hospital sub regional Andahuaylas.

TESIS PARA OPTENER EL GRADO DE MAGISTER

AUTORA:
Sarmiento Sulca, Sheila (ORCID 0000-0003-4473-1625)

ASESORA:
Mg Morón Valenzuela, Julia Cecilia (ORCID 0000-0002-1977-3383)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LIMA - PERÚ
2020

Resumen de coincidencias
14 %

Se están viendo fuentes estándar.
Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

#	Fuente de Internet	Porcentaje
1	repositorio.ucv.edu.pe	6 %
2	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	4 %
3	repositorio.upu.edu.pe	1 %
4	congresos.hulache.com	<1 %
5	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
6	uvadoc.uva.es	<1 %
7	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
8	repositorio.uco.edu.pe	<1 %
9	es.scifid.com	<1 %
10	cybertesis.unmsm.edu...	<1 %

Página 1 de 31 Número de palabras: 9207

Text-only Report High Resolution Activado 04:33 p.m. 14/01/2021



Gobierno Regional de Apurímac

Hospital Sub Regional de Andahuaylas

Año del Diálogo y la Reconstrucción Nacional



CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCION QUE AUTORIZA LA REALIZACION DE LA INVESTIGACION 2020.

LA JEFA DE LA UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS, OTORGAN LA PRESENTE CONSTANCIA A:

Sheila Sarmiento Sulca

Alumna de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo filial Lima Este, quien ha presentado solicitud respectiva y copia de Proyecto de investigación titulado: "SINDROME DE BOREOUT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DEL AREA MATERNO NEONATAL DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS, 2020", la misma que solicita autorización para la realización de la investigación y aplicación de instrumento de medición.

Se otorga la presente constancia para los fines que el interesado considere conveniente.

Andahuaylas, 28 de Octubre del 2020.



(Firma manuscrita)
Cristóbal Espinoza Lore
Jefa de la Unidad de Apoyo a la
Docencia e Investigación - USRA



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR

Yo, Sheila Sarmiento Sulca, alumna de la Escuela de posgrado de la Maestría en Gestión de Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo, Lima Éste, asevero bajo juramento ante Dios que la totalidad de la información y datos existente y que acompaña el presente Trabajo de Investigación/ Tesis denominado “Síndrome de Boreout y compromiso organizacional en el personal del área materno neonatal del hospital sub regional Andahuaylas”, son:

1. De mi total autoría.
2. No existe plagio parcial o total con otras investigaciones nacionales o internacionales, respetándose en todo momento la propiedad intelectual mediante una concienzudo citado y referenciado
3. El trabajo materia de investigación no ha sido presentado o publicado con antelación.
4. Los resultados que se ponen a disposición y que fueron usados en la presente tesis no han sido copiados, duplicados ni mucho menos falseados.

En tal sentido, mi persona asumirá la responsabilidad de corresponderse ante cualquier falsedad identificada, omisión u ocultamiento tanto de la documentación, así como de la información brindada, por lo que me someteré según lo dispuesto en las normas de ética, así como académicas vigentes de la prestigiosa Universidad César Vallejo, por lo que en honor a la veracidad firmo al pie.

Lima, 17 de diciembre del 2020

.....
Br. Sarmiento Sulca Sheila
DNI: 28295713