

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



**MOTIVACIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BOREOUT EN DOCENTES DE
INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DEL DISTRITO DE SANTIAGO DE
CAO**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL
DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR: Br. Dante Vicente Aguirre Rodríguez

ASESORA: Dra. María Asunción Chamorro Maldonado

Trujillo-Perú

2019

**MOTIVACIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BOREOUT EN
DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS
ESTATALES DEL DISTRITO DE SANTIAGO DE CAO**

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado calificador

Cumpliendo con las disposiciones vigentes emanadas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor, Facultad de Medicina, Escuela Profesional de Psicología, someto a vuestro criterio profesional la evaluación del presente trabajo de investigación titulado “Motivación laboral y síndrome de boreout en docentes de instituciones educativas estatales del Distrito de Santiago de Cao”, elaborado con el propósito de obtener el título de Licenciado en Psicología.

Con la convicción de que se le otorgara el valor justo y mostrando apertura a sus observaciones, les agradezco por anticipado por las sugerencias y apreciaciones que se brinden en la investigación.

Trujillo, 17 de febrero del 2019

Br. Dante Vicente Aguirre Rodríguez

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicada principalmente a mi hija, Valentina, quien en paz descansa y a quien prometí brindarle todos mis logros, puesto que por ella siempre daré lo mejor de mí. A mis padres, quienes con su gran esfuerzo, paciencia y consejos lograron ayudarme a conseguir esta meta, ellos son mi motivación y mi empuje diario por su maravillosa personalidad y valores inculcados. Y, por último, a Celeste, mi novia, quien está a mi lado apoyándome diariamente y me ayuda en muchas circunstancias de la vida. Infinitas gracias a todos ustedes, y por ustedes, seguiré creciendo.

Bachiller. Dante Vicente Aguirre Rodríguez

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, a Dios, que nada se puede sin él, a mis padres por su apoyo incondicional y frecuente en cada una de mis etapas de vida, a mis compañeros, que estuvieron presentes en este viaje extraordinario que fueron los estudios de esta gran carrera.

A la Universidad Privada Antenor Orrego por ser una universidad de educación privada de excelencia y que me ha formado para ser el profesional que ahora soy.

A mis Profesoras de Tesis, la Dra. Silva Ramos, Mercedes Silvia y la Dra. Chamorro Maldonado, María Asunción, por los conocimientos compartidos y el aprendizaje colaborativo que recorrimos juntos en la realización de este trabajo de investigación.

A todos los Maestros y Docentes de la Carrera de psicología que me impartieron clase. Gracias por los conocimientos aportados y que ayudaron a crear en mi persona un pensamiento más crítico y reflexivo, pero, sobre todo, emotivo.

Bachiller. Dante Vicente Aguirre Rodríguez

ÍNDICE DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	v
INDICE DE CONTENIDO	vi
INDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPITULO I: MARCO METODOLOGICO	11
1.1. EL PROBLEMA	12
1.1.1. Delimitación del problema	12
1.1.2. Formulación del problema.....	17
1.1.3. Justificación	17
1.1.4. Limitaciones.....	18
1.2. OBJETIVOS	18
1.2.1. Objetivo general.....	18
1.2.2. Objetivos específicos.....	18
1.3. HIPOTESIS	19
1.3.1. Hipótesis general.....	19
1.3.2. Hipótesis específicas	19
1.4. VARIABLES E INDICADORES.....	19
1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN	20
1.5.1. Tipo de investigación	20
1.5.2. Diseño de investigación.....	20
1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA	21
1.6.1. Población	21
1.6.2. Muestra	21
1.6.3. Muestreo	23
1.7. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	23
1.8. PROCEDIMIENTO	27

1.9. ANALISIS ESTADISTICO	28
CAPITULO II: MARCO REFERENCIAL TEORICO	29
2.1. Antecedentes.....	30
2.2. Marco teórico.....	31
2.2.1. Motivación Laboral	31
2.2.1.1. Definición	31
2.2.1.2. Teorías psicológicas de la motivación.....	32
2.2.1.3. Indicadores de la motivación laboral.....	36
2.2.1.4. Proceso motivacional.....	37
2.2.1.5. Tipos de motivación	38
2.2.1.6. La motivación en el trabajo	38
2.2.1.7. Motivación laboral y recompensas e incentivos	39
2.2.2. Síndrome de Boreout.....	40
2.2.2.1. Definición	40
2.2.2.2. Dimensiones del síndrome de boreout	41
2.2.2.3. Cusas del síndrome de boreout	41
2.2.2.4. Formación del boreout.....	42
2.2.2.5. Estrategias de simulación del boreout.....	43
2.2.2.6. Los estadios del boreout	44
2.2.3. Marco conceptual	46
CAPITULO III: RESULTADOS	47
CAPITULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	57
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	65
CAPITULO VI: REFERENCIAS Y ANEXOS	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	21
Tamaño poblacional de los docentes según género	
Tabla 2	22
Tamaño muestral de los docentes según género	
Tabla 3.....	47
Nivel de Motivación Laboral en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao	
Tabla 4	48
Nivel de Motivación Laboral según indicadores, en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao.	
Tabla 5	49
Nivel de Síndrome de Boreout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao	
Tabla 6.....	50
Nivel de Síndrome de Boreout según dimensiones, en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao	
Tabla 7.....	51
Correlación entre Motivación Laboral y Síndrome de Boreout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao	
Tabla 8.....	52
Correlación entre el indicador Cultura organizacional de la Motivación Laboral y las dimensiones del Síndrome de Boreout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao	
Tabla 9.....	53
Correlación entre el indicador Identificación y valores de la Motivación Laboral y las dimensiones del Síndrome de Boreout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao	
Tabla 10.....	54
Correlación entre el indicador Realización de la Motivación Laboral y las dimensiones del Síndrome de Boreout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao	
Tabla 11.....	55
Correlación entre el indicador Trabajo en Equipo de la Motivación Laboral y las dimensiones del Síndrome de Boreout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao	

RESUMEN

Se ha realizado una investigación sustantiva, con diseño descriptivo - correlacional entre Motivación Laboral y Síndrome de Boreout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao. Para ello se trabajó con una muestra de 120 docentes, varones y mujeres, entre 25 y 60 años de edad, de ocho instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao, con contrato vigente en el año 2018, empleando para su evaluación el Inventario de Motivación Laboral (IML) de Arévalo y Allan (2012) y la Escala del Síndrome de Boreout (ESB) de Azabache (2016). Se concluyó: correlación altamente significativa, negativa, entre ambas variables de estudio, y entre sus indicadores. Los resultados muestran que predomina en los sujetos de estudio, un nivel medio de Motivación Laboral. Asimismo, predomina en los docentes evaluados, el nivel bajo de Síndrome de Boreout.

Palabras clave: Motivación laboral, síndrome de boreout, docentes, Santiago de Cao, instituciones educativas estatales.

ABSTRACT

A substantive research was carried out, with descriptive - correlational design between Labor Motivation and Boreout Syndrome in teachers of state educational institutions of the District of Santiago de Cao. To this end, we worked with a sample of 120 teachers, men and women, between 25 and 60 years of age, from eight state educational institutions in the district of Santiago de Cao, with a current contract in 2018, using the Inventory of Labor Motivation (IML) of Arévalo and Allan (2012) and the Boreout Syndrome Scale (ESB) of Azabache (2016). It was concluded: highly significant, negative correlation between both study variables between their dimensions. The results show that a medium level of Work Motivation predominates in the study subjects. Likewise, the low level of Boreout Syndrome is predominant in the evaluated teachers.

Key words: Work motivation, boreout syndrome, teachers, Santiago de Cao, state educational institutions.

CAPÍTULO I

MARCO METODOLÓGICO

1.1. EL PROBLEMA

1.1.1. Delimitación del problema

Las organizaciones están cada vez más interesadas en desarrollar estrategias para gestionar el talento humano de manera más efectiva, de modo que el impacto principal sea una mayor rentabilidad y optimización de los servicios prestados. Uno de los principales problemas que enfrentan las organizaciones en relación con sus empleados se refiere a la motivación laboral, que es un factor importante para el buen desempeño laboral y la actitud positiva de los empleados para lograr su trabajo en diversos campos. Por lo tanto, es importante saber cómo alentar a los empleados y grupos corporativos a hacer lo mejor que puedan, para que los intereses de la organización y sus intereses sean beneficiosos.

La Global Engagement Index (GEI) realizó una investigación para medir la participación de más de mil trabajadores en 13 países (expoknews.com, citado en ExpokNews, 14 de julio de 2015), revelando que muy pocos empleados estaban realmente involucrados con la empresa y su trabajo. Los países con el mayor porcentaje de empleados que están totalmente motivados (fully engaged, en inglés) son los Estados Unidos y China, con el 19%, seguidos de India con el 17% y Brasil con el 16%. Australia, Gran Bretaña y Alemania empatan a México en cuarto lugar, con 14%. Se pidió a todos los participantes en la encuesta que dijeran si estaban de acuerdo o en desacuerdo con 8 declaraciones relacionadas con cuatro áreas: objetivos, excelencia, apoyo y futuro. Se descubrió que lo más importante para todos estaba relacionado con la excelencia y era "Tengo la oportunidad de usar mis habilidades en mi trabajo". Como podemos ver, la investigación revela que son muy bajos los porcentajes de colaboradores totalmente motivados, y que existe hasta un 86% de empleados que no lo están. Asimismo, los valores y la misión de la empresa son elementos importantes para generar motivación y engagement entre los empleados

Cuando Frederick Herzberg investigó las fuentes de motivación de los empleados durante los años 50 y 60, descubrió que las cosas causaban que la motivación y la satisfacción fueran diferentes de las que causaban insatisfacción. Es decir, si le pregunta

a un grupo de trabajadores qué es lo que los hace infelices, escucharemos sobre un jefe molesto, un salario bajo, una oficina incómoda o una regla ridícula. Luego, los factores ambientales, que están mal administrados, hacen que las personas sean miserables y causen desmotivación. Pero incluso si se manejan adecuadamente, no motivan a nadie a trabajar más duro o de manera más inteligente. Las personas se sienten motivadas por un trabajo interesante, por desafíos, por una mayor responsabilidad. Estos factores intrínsecos responden a las necesidades de las personas que están profundamente arraigadas al crecimiento y el logro (Herzberg, 2003). Nos percatamos de la importancia de encontrar sus talentos o motivaciones personales que cada colaborador tiene frente a su trabajo, para diseñar un colaborador de carrera profesional dentro de la organización.

En Perú, un estudio realizado por Ronald Career Services Group (trome.pe, citado en Trome, 1 de mayo de 2018), mostró que solo el 44% de los empleados del país se sienten cómodos en sus centros laborales. Mientras que el 74% de los encuestados estarían dispuestos a cambiar de trabajo si pudieran laborar en algo que los haga más felices.

En Lima, Perú, una encuesta realizada por la consultora Supera, efectuada a 1500 personas de Lima, Arequipa y Chiclayo entre abril y julio del 2014 (elcomercio.pe, citado en El Comercio, 02 de Setiembre de 2014), reveló que el 71% de trabajadores peruanos no se sentían valorados por sus organizaciones. En otro momento se consultó a los encuestados sobre qué factores los motivarían a ser más productivos dentro de su empresa: El mayor reconocimiento, las capacitaciones constantes y una mejor comunicación fueron las tres alternativas más valoradas, con un 52%, 49% y 48%, respectivamente. El mejor trato y el aumento de salario tuvieron la preferencia del 45% y 39% de los entrevistados, pese a que en este último aspecto solo un 8% consideró como excelente su nivel de ingresos actual, en tanto que un 45% lo calificó de "bueno".

La motivación es el concepto más relacionado con la perspectiva microscópica del comportamiento organizacional. Aunque la motivación es muy importante, es difícil definirla en pocas palabras y no existe un consenso al respecto, lo que hace que sea cada vez más difícil aplicar sus conceptos al trabajo diario de la organización, algunos aspectos

de apoyo a sus ideas son: la relación entre comportamiento y desempeño, Objetivos y metas, diferencias fisiológicas, psicológicas y ambientales. Chiavenato (2009) afirma que la motivación laboral es un proceso muy complejo que implica tensión frente a necesidades no satisfechas, donde el sujeto encontrará formas de satisfacer esas necesidades; Sin embargo, si algunas limitaciones no alcanzan la satisfacción, la frustración, el conflicto y el estrés surgen, para eso se necesitarán algunos tipos de recompensas o sanciones. Es por eso que es importante considerar estrategias motivacionales que puedan estar relacionadas con las necesidades que son el pilar de los empleados para realizar el comportamiento futuro dentro de la empresa.

McClelland (1989) afirma que los humanos están motivados por factores culturales y de grupo, y que la motivación de uno puede mantener la satisfacción buscando entre tres necesidades: logros, poder y afiliación. La satisfacción de los empleados es un fin en sí mismo, tiene un valor intrínseco que preocupa a los trabajadores y las organizaciones; no es conveniente adoptar una posición utilitaria que considere la satisfacción laboral como solo uno de los factores necesarios para lograr una mayor producción, que será un beneficio cuyos frutos se dirigirán principalmente a la organización.

Con respecto a lo que se establece, se puede afirmar que los humanos tienen muchos motivos que fomentan su comportamiento; algunos autores enfatizan que tal comportamiento nunca es causado por un solo motivo, sino más bien por una pluralidad de motivos dominantes y subordinados que actúan juntos de manera compleja (Reeve, 2003). Cada uno de estos motivos siempre existe en diferentes cantidades y varía en intensidad a lo largo del tiempo. El motivo más fuerte tendrá la mayor influencia en el comportamiento.

Arevalo, E., y Allan, L. (2012), nos dicen que, en la motivación laboral, el clima organizacional es una propiedad percibida por los miembros de la empresa que influye en este comportamiento, es decir, el clima organizacional depende del estilo de liderazgo utilizado y la política organizacional. Es por eso que, para que las organizaciones puedan producir los resultados esperados, los administradores deben realizar funciones de activación (según la cultura de la organización, la identificación y los valores, el trabajo

en equipo y la realización) y utilizar incentivos adecuados, con los intereses reales de los subordinados, para obtener motivación.

También hay otras variables que son muy importantes en el campo de la organización que están asociadas a la motivación, que no se han estudiado ampliamente en nuestro país: El Síndrome Boreout, también conocido como síndrome de aburrimiento, cuyo término no es nuevo; sin embargo, la variable "Síndrome de Boreout" apareció por primera vez en 2007 con la publicación de un libro llamado: El nuevo síndrome laboral, Boreout, recupera la motivación. Los autores fueron dos consultores llamados Peter Werder y Philippe Rothlin. Según los investigadores, el síndrome del aburrimiento es todo lo contrario al síndrome del quemado, aunque en ambos síndromes el estrés cumple un papel desencadenante.

Como se mencionó, una de las consecuencias de padecer el Síndrome de Boreout es el estrés; en este sentido, la página diariojuridico.com (2010, citado en Unión General de Trabajadores, 2010) se refiere a la crisis económica que ha provocado la pérdida de mano de obra debido al estrés, causando entre el 50% y el 60% de todos los días perdidos en la Unión Europea. En Perú, se realizó una encuesta a 4000 trabajadores en 2009 (trabajando.com, citado en El Comercio, 16 de diciembre de 2009), que reveló que el 78% de los peruanos sufren situaciones de estrés laboral; de esa cantidad, el 29% no sabía qué acciones tomar para evitar esta condición. La situación empeoró cuando se pensó que en la organización en la que se encontraban no invirtieron en programas de prevención y promoción de la salud ocupacional (que se considera el 89% de los encuestados).

Esta situación afecta los beneficios de la empresa; de modo que Malachowski (2006), realizó una investigación para AOL y Salary.com, en 2005 y 2006, sobre el tiempo perdido en el lugar de trabajo, reveló que el 33.2 por ciento de más de 100,000 trabajadores declaró que no estaba lo suficientemente ocupado en su trabajo y sentirse bajo demanda; incluyendo llegar a un promedio de dos horas por día por persona donde pasan su tiempo en trabajos que son personales y no relacionados con el trabajo; entre estas actividades no laborales, es necesario mencionar el navegar en las redes sociales con un 52% y socializar con compañeros de trabajo el 26,3% de las horas de trabajo. Esto

causó márgenes de pérdida de más de 750 mil millones de dólares, o más de cinco mil dólares por trabajador y año. Del mismo modo, una investigación realizada por la Organización Gallup (citada en Rothlin y Werder, 2007) muestra que, en Alemania, el 87% de los trabajadores se sentía poco o nada relacionado con su empresa. Este estudio se considera una de las posibles causas por las que uno de cada diez empleados no ocupa el puesto que les gusta. Mael y Jex (2015) citaron la encuesta “boredom numbs the world” realizada en los Estados Unidos en 2005, en la que el 55% de los evaluados informaron que no se sienten apegados a sus trabajos. Desafortunadamente, estas cifras se acompañan de estudios en los que se reducen los atractivos recibos de trabajo, mientras que el aburrimiento laboral, como un fenómeno alarmante, va en aumento.

El síndrome de Boreout produce aburrimiento crónico en el lugar de trabajo, que es peligroso para los empleados y las organizaciones (Rothlin & Werder, 2007). Del mismo modo, Cabrera (2014) afirma que el Síndrome de Boreout es una condición que manifiestan los colaboradores asociados con el aburrimiento, la Infraexigencia y el desinterés, lo que lleva a enfrentar conflictos emocionales, junto con enormes pérdidas para la organización.

Según Rothlin y Werder (2007), una de las principales causas que puede desencadenar un aumento o disminución de este síndrome es la elección profesional realizada por los individuos, otra razón es el hecho de trabajar en el lugar equivocado. Además, las consecuencias de experimentar el síndrome de boreout pueden conllevar a problemas de salud debido a la frustración, la depresión, la ansiedad y el estrés, en cantidades mayores que el Burnout. Esto implica una pérdida de talento y rentabilidad para la empresa, ya que tiende a reducir empleados.

Si de manera particular, se analiza la realidad de los docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao, se puede inferir que este grupo de profesionales se encuentran expuestos a múltiples factores que pueden llegar a afectar su motivación, propiciando a la misma vez, la aparición del nuevo riesgo psicosocial síndrome de boreout, tales como: ausencia de adecuada infraestructura de los centros educativos; ausencia del material didáctico necesario para el desarrollo de sus sesiones de

clase; sueldos bajos que en muchas ocasiones no les permiten cubrir sus necesidades básicas; ausencia de línea de carrera, lo cual genera frustración al no lograr un mayor desarrollo profesionales; además de las preocupaciones que experimentan de manera continua, generadas a partir de los problemas académicos y emocionales que presentan sus estudiantes.

En esa perspectiva, es que se generó el interés por parte del investigador en conocer qué relación existe entre la Motivación Laboral y el Síndrome de Boreout en docentes de las instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao.

1.1.2. Formulación del problema

¿Qué relación existe entre motivación laboral y síndrome de boreout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao?

1.1.3. Justificación del estudio

La presente investigación busca generar un conocimiento actualizado respecto a la relación entre Motivación Laboral y Síndrome de Boreout, identificando así las características de dicha relación en los docentes de las instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao.

El presente estudio beneficia a la comunidad estudiantil para expandir sus conocimientos sobre las características psicolaborales de los docentes que laboran en el distrito de Santiago de Cao, motivándolos al estudio de estas variables en las investigaciones de este tipo.

En cuanto a su implicancia práctica, a partir de los resultados de la investigación, se podrían implementar evaluaciones, talleres, charlas y sesiones de orientación y consejo psicológico, para aumentar el nivel de motivación laboral y a la misma vez, disminuir el nivel de Boreout, de los docentes. Además, la aplicación de esta metodología, puede replicarse a instituciones educativas, de similares características a la seleccionada para el desarrollo del presente estudio.

Por otro lado, la investigación tiene gran relevancia social, pues se centra en la identificación y caracterización de la salud mental del recurso humano que labora en el sector educativo, el cual constituye un factor al cual, las organizaciones públicas de índole educativo deben otorgarle la debida atención e importancia. Asimismo, a partir de los hallazgos obtenidos, permitiría promover programas de intervención sobre el desarrollo de la motivación laboral y prevención de los riesgos psicosociales en la población.

1.1.4. Limitaciones

La validez externa de la presente investigación solamente se limitó a segmentos poblacionales afines a la muestra representativa seleccionada para el desarrollo de la misma.

Esta investigación se limitó a cotejar las bases teóricas de Motivación laboral de Herzberg (1959); y la teoría del síndrome de boreout propuesta por Rothlin y Werder (2007).

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Determinar la relación entre motivación laboral y síndrome de boreout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao.

1.2.2. Objetivos Específicos

Identificar el nivel de Motivación Laboral en los docentes de instituciones educativas estatales del distrito Santiago de Cao.

Identificar el nivel del Síndrome de Boreout en los docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao.

Establecer la relación entre los indicadores de la Motivación Laboral (Cultura organizacional, Identificación y valores, Realización, Trabajo en equipo) y las dimensiones del Síndrome de Boreout (Infraexigencia, Aburrimiento, Desinterés,

Alejamiento del trabajo, Conseguir tiempo libre) en los docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao.

1.3. HIPÓTESIS

1.3.1. Hipótesis General

H_G: Existe relación significativa entre motivación laboral y síndrome de boreout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao.

1.3.2. Hipótesis Específica

H₁: Existe relación significativa entre los indicadores de Motivación Laboral (Cultura organizacional, Identificación y valores, Realización, Trabajo en equipo) y las dimensiones del Síndrome de Boreout (Infraexigencia, Aburrimiento, Desinterés, Alejamiento del trabajo, Conseguir tiempo libre) en los docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao.

1.4. VARIABLES E INDICADORES

a. Variable 1:

Motivación laboral, que será evaluada a través del Inventario de Motivación Laboral (IML).

*** Indicadores**

- Cultura organizacional
- Identificación y valores
- Realización
- Trabajo en equipo

b. Variable 2:

Síndrome de boreout, que será evaluado a través de la Escala del Síndrome de Boreout (ESB).

* Indicadores

- Infra exigencia: conformada por los indicadores Poco Trabajo y Trabajo muy Fácil.
- Aburrimiento: compuesta por los indicadores Inconformidad, Apatía y Distrainimiento.
- Desinterés: incluye los indicadores Indiferencia y Desligamiento.
- Alejamiento del trabajo: que reúne a los indicadores Parecer Ocupado y Quejarse.
- Conseguir tiempo libre: y sus indicadores Falso Uso del Tiempo y Actividades no Laborales.

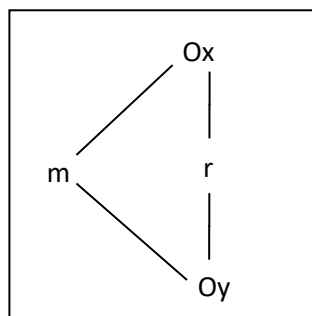
1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN

1.5.1. Tipo de Investigación

El presente estudio es una investigación sustantiva, ya que se orienta a describir, explicar y predecir la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población, lo que permite buscar leyes generales que permita organizar resultados científicos. (Sánchez y Reyes, 2006).

1.5.2. Diseño de Investigación

El presente estudio adopta un diseño descriptivo - correlacional, ya que sus objetivos, buscan analizar la relación entre dos o más variables, a partir de la evaluación de un determinado grupo de sujetos. (Sánchez y Reyes, 2006). Asume el siguiente diagrama:



Dónde:

m: Muestra del grupo de docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao.

Ox: Observación de la motivación laboral.

Oy: Observación del síndrome de boreout.

r: Índice de relación existente entre ambas variables.

1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

1.6.1. Población

La población está conformada por 173 docentes, varones y mujeres, entre 25 y 60 años de edad, de ocho Instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao, con contrato vigente en el año 2018.

Tabla 1: Tamaño poblacional de los docentes según género

Género	Frecuencia	%
M	69	39.9
F	104	60.1
Total	173	100.0

Fuente: Datos alcanzados en el estudio.

1.6.2. Muestra

Sobre el número total de sujetos que conforman la población, se determinó el tamaño de la muestra, mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple, empleando la fórmula de Cochran:

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N - 1)(E)^2 + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

- Z: 1.96
- p: 0.50 (50% de posibilidad).

- q : 0.50 (50% sin posibilidad).
- N : tamaño de muestra.
- E : 0.05

Por lo tanto, la muestra estuvo constituida por 120 docentes, varones y mujeres, entre 25 y 60 años de edad, de ocho Instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao, con contrato vigente en el año 2018.

Tabla 2: Tamaño muestral de los docentes según género

Género	Frecuencia	%
M	48	39.9
F	72	60.1
Total	120	100.0

Fuente: Datos alcanzados en el estudio.

Criterios inclusión

- Docentes que aceptaron ser evaluados, después de haber leído el consentimiento informado.
- Docentes varones y mujeres entre 25 a 60 años de edad.
- Docentes de instituciones estatales, que desempeñan la función de educadores.
- Docentes que laboren en puestos que demanden permanencia con horarios pre establecidos por la institución educativa.

Criterios de exclusión

- Docentes que no estuvieron presentes en las fechas de evaluación.

1.6.3. Muestreo

El muestreo probabilístico aleatorio simple, determina la muestra de estudio, a partir del criterio que cada uno de los sujetos que conforman la población, ostentan la misma posibilidad de ser elegidos para ser parte de la muestra, basados en su homogeneidad. (Sheaffer y Mendenhall, 2007).

1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1.7.1 Técnicas

- Técnica psicométrica; procedimiento el cual se encargar de medir habilidades cognitivas o rasgos de personalidad, en las personas estudiadas (González, 2007).

1.7.2. Instrumentos

1.7.2.1. Inventario de Motivación Laboral (IML)

El Inventario de Motivación Laboral (IML) fue creado por Edmundo Arévalo Luna y Eduardo Allan Izquierdo, en el año 2012, procediendo de Trujillo-Perú. El instrumento se sustenta en la teoría de los dos factores propuesta por Herzberg (1966). La forma de aplicación puede ser individual o colectiva, en un tiempo de duración no definida. Se encuentra dirigido a los trabajadores de organizaciones de los distintos rubros existentes, que como mínimo sepan leer y escribir. El objetivo del IML es determinar el nivel de motivación hacia el trabajo que ostenta el colaborador y los factores que mejor influyan. El instrumento cuenta con una hoja de respuesta en la cual se presenta un cuadro donde se han distribuido los enunciados utilizando la escala Likert, se presenta casilleros en blanco con las opciones: totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, desacuerdo y completamente desacuerdo; de modo que permitirá que el evaluado elija la respuesta que más se acerque a su percepción acerca de la organización en la que labora o postula. La prueba tiene las siguientes normas de aplicación: Normas generales, 1. Debe establecerse un buen rapport con el examinando y motivarlo a que se despliegue el máximo de su capacidad para asegurar la fidelidad de los resultados. 2. Antes de iniciar el proceso de evaluación deben tenerse en cuenta aspectos tan esenciales como: Comprender las situación inicial y emocional en que se halla el evaluado; que no viva la experiencia como

un examen o una prueba a superar; considerar la evaluación de forma flexible; realizarla individualmente o en pequeños grupos; tener preparados previamente los cuestionarios, así como los lápices o lapicero y borrador; la evaluación debe ser desarrollada en un ambiente apropiadamente iluminado, con ventilación y lejos del alcance de distractores.

Normas específicas, 1. Las instrucciones de la prueba deberán seguirse siempre sin ninguna desviación, 2. Las preguntas de los candidatos deberán tomarse en cuenta antes de la resolución de la prueba, 3. Se hace entrega del cuestionario y la hoja de respuestas, 4. Explicar con detenimiento las pautas a seguir en el desarrollo de test, de acuerdo a las instrucciones del cuestionario, 5. No se hacen comentarios, para evitar distracciones o confusiones durante el desarrollo del test, sin embargo se le puede aclarar alguna duda que se le presente durante la aplicación del mismo, 6. Se debe observar la conducta del evaluado en tanto dure el test, 7. Aunque el test no tiene tiempo límite, hay que registrar el tiempo empleado, ya que si es muy corto, indicara que no fue desarrollado honestamente, 8. Minutos después de que comience el examen, el examinador y los supervisores deben caminar silenciosamente por el área para verificar su adecuado trabajo, 9. Recoger las hojas de respuestas de los evaluados que hayan concluido la prueba, 10. Dar las gracias correspondientes; además de ello, los reactivos están distribuidos de manera alterna por cada indicador, y tienen elementos con dirección positiva y negativa, distribuidos aleatoriamente en toda la escala. Está conformado por 40 elementos distribuidos en 4 indicadores: Cultura organizacional (ítems: 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37); Identificación y valores. (ítems: 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38); Realización (ítems: 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39); y Trabajo en equipo (ítems: 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40); cada una de estas dimensiones cuenta con un puntaje máximo de 50 y un puntaje mínimo de 10, lo cual en su totalidad da un puntaje máximo de 200 y un puntaje mínimo de 40 para identificar el nivel de Motivación Laboral en los participantes.

Validez

Arévalo y Allan (2012) en Trujillo, Perú, estimaron la validez de constructo del IML, a partir de la evaluación de 300 colaboradores de distintas empresas de la localidad, con edades entre 18 y 45 años y un mínimo de preparación académica; a través del método

ítem-test, empleando el Coeficiente de Correlación de Pearson, logrando determinar que los índices r , alcanzaron un valor superior al .30, los mismos que oscilaron entre .597 y .851, evidenciando así, que los 40 ítems que conforman la prueba son válidos. Asimismo, Aguirre (2018) en el distrito de Santiago de Cao, Perú, estimó la validez de constructo del IML, en una muestra de 120 docentes, quienes laboraban en ocho instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao, cuyas edades se encuentran entre los 25 y 60 años de edad; a través de la correlación ítem – test corregido, se pudo observar que todos los ítems que conforman el instrumento, correlacionan en forma directa con la puntuación total, registrando valores que superan el valor mínimo requerido de .20, los mismos que oscilan entre .272 y .792.

Confiabilidad

Arévalo y Allan (2012) en Trujillo, Perú, estimaron la confiabilidad del instrumento, por medio del método de mitades, empleando el Coeficiente de Correlación de Pearson; y el estadístico de Spearman Brown, para la corrección de los resultados. Siendo así, se logró determinar índices de confiabilidad calificados como muy buenos para cada una de las dimensiones que evalúa la prueba: Cultura organizacional (.89); Identificación y valores (.91); Realización (.87); y Trabajo en equipo (.85). Aguirre (2018) en el distrito de Santiago de Cao, Perú, estimó la confiabilidad del instrumento, mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach, donde se observó que la motivación laboral a nivel general evidencia una confiabilidad elevada; sus subescalas, registran una confiabilidad calificada como muy buena con valores que fluctúan entre .819 a .874, por lo que se deduce que el Inventario de Motivación Laboral (IML), presenta consistencia interna.

1.7.2.2 Escala del Síndrome de Boreout (ESB)

La Escala del Síndrome de Boreout (ESB) fue creada por Karla Azabache Alvarado en el año 2016, siendo procedente de Trujillo, Perú. El instrumento se sustenta en la teoría propuesta por Rothlin y Werder (2007), teniendo como objetivo evaluar el nivel de síndrome de boreout o aburrimiento en el trabajo que presentan los sujetos en situación laboral activa, en un trabajo de tipo dependiente. La aplicación del ESB, puede generarse de forma individual o colectiva a colaboradores, con edades entre 18 y 69 años, teniendo

su aplicación una duración aproximada de 15 a 25 minutos en promedio. La ESB presenta 53 enunciados, distribuidos en 5 dimensiones: Infra exigencia (ítems: 10, 39 y 46); Aburrimiento (ítems: 18, 31, 45, 49, 51, 52 y 58); Desinterés (ítems: 1, 22, 35, 38 y 53); Mantener el Trabajo Alejado (ítems: 2, 3, 47 y 55); y Conseguir Tiempo Libre (ítems: 14 y 20). Cada uno de los ítems presenta una escala de medición de tipo Likert con seis opciones: 0 = Nunca; 1 = Pocas veces en un año; 2 = Pocas veces al mes o menos; 3 = Una vez por semana; 4 = Algunos días por semana; 5 = Todos los días. Respecto a las normas de aplicación, se sugiere considerar todos los elementos que permitan un adecuado proceso de evaluación, como la comodidad en espacio y tiempo, así como el establecimiento de rapport a fin de fomentar las respuestas veraces y reducir los niveles de resistencia que podrían surgir dadas las connotaciones de lo que el instrumento evalúa, por lo que, colocar el nombre del evaluado resulta poco relevante (se recomienda mantener el anonimato). Se debe entregar una ejemplar del protocolo de evaluación al examinado y asegurarse que llene los datos requeridos, así como leer y comprender las instrucciones antes de proceder a marcar sus respuestas; en este punto se enfatiza que no existen contestaciones correctas o incorrectas, sino que la prioridad es marcar de manera veraz. Al finalizar, es necesario verificar que todos los enunciados hayan sido contestados con la finalidad de no invalidar el instrumento. Una vez respondidos todos los reactivos, la calificación se realiza sumando los puntajes de cada reactivo en su respectivo indicador, que equivale a la respuesta marcada, a excepción de los ítems negativos (elaborados para prevenir la aquiescencia) en los cuales se invierte la puntuación.

Validez

Azabache (2016) estimó la validez de constructo del instrumento mediante análisis factorial exploratorio bajo el método de máxima verosimilitud y rotación oblicua, manteniendo la estructura de 5 dimensiones según el modelo teórico propuesto por los autores de la prueba. Asimismo, se analizó la validez de los ítems, mediante los análisis de correlación ítem – test e ítem – escala, logrando determinar que todos los ítems presentaban índices mayores a .20, excepto los ítems 2 y 14, los cuales se mantuvieron, con el propósito de no afectar la confiabilidad total del instrumento. Asimismo, Aguirre (2018) en el distrito de Santiago de Cao, Perú, estimó la validez de constructo del ESB,

en una muestra de 120 docentes, quienes laboraban en ocho instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao, cuyas edades se encuentran entre los 25 y 60 años de edad; a través de la correlación ítem – test corregido, se pudo observar que todos los ítems que conforman el instrumento, correlacionan en forma directa con la puntuación total, registrando valores que superan el valor mínimo requerido de .20, los mismos que oscilan entre .234 y .725.

Confiabilidad

Azabache (2016) estimó la confiabilidad del ESB, mediante el método de consistencia interna, empleando el estadístico Alfa de Cronbach, obteniendo un índice alpha de .90 para la escala total y respecto a las dimensiones, índices alpha que oscilaron entre .62 y .89. Aguirre (2018) en el distrito de Santiago de Cao, Perú, estimó la confiabilidad del instrumento, mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach, donde se observó que la Escala del Síndrome de Boreout (ESB) y sus subescalas, registran una confiabilidad calificada como muy buena, por lo que se deduce que este instrumento, presente consistencia interna y que todos los ítems dentro de cada subescala tienden a medir lo mismo; los valores oscilan entre los .809 a .921.

1.8. PROCEDIMIENTO

Para la recolección de datos se solicitó el permiso a los directores de las instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao, mediante una carta de presentación de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego. Una vez conseguido el permiso se coordinó los horarios con los directores para la aplicación de los instrumentos. En el horario acordado, se reunió a los docentes, informándoles el objetivo de la evaluación. Acto seguido, se repartieron ambos instrumentos de manera conjunta a cada uno de los evaluados; y al terminar la evaluación, se seleccionaron únicamente los protocolos adecuadamente llenados, los cuales, fueron codificados para su posterior identificación.

1.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Los puntajes alcanzados por los sujetos de estudio, fueron analizados mediante el paquete estadístico SPSS 24.0; en lo que respecta al análisis correlacional, en primer lugar, para determinar el cumplimiento de la normalidad de las puntuaciones obtenidas por los docentes en ambas pruebas, se utilizó la prueba estadística de Kolmogórov-Smirnov; y para el estudio correlacional se empleó la prueba no paramétrica de correlación rho de Spearman, encontrándose: rho $-.634$. Se estimó la validez de constructo a través de la correlación ítem – test corregido de ambos instrumentos utilizados; asimismo, se estimó la confiabilidad de ambos instrumentos mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach.

CAPÍTULO II
MARCO REFERENCIAL
TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

El Síndrome de Boreout y el desempeño laboral en los colaboradores del hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo, Provincia de Cotopaxi (Ambato, Ecuador). Granda (2016), realizó una investigación que tuvo como objetivo determinar la incidencia del Síndrome de Boreout en el desempeño laboral de los colaboradores del hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi. Se trabajó con la población total, la cual estaba conformada por 117 personas que están directamente involucradas con el desempeño laboral del hospital Yerovi Mackuart. Se empleó como instrumento de evaluación: un cuestionario de 10 preguntas, los cuales tenía 5 preguntas para evaluar el Síndrome de Boreout, y 5 preguntas para evaluar el desempeño laboral elaborado, esto fue elaborado por Granda (2016). Los resultados evidenciaron la existencia del síndrome de Boreout en los colaboradores, incidiendo significativamente en el desempeño laboral de los mismos, lo que no permite ofrecer un servicio de calidad a toda la colectividad Salcedense.

Factores motivacionales presentes en docentes de una institución educativa pública del sector norte de la Dorada, y su relación con el Clima Laboral (Manizales, Colombia) Mejía (2014), identificó la relación entre factores motivacionales presentes en los docentes de una Institución Educativa Pública del sector norte de la Dorada, con el clima laboral de tal institución para plantear estrategias de intervención desde la gerencia del Talento Humano. La muestra la conformaron 114 docentes que laboraron más de un año en la institución en mención. Se utilizaron como instrumentos de evaluación al Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) de Toro (1984) y el Cuestionario TECLA de Clima Organizacional de Bravo (1974). Los resultados dieron a conocer que existe una correlación significativa y directa entre ambas variables de estudio.

2.1.3. Antecedentes locales

Implicancia emocional (Engagement) y motivación laboral en trabajadores administrativos de una empresa del sector minero de la región Ancash (Trujillo, Perú).

Rodríguez (2017), determinó la relación entre la implicancia emocional (engagement) y la motivación laboral en colaboradores de una empresa del sector minero de la región Ancash. La muestra estuvo conformada por 77 colaboradores varones y mujeres entre las edades de 22 a 45 años. Se empleó como instrumento de evaluación el cuestionario de implicancia emocional (UWES) y el inventario de motivación para el trabajo (IMT). Los resultados evidenciaron en la escala general un 57% en nivel moderado, seguido del nivel alto en un 43%; no se hallaron sujetos en rango bajo.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Motivación laboral

2.2.1.1. Definición

Herzberg (1966) explica que la motivación es el resultado de la interacción entre factores de higiene (necesidades básicas, salario, medio ambiente, etc.) y los factores motivacionales (reconocimiento, logros, etc.) al cual los empleados están expuestos.

McClelland (1989) afirma que la motivación individual es el resultado de factores grupales y rasgos culturales, con el fin de preservar y mantener la satisfacción de tres necesidades: logros, poder y afiliación.

Robbins (1994) conceptualiza la motivación como la voluntad humana de dirigir sus esfuerzos hacia el logro de los objetivos establecidos por la organización, teniendo como capacidad condicionante el esfuerzo en sí mismo para apoyar la satisfacción de las necesidades personales.

Morris y Maisto (2001) se refieren a la motivación como un conjunto de condiciones internas que energizan y dirigen el comportamiento hacia ciertos objetivos. La motivación fisiológica tiene una base para las deficiencias, mientras que se estudia la motivación social como motivación para el logro; Pero ambos dan energía y comportamiento directo hacia la satisfacción. Por esta razón, debe tenerse en cuenta que las razones que nacen en un individuo lo involucran y conducen a ciertas acciones que le permiten sentirse bien.

Alcover, Martínez, Rodríguez y Domínguez (2004) conceptualizan la motivación de la manera más sencilla posible, afirmando que esto es lo que separa el comportamiento potencial de lo que se expresa.

De Cossio (2007) afirma que la motivación es un elemento que se construye. Este es un poder que se considera para explicar el comportamiento. La cultura introduce una imagen de motivación en el comportamiento en sí mismo que es diferente y en la explicación para el comportamiento que también es diferente.

Robbins y Judge (2009) se refieren a la motivación como el producto de las interacciones entre individuos y ciertas situaciones presentadas por el contexto. Además, estos escritores abandonaron esta construcción como una serie de procesos que influenciaron la persistencia, la dirección y la intensidad de los esfuerzos que dirigieron al sujeto hacia el logro de ciertos objetivos o logros.

Chiavenato (2009) afirmó que hay tres dimensiones implicadas en el proceso motivacional clásico, a saber: necesidades, impulsos e incentivos, que son los puntos de partida de la teoría de la motivación.

2.2.1.2. Teorías psicológicas de la motivación

2.2.1.2.1. Teorías de contenido

a. Teoría de los Factores

Herzberg (1966) dio origen a la existencia de dos factores que guían el comportamiento de las personas:

El primero es el factor de higiene. Este factor se ubica en el contexto en el que se desarrollan los colaboradores, probado en las condiciones que determinan el trabajo realizado todos los días. Además, estos factores alcanzan denominaciones extrínsecas, ya que dependen de las decisiones de la empresa, sus políticas y cómo se gestionan.

Herzberg (1966) considera que los factores de higiene tienen que ver mucho con política organizacional; la remuneración y los incentivos materiales / económicos; lazos afectivos con compañeros de trabajo; Infraestructura donde los colaboradores realizan sus actividades laborales; supervisión y control sobre la ejecución de obras; estatus de colaborador en la organización; estabilidad de los trabajadores en su puesto.

Sin embargo, la investigación concluyó que estos factores solo eran útiles para reducir o evitar la insatisfacción entre los trabajadores, pero no para producir una satisfacción real con su trabajo. Además, cuando los trabajadores consideran que estos factores no son lo suficientemente buenos o suficientes, causan insatisfacción muy rápidamente.

El segundo es el factor de motivación, el cual según Herzberg (1966), son los factores vinculados a los empleados, ya que están relacionados a la satisfacción con el tipo de labores y actividades realizadas en su centro laboral como con el puesto que asumen.

Estos factores están bajo el control de los empleados, los cuales incluyen su propia percepción de desarrollo y crecimiento en la organización, y su deseo de sobresalir, prestigio profesional, etc.

Entre los factores de motivación intrínseca se encuentran: el logro, el deseo de realización personal, el reconocimiento por parte de los superiores, la adquisición de nuevas responsabilidades, el desarrollo de actividades laborales estimulantes (Herzberg, 1966).

b. Jerarquía de necesidades

Maslow (1943) afirma que todas las necesidades individuales no tienen la misma necesidad de satisfacer. Del mismo modo, este investigador se refiere que, en cada ser humano, hay una cierta secuencia de cinco necesidades principales, que van desde las necesidades primarias a las secundarias, que las componen en una pirámide. Estas necesidades son.

Primero, básico o fisiológico, llamado a las necesidades de la vida y la sostenibilidad de la vida, es decir, aquellas que son orgánicas como la sed, el hambre, el sexo, el lugar de residencia, etc. Segundo, seguridad, se refiere a las necesidades relacionadas con la protección y defensa de posibles amenazas a la integridad física y emocional, así como a la pérdida de refugio, alimentos y bienes. De esta manera, la seguridad busca mantener que las necesidades básicas se satisfagan el mayor tiempo posible. Tercero, afiliación, se refiere a las necesidades humanas para ser aceptadas por sus compañeros y se incluye en los grupos sociales. Este grupo de necesidades está relacionado con la propiedad, el afecto y la participación social. Estima, por supuesto, después de satisfacer la necesidad de tener, los individuos tienden a buscar estimaciones de las personas que los rodean, junto con sus propias estimaciones. Cuarto, autorrealización, es la necesidad del individuo de alcanzar los objetivos de su vida, es decir, maximizar su propio potencial, en el proceso de alcanzar sus objetivos, utilizando sus talentos, cualidades y virtudes (Maslow, 1943).

De acuerdo con Davis y Newstrom (1993), en el campo del trabajo, las necesidades básicas inferiores generalmente no dominan, porque generalmente están satisfechas. Los trabajadores estarán motivados principalmente por la seguridad, las necesidades sociales, las recompensas y, en última instancia, la realización personal. Se debe tener en cuenta que, según este autor, las necesidades de alto nivel nunca se pueden satisfacer completamente porque los seres humanos continuarán buscando nuevas y mejores posibilidades de crecimiento personal.

En esta línea, Senge (2004) afirma que el espíritu que vemos hoy en el mundo de la administración continuará hasta que las organizaciones comiencen a abordar las necesidades más altas: la autoestima y la autorrealización.

c. Modelo E- R - C

Alderfer (1972) se refiere a una jerarquía de tres necesidades principales:

Necesidades de existencia, basada en las necesidades básicas individuales para asegurar su supervivencia. Este grupo se refiere a las necesidades que Maslow llama fisiológicas y de seguridad.

Necesidad de relación, referente a las necesidades individuales para crear interacciones sociales importantes con las personas que los rodean. Asimismo, el deseo de carácter estatus social, coincide con las necesidades sociales y estima plantados por Maslow.

Necesidad de crecimiento, son las necesidades que se basan en los deseos individuales para lograr su desarrollo y crecimiento personal. De la misma manera, esta necesidad está en línea con la necesidad de auto-realización planteada por Maslow.

Aparte de las extraordinarias similitudes, entre lo que Alderfer argumenta y la teoría de Maslow es que el modelo E-R-C, muestra que hay posibilidades de que dos o más necesidades se encuentren simultáneamente activas; y si las necesidades superiores no se satisfacen, el individuo dirige sus esfuerzos para satisfacer las necesidades más bajas (Alderfer, 1972).

2.2.1.2.2. Teorías de proceso

a. Teoría de las Expectativas

Vroom (1964) afirma que la motivación es un proceso que los individuos pueden controlar mediante la administración de sus elecciones, que dependerá de los resultados que desee lograr. También se refiere a las personas que tienden a actuar de ciertas maneras, debido a la esperanza de que, después del hecho, se les presentarán resultados satisfactorios. Esta teoría incluye tres elementos: Primero, expectativa, existen vínculos entre los esfuerzos individuales y su desempeño. Esto se refiere a la posibilidad predicha por el sujeto, debido al hecho de que el esfuerzo realizado le permitirá mostrar el rendimiento deseado; segundo, fuerza, un vínculo entre el rendimiento y la apreciación. Refiriéndose a la creencia del sujeto de que su desempeño a cierto nivel le permitirá

alcanzar los resultados esperados; y tercero, valencia, se refiere al nivel de interés que un individuo otorga al premio obtenido como resultado del trabajo realizado.

b. Teoría de la equidad

Robbins (2009) nos dice que la equidad influye enormemente en la motivación individual. Por supuesto, los colaboradores tienden a hacer comparaciones entre las contribuciones que hacen a su trabajo (educación, habilidades, experiencia, esfuerzo) y los resultados que obtienen (reconocimiento, incentivos, salarios) son diferentes de sus compañeros en el contexto del trabajo duro.

Si el empleado considera que esta relación es igual, siente la existencia de equidad; Es decir, antes de que se hagan las contribuciones, se aceptan los resultados dados. Por otro lado, si la relación es injusta, el individuo siente una desigualdad.

Las referencias utilizadas por los colaboradores para hacer comparaciones son los factores dominantes en las percepciones de la justicia. Por lo tanto, los individuos pueden hacer cuatro tipos de comparaciones con referencia:

Yo interior, experiencia individual en otros cargos en la empresa donde trabaja actualmente. Yo exterior, experiencia de colaboradores en otros puestos en la empresa que son diferentes de los actuales. Otro interior, compare con otros u otros colaboradores propiedad de la misma compañía. Otro exterior, comparando con otros u otros colaboradores que pertenecen a otras compañías que son diferentes de la actual.

2.2.1.3. Indicadores de la Motivación Laboral

Arévalo y Allan (2012), basados en la teoría de Herzberg, afirman que la motivación laboral tiene los siguientes indicadores:

Primer indicador, cultura organizacional, el nivel de propiedad organizacional manifestado por los colaboradores se evidencia en su tendencia a compartir con otros miembros, creencias, hábitos, hábitos y experiencias. También se refiere al sentimiento de identidad y satisfacción expresado por los colaboradores, dado que el trabajo realizado

está de acuerdo con los objetivos establecidos por la organización, sumado a la percepción de que el entorno de trabajo es un contexto que proporciona seguridad, comodidad y conveniencia. Segundo indicador, identificación y valores, el nivel de identidad de los colaboradores con la organización, se evidencia en su compromiso de dirigir sus acciones para cumplir con los estándares y valores de la empresa. También se refiere al sentimiento del colaborador sobre la existencia de correspondencia y correspondencia entre los objetivos de la organización y los objetivos personales, por lo que tienden a tratar de cumplir con sus actividades laborales. Tercer indicador, realización, el nivel de satisfacción con los logros y aspiraciones logradas tanto en aspectos personales como laborales. También se refiere al sentimiento del colaborador sobre el reconocimiento que la organización tiene con sus expectativas, al mismo tiempo que visualiza su futuro de manera positiva. Cuarto indicador, trabajo en equipo, el nivel de compromiso y cohesión expresado por los colaboradores para trabajar en colaboración se evidencia en su deseo de ayudar a otros a alcanzar sus metas y objetivos e intereses comunes (Arévalo y Allan, 2012).

2.2.1.4. Proceso Motivacional

Robbins (2004) sostiene que las partes que conforman el proceso de motivación son: La necesidad, las condiciones de deficiencia experimentadas por los organismos, que afectan a los individuos para lograr ciertos objetivos con el fin de sobrevivir o buscar la condición deseada. Por lo tanto, la necesidad es una variable desencadenante para los mecanismos de autorregulación, evidenciados en las reacciones de comportamiento, que están motivados por impulsos; los incentivos, se refiere a la intensidad de atracción o rechazo de los colaboradores hacia el cumplimiento de objetivos en ciertas situaciones. Por lo tanto, la evaluación de que el sujeto hace del incentivo está influenciada por la dificultad de la actividad o tarea que debe desarrollarse, es decir, la probabilidad de éxito. Por ejemplo, con respecto a los incentivos positivos, mientras que las tareas implican un mayor grado de dificultad, los incentivos obtienen un mayor valor para los individuos; el impulso, se llama agente interno que causa un comportamiento motivado, regulado por agitadores externos y por la condición orgánica.

En resumen, se puede concluir que la motivación comienza con el deseo de satisfacer ciertas necesidades, que están guiadas por el impulso y reforzadas por la presencia de incentivos.

2.2.1.5. Tipos de motivación

Reeve (1994) establece dos tipos de motivación: El primero es la motivación extrínseca, motivación a partir de recursos naturales que son ambientalmente racionales. Se refiere a las causas principales que desencadenan el comportamiento, que están fuera y no dentro de la persona, como: dinero y elogios, ambos considerados como fuentes artificiales de satisfacción socialmente programadas. Este tipo de motivación se relaciona con dos conceptos muy importantes: recompensa y castigos. Por lo tanto, es evidente que las recompensas y las penalidades se generan después de la ejecución de ciertos comportamientos, lo que afecta la probabilidad de ocurrencia futura.

Por último, la motivación intrínseca, motivación que surge espontáneamente de la necesidad de rasgos psicológicos y tendencias internas, que dirigen la implementación de ciertos comportamientos en presencia de recompensas extrínsecas. Por lo tanto, cuando los individuos actúan para satisfacer las necesidades de autodeterminación, curiosidad o efectividad, se concluye que actúan con una motivación intrínseca (Reeve, 1994).

2.2.1.6. La Motivación en el Trabajo

Bedodo y Giglio (2010) muestran que la motivación en el lugar de trabajo incluye tanto procesos individuales que dirigen a los trabajadores a actuar y que están relacionados con su desempeño y satisfacción en la empresa, como procesos organizativos que influyen para que los trabajadores como empleados de la empresa vayan en la misma dirección. El trabajo es un medio de interacción que beneficia tanto a individuos como a organizaciones y aumenta (o daña) la calidad de vida adquirida por una persona: por lo tanto, en la medida en que el trabajo se completa y funciona como satisfactorio a la necesidad inherente del trabajador, mostrará una actitud de innovación y creatividad ante el trabajo realizado.

Los factores complejos que mueven a los individuos al trabajo no pueden reducirse a una mera motivación económica. Este tipo de afirmación es errónea porque las personas trabajan a pesar de que sus necesidades económicas están realmente satisfechas. La motivación que dirige a los hombres al trabajo implica apreciación social, estatus, sentido de utilidad, etc (Bedodo y Giglio, 2010).

2.2.1.7. Motivación laboral y recompensas e incentivos

Robbins y Judge (2009) explican que el pago no es un factor que fomente formas importantes de motivación en el lugar de trabajo. Sin embargo, para motivar a las personas, es importante que subestimen la importancia de los salarios para mantener un talento extraordinario. Como tal, los autores mencionan varias decisiones estratégicas: El pago a destajo, ha sido reconocido por su popularidad durante más de un siglo, como un medio de compensación para los trabajadores de producción. Este pago se paga a los empleados en una cantidad fija por cada unidad completada. Si un empleado no tiene un salario básico, solo se le paga por lo que produce, es trabajo puro; pagos basados en el mérito, los paquetes de pago basados en el rendimiento también recalculan el rendimiento individual. Sin embargo, no es como un plan de pago masivo, que se basa en la producción objetiva. Los pagos basados en el mérito se basan en las calificaciones y los resultados de las evaluaciones de desempeño. La principal ventaja es que permiten a los empleados reconocer la diferencia entre el salario en función del desempeño, de modo que las personas que son reconocidas como grandes productores reciban mayores aumentos. Los planes ayudan a motivar, porque si se hacen de la manera correcta, las personas sienten una fuerte conexión entre su desempeño y las recompensas que reciben. La evidencia apoya la importancia de este enlace; bonificación, la bonificación anual es un factor importante en la compensación total. Los planes de bonos se están desarrollando cada vez más en las organizaciones para incluir a los empleados que ocupan puestos más bajos en la organización. Una de las ventajas de los bonos en comparación con el pago por servicios es que recompensan a los trabajadores por su desempeño reciente y no por el histórico. El efecto de los incentivos al rendimiento actual debe ser mayor, ya que en lugar de pagar a las personas por el rendimiento que ocurrió hace varios años (y que se incluye en el salario base), los bonos solo valoran lo último. La desventaja de los bonos es que

los empleados los consideran como pagos; pago basado en habilidades, también llamados salarios basados en la competencia o basados en el conocimiento, determinan los niveles de pago según las habilidades que los empleados tienen o la cantidad de trabajo que pueden hacer. Para el personal, el atractivo de un plan de pago basado en habilidades es que aumenta la flexibilidad laboral y la excelencia en sus funciones. Para los empleados de una empresa, el atractivo de los planes de pago basados en habilidades es que aumentan la flexibilidad de la fuerza laboral si los empleados pueden intercambiarse, lo que facilita la asignación de tareas. Los pagos de habilidades también facilitan la comunicación a través de las organizaciones porque las personas entienden más sobre el trabajo entre pares; plan de reparto de utilidad, son programas que tienen en cuenta a toda la organización, con el objetivo de distribuir una compensación basada en ciertas fórmulas establecidas que se realizan de acuerdo con la rentabilidad de la empresa. Este pago puede efectuarse directamente y en efectivo; plan de acción prioritario para empleados, este es un programa de beneficios creado por la compañía, donde los empleados obtienen sus acciones, a menudo precios por debajo de los del mercado como parte de sus beneficios.

2.2.2. Síndrome de boreout

2.2.2.1. Definición

Rothlin y Werder (2007) conceptualizan el síndrome de Boreout como un conjunto de indicadores y características que muestran que los colaboradores experimentan apatía en el desempeño de sus responsabilidades diarias, los consideran poco importantes e incluso muy modestamente diferentes de sus capacidades, lo que los lleva a participar en actividades de interrupción que no están relacionadas con su labor.

Cabrera (2014) afirma que el Síndrome de Boreout es una condición que manifiestan los colaboradores asociada con el aburrimiento, la Infraexigencia y el desinterés, lo que lleva a enfrentar conflictos emocionales, al mismo tiempo que representa una gran pérdida para la organización.

2.2.2.2. Dimensiones del Síndrome de BoreOut

Para Azabache (2016), basado en Rothlin y Werder, el Síndrome de Boreout consta de cinco dimensiones:

Infraexigencia, las percepciones de los empleados con respecto a ese desempeño son mayores que la dificultad y la cantidad de tareas solicitadas; aburrimiento, el colaborador experimenta la inactividad, la apatía y la desidia, debido al tiempo vacío de predisposición de las personas, que tienden a extenderse, a razón de la falta de estimulación que afecta a los colaboradores para cumplir con sus obligaciones; desinterés, indiferencia y falta de identificación de los colaboradores con su trabajo, su situación laboral actual y la organización en la que se encuentran; alejamiento del trabajo, la negativa de los empleados a asumir y cumplir con las actividades laborales inherentes a su trabajo tiende a revelar razones para simular la actividad; obtener tiempo libre, la predisposición de las acciones por parte de los colaboradores a utilizar su tiempo de trabajo para desarrollar actividades de interrupción que no está relacionada con sus responsabilidades (Azabache, 2016).

2.2.2.3. Causas del Síndrome de BoreOut

Por supuesto, cada colaborador puede ser víctima de Boreout, pero algunas personas tienden a experimentarlo más fácilmente que otras. Una de las causas principales, para Rothlin y Werder (2007), es la elección profesional realizada por los individuos, ya que esta decisión puede reducir o aumentar la probabilidad de experimentar Boreout.

Sin lugar a dudas, hay varias razones que influyen en una persona para elegir una carrera en particular, entre ellas: influencia familiar, beneficios socioeconómicos, posibilidades de seguridad o la esperanza de mostrar una carrera prometedora o una consideración mensual más alta a la que puede aspirar en un trabajo que se adapta al sector que realmente le interesa. Por lo tanto, está claro que la elección de carrera equivocada aumenta la probabilidad de sufrir Boreout, por lo que, sin importar lo bueno que resulte ser el entorno laboral, el individuo debe realizar tareas o actividades que no estén a su

favor, que, por lo tanto, no lo estimulará. Otra causa de este síndrome es el hecho de trabajar en el lugar equivocado. Esto significa que las condiciones que apoyan el entorno no son favorables para los colaboradores, por ejemplo: la existencia de hostilidad en el entorno de trabajo; obstaculizar el desarrollo profesional de los colaboradores, porque hay posibilidades limitadas para acceder a las promociones; o incluso, cuando el supervisor y/o jefe inmediato, ejecuta el trabajo interesante, delegando a sus subordinados, tareas que son demasiado simples, aburridas o que en ocasiones no delegan nada (Rothlin y Werder, 2007).

Por otro lado, hay ocasiones en que las organizaciones determinan descripciones de trabajo que son inadecuadas, o que ni siquiera utilizan el potencial de sus empleados. Ambos de estos factores pueden afectar negativamente el comportamiento de los empleados, reduciendo aún más su motivación.

2.2.2.4. Formación del Boreout

Labath (2015) refiere que la formación del Boreout y la intensidad percibida pueden variar según la persona, algunos lo desarrollan rápidamente y otros lo hacen de forma más lenta. Esto no es algo que surja de repente, lleva tiempo desarrollarlo y detectarlo. El aburrimiento se confunde a menudo con ciertas situaciones generales, como conversaciones antes de una reunión o media hora de relajación después del almuerzo en el trabajo. La realización de actividades simples y repetitivas en el lugar de trabajo no conduce necesariamente a una situación de Boreout; de la misma manera, el hecho de que un colaborador realice una actividad poco interesante no significa que sufra de aburrimiento crónico en el lugar de trabajo, ya que, en general, todas las personas realizan actividades que no siempre están de acuerdo con sus deseos en algún momento de su vida laboral.

Labath (2015) nos dice que un cierto aburrimiento en el contexto del trabajo puede ser saludable, en el sentido de que permite a los empleados desarrollar su creatividad, socializar con sus compañeros y mejorar juntos la forma en que deben gestionar su trabajo. Sin embargo, el problema se activa cuando el aburrimiento, la infraexigencia y el

desinterés, apoderándose de individuos en posiciones ocupantes, tienden a volverse crónicos. El Boreout se desarrolla de la siguiente manera: en el primer ejemplo, los colaboradores estaban satisfechos con su trabajo; Sin embargo, hay momentos en que comienza a sentir que las cosas no van bien; sintió que su trabajo era rutinario, evidenciado por el exceso de tiempo libre en sus horas de trabajo y la falta de motivación para ir a la empresa. Por lo tanto, cuando la motivación de los empleados comienza a disminuir, comienzan a utilizar diferentes estrategias para obtener más tiempo libre durante las horas laboral; haciendo que la situación empeore.

2.2.2.5. Estrategias de simulación del Boreout

Según Cabrera (2014), la estrategia aplicada por los colaboradores para dar la impresión de que se están laborando son las siguientes:

Los documentos, el colaborador coloca varios documentos en su escritorio, de modo que sus compañeros de trabajo y jefes sienten de inmediato que estaba ocupado; la pantalla, los colaboradores continúan abriendo varios archivos, informes o presentaciones en la pantalla de su computadora, dando la impresión de que está ocupado, cuando de hecho, está navegando por Internet o revisando sus redes sociales; la pseudo entrega, el empleado intentó extender el tiempo que pasó dentro de la empresa, siendo el primero en llegar y el último en irse, buscando dar la imagen de una tarea ocupada y sobrecargada. Por supuesto, a través de esta estrategia los colaboradores intentan simular que están identificados con la empresa; la compresión, los colaboradores se esfuerzan por trabajar eficientemente en ciertas tareas, tratando de concluir rápidamente, y más tarde, posponen los plazos establecidos por los jefes directos, para que puedan tener tiempo libre para conversar con colegas sobre temas que no están relacionados con el trabajo; las tareas de laminado / expansión de una tarea, los colaboradores intentan expandir sus actividades, o intentan ejecutarlas en un tiempo mayor al que realmente necesitan, demostrando que siempre están ocupados, evitando así el asignar nuevas asignaciones; la obstrucción estratégica, los colaboradores intentan evitar que los clientes o compañeros de trabajo tomen las medidas adecuadas de manera forzada, para no llevar a cabo sus actividades de manera inmediato. Esta estrategia busca manipular la presentación de sus tareas,

intentando demorar el acuerdo, incluidas las demoras a otros colaboradores; home office / "maletín de estrategia", los colaboradores comunican que el trabajo pendiente que no se puede hacer en la jornada laboral, debido al estrés excesivo, lo haré en su hogar. A través de esta estrategia, la persona desea afirmar que su trabajo es muy importante y que, debido a la sobrecarga, debe completarlo en casa; el pseudo Burnout, los colaboradores tienden a quejarse constantemente debido al exceso de tareas que se les asigna, buscando que otros entiendan que, si agregan tareas adicionales, pueden colapsar; el ruido, los colaboradores intentan moverse continuamente en su entorno de trabajo, llevan a cabo diversas actividades, tales como: imprimir documentos, solicitar suministros de oficina, enviar correos electrónicos, escribir rápidamente; todo esto con el objetivo de pretender trabajar intensamente (Cabrera, 2014).

2.2.2.6. Los estadios del Boreout

Según Rothlin y Werder (2007), las cinco etapas del síndrome del aburrimiento son:

El Samaritano, el samaritano inmediatamente experimenta el significado de su trabajo (lo que le gusta) y ayuda en todo lo que pudo. Su vida personal es equilibrada: no se siente trabajando como estrés, y al mismo tiempo su capacidad es demasiado grande para cuidar de su familia y amigos.

En resumen, el trabajo en sí mismo le motiva, es autocrítico y satisfecho con sus tareas; por lo tanto, el colaborador no sufre de Boreout.

El aprendiz, se centra en el comienzo de una carrera profesional, que puede desarrollarse en varias direcciones. Estaba motivado, pero de vez en cuando aparecen signos de aburrimiento y ciertos rasgos de inflexibilidad, que tolera, porque las consideraba un efecto complementario. Todo ya no es interesante, ni trae cosas nuevas, y de vez en cuando, usa su tiempo libre para tratar problemas personales. El aprendiz ve claramente que no siempre va a los límites de su capacidad, tiene ventajas.

Pasajero del Titanic, en esta etapa se hace un paralelo con lo que le sucedió a Titanic: al principio, los pasajeros no sospechaban nada, no había señales de que se hubiera visto

una desgracia, pero justo antes del accidente, todos estaban claros de que la situación no tendrá un buen resultado.

El camaleón, los camaleones tienen características especiales y primarias para adaptarse al medio ambiente. Esta es (al menos para nosotros) las principales competencias de los animales, adaptándose al medio para sobrevivir.

Lo mismo sucede en el lugar de trabajo, pues los camaleones son los maestros de la estrategia, porque no hay ninguna situación en su trabajo que no pueda adaptarse para no tener que hacer nada, o hacer lo menos posible al dejar el trabajo a otros.

Tiene el control absoluto sobre la percepción del entorno que lo rodea y, sobre todo, de su jefe. El camaleón solicitado está enfurecido, aburrido y desinteresado, y es por eso que pasa sus días con innumerables asuntos personales y toma tiempo para todo. Pero nadie era consciente de eso, porque la estrategia funcionó perfectamente. Los camaleones sufren de intenso aburrimiento.

El gusano, los gusanos se abren camino para comer manzanas, lo que sin duda será mucho mejor. Desde fuera o desde lejos, no se puede ver el trabajo del gusano, solo si se observa cerca de la manzana, o si se corta, la extensión del daño observado.

Este es un parásito clásico, un ejemplo de excelencia de los trabajadores que no hacen nada. No deja rastro visible de su trabajo. Esto no contribuye de ninguna manera al buen desempeño comercial, pero, a la inversa, si el trabajador mismo deja de funcionar en la empresa, no tendrá consecuencias negativas claras.

A diferencia del camaleón, que, aunque al menos hace algo productivo, los gusanos no aportan nada. Sin embargo, de alguna manera logró mantener su trabajo y rodearse de un aura importante. Es la máxima expresión de Boreout (Rothlin y Werder, 2007).

2.2.3. Marco conceptual

a. Motivación laboral

Interacciones que existen entre factores de higiene (necesidades básicas, salario, medio ambiente, etc.) y factores motivacionales (reconocimiento, logros, etc.) donde los empleados están expuestos (Herzberg, 1959).

b. Síndrome de Boreout

Un conjunto de indicadores y características que indican que los empleados experimentan aburrimiento crónico en el lugar de trabajo (Rothlin y Werder, 2007).

CAPÍTULO III

RESULTADOS

Tabla 3

Nivel de Motivación Laboral en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao

Nivel de Motivación Laboral	N	%
Bajo	43	35.8
Medio	57	47.5
Alto	20	16.7
Total	120	100.0

Fuente: Resultados de la aplicación del Inventario de Motivación Laboral en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao.

En la tabla 1, referente al nivel de Motivación Laboral, se observa una predominancia del nivel medio con un 47.5% de docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao, que presentan este nivel, seguido del nivel bajo con un 35.8%, lo cual advierte una predisposición al aumento de este último nivel.

Tabla 4

Nivel de Motivación Laboral según indicadores, en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao

Nivel de Motivación Laboral	N	%
Cultura organizacional		
Bajo	43	35.8
Medio	48	40.0
Alto	29	24.2
Total	120	100.0
Identificación y valores		
Bajo	40	33.3
Medio	53	44.2
Alto	27	22.5
Total	120	100.0
Realización		
Bajo	47	39.2
Medio	59	49.2
Alto	14	11.7
Total	120	100.0
Trabajo en equipo		
Bajo	38	31.7
Medio	64	53.3
Alto	18	15.0
Total	120	100.0

Fuente: Resultados de la aplicación del Inventario de Motivación Laboral en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao.

En la tabla 2, se observa que predomina el nivel medio en los indicadores de la Motivación Laboral, con porcentajes de colaboradores que registran este nivel que oscilan entre 40.0% y 53.3%, seguido del nivel bajo, con porcentajes que oscilan entre los 31.7% y 39.2%, lo cual advierte una predisposición al aumento de este último nivel.

Tabla 5

Nivel de Síndrome de Boreout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao

Nivel de Síndrome de Boreout	N	
Bajo	58	48.3
Medio	37	30.8
Alto	25	20.8
Total	120	100.0

Fuente: Resultados de la aplicación de la Escala de Síndrome de Boreout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao.

En la tabla 3, referente al nivel de Síndrome de Boreout, se observa una predominancia de nivel bajo, representado por el 48.3% de docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao, que presentan este nivel; en tanto que el 30.8% presenta nivel medio y el 20.8%, nivel alto.

Tabla 6

Nivel de Síndrome de Boreout según dimensiones, en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao

Nivel de Síndrome de Boreout	N	
Infraexigencia		
Bajo	49	40.8
Medio	42	35.0
Alto	29	24.2
Total	120	100.0
Aburrimiento		
Bajo	63	52.5
Medio	34	28.3
Alto	23	19.2
Total	120	100.0
Desinterés		
Bajo	69	57.5
Medio	30	25.0
Alto	21	17.5
Total	120	100.0
Alejamiento del trabajo		
Bajo	51	42.5
Medio	38	31.7
Alto	31	25.8
Total	120	100.0
Conseguir tiempo libre		
Bajo	58	48.3
Medio	45	37.5
Alto	17	14.2
Total	120	100.0

Fuente: Resultados de la aplicación de la Escala de Síndrome de Boreout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao.

En la tabla 4, se observa una predominancia de nivel bajo en las dimensiones del Síndrome de Boreout, con porcentajes de docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao que registran este nivel, que oscilan entre 40.8% y 57.5%.

Tabla 7

Correlación entre Motivación Laboral y Síndrome de Boreout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao

	Motivación Laboral (rho)	Sig.(p)
Síndrome de Boreout	-.634	.000**

Nota:

rho: Coeficiente de correlación rho de Spearman

**p<.01

En la tabla 5, se presentan los resultados de la prueba de correlación rho de Spearman, donde se puede observar que existe una correlación altamente significativa ($p < .01$), negativa y en grado medio, entre Motivación Laboral y Síndrome de Boreout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao.

Tabla 8

Correlación entre el indicador Cultura organizacional de la Motivación Laboral y las dimensiones del Síndrome de Boreout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao

	Cultura organizacional (rho)	Sig.(p)
Infraexigencia	-.509	.000 **
Aburrimiento	- .334	.000 **
Desinterés	-.368	.000 **
Alejamiento del trabajo	-.419	.000 **
Conseguir tiempo libre	-.396	.000 **

Nota:

rho: Coeficiente de correlación rho de Spearman

**p<.01

En la tabla 6, se observa que la prueba de correlación rho de Spearman, identifica la existencia de una correlación altamente significativa ($p < .01$), negativa y en grado medio, entre el indicador Cultura organizacional de la Motivación Laboral y las dimensiones del Síndrome de Boreout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao.

Tabla 9

Correlación entre el indicador Identificación y valores de la Motivación Laboral y las dimensiones del Síndrome de Boreout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao

	Identificación y valores (rho)	Sig.(p)
Infraexigencia	-.463	.000 **
Aburrimiento	-.396	.000 **
Desinterés	-.528	.000 **
Alejamiento del trabajo	-.412	.000 **
Conseguir tiempo libre	-.307	.000 **

Nota:

rho: Coeficiente de correlación rho de Spearman

**p<.01

En la tabla 7, se observa que la prueba de correlación rho de Spearman, identifica la existencia de una correlación altamente significativa ($p<.01$), negativa y en grado medio, entre el indicador Identificación y valores de la Motivación Laboral y las dimensiones del Síndrome de Boreout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao.

Tabla 10

Correlación entre el indicador Realización de la Motivación Laboral y las dimensiones del Síndrome de Boreout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao

	Realización (rho)	Sig.(p)
Infraexigencia	-.573	.000 **
Aburrimiento	-.538	.000 **
Desinterés	-.486	.000 **
Alejamiento del trabajo	-.507	.000 **
Conseguir tiempo libre	-.381	.000 **

Nota:

rho: Coeficiente de correlación rho de Spearman

**p<.01

En la tabla 8, se observa que la prueba de correlación rho de Spearman, identifica la existencia de una correlación altamente significativa ($p<.01$), negativa y en grado medio, entre el indicador Realización de la Motivación Laboral y las dimensiones del Síndrome de Boreout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao.

Tabla 11

Correlación entre el indicador Trabajo en equipo de la Motivación Laboral y las dimensiones del Síndrome de Boreout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao

	Trabajo en equipo (rho)	Sig.(p)
Infraexigencia	-.323	.000 **
Aburrimiento	-.416	.000 **
Desinterés	-.472	.000 **
Alejamiento del trabajo	-.365	.000 **
Conseguir tiempo libre	-.309	.000 **

Nota:

rho: Coeficiente de correlación rho de Spearman

**p<.01

En la tabla 9, se observa que la prueba de correlación rho de Spearman, identifica la existencia de una correlación altamente significativa ($p<.01$), negativa y en grado medio, entre el indicador Realización de la Motivación Laboral y las dimensiones del Síndrome de Boreout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Después de haber realizado el análisis estadístico, en el presente capítulo se procederá a analizar los resultados de la investigación, por lo que, se cumplió con el objetivo general de la investigación: Determinar la relación entre Motivación laboral y Síndrome de Boreout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao. Siendo así, se logró determinar que existe una relación altamente significativa, negativa, entre motivación laboral y síndrome de Boreout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao, de lo cual se deduce que mientras mayor sea la predisposición de este grupo de docentes hacia el cumplimiento de sus responsabilidades, en base a los incentivos que puedan recibir, acorde a sus metas personales, menor será su aburrimiento en el trabajo, caracterizado por su falta de desafío e interés en el contexto laboral. Esto es corroborado por Herzberg (1966), quien refiere que los factores motivacionales estarían bajo el dominio del individuo, e incluyen los sentimientos o la percepción que el trabajador tiene sobre su crecimiento y desarrollo dentro de la empresa, así como del reconocimiento profesional, del deseo de autorrealización y de la necesidad de responsabilidades, etc. Analizando entonces las motivaciones de los docentes, las cuales están definidas por cuatro indicadores que son: Cultura organizacional, Identificación y valores, Realización y Trabajo en equipo (Arévalo, E., y Allan, L., 2012), se observa que un gran porcentaje de docentes presenta un nivel motivacional bajo, representado por el 35.8%, y en sus indicadores con porcentajes que oscilan entre los 31.7% y 39.2%, lo cual implica que los docentes no poseen ninguna motivación para con la institución, realizan sus tareas encomendadas deficientemente y sin mayor compromiso, no se integran al equipo de trabajo y solo se interesan por su propia satisfacción; resultados similares fueron encontrados en la investigación realizada por Mejía (2014) en docentes de una institución pública en Colombia, donde se halló que los niveles de motivación hallados en general en la población muestran que estarían dentro del rango promedio, pero vulnerables a la frustración en aquellos puntajes en donde se esperaría un nivel un poco más elevado, esto es corroborado por McClelland (1989), quien afirma que los humanos están motivados por factores culturales y de grupo, y que la motivación de uno puede mantener la satisfacción buscando entre tres necesidades: logros, poder y afiliación; asimismo, se puede afirmar que los humanos tienen muchos motivos que fomentan su comportamiento; algunos autores enfatizan que tal

comportamiento nunca es causado por un solo motivo, sino más bien por una pluralidad de motivos dominantes y subordinados que actúan juntos de manera compleja (Reeve, 2003); asimismo, Bedodo y Giglio (2010), afirman que la motivación que dirige a los hombres al trabajo implica apreciación social, estatus, sentido de utilidad, etc. Resultados distintos fueron encontrados en la investigación realizada por Rodríguez (2017) en colaboradores varones y mujeres entre las edades de 22 a 45 años, en donde sus resultados evidenciaron en la escala general un 57% en nivel moderado, seguido del nivel alto en un 43%; no se hallaron sujetos en rango bajo; esto es corroborado por Herzberg (1966), quien resalta que entre los factores de motivación intrínseca se encuentran: el logro, el deseo de realización personal, el reconocimiento por parte de los superiores, la adquisición de nuevas responsabilidades, el desarrollo de actividades laborales estimulantes; asimismo Mc Clelland (1989), en la motivación laboral, aporta que las personas que se poseen la necesidad de afiliación, son colaboradores que prefieren pasar más tiempo manteniendo relaciones sociales uniéndose a grupos y deseando que los quieran.

Se puede concluir que la motivación laboral de los docentes de nivel bajo, no implica el deseo de satisfacer los factores de cultura organizacional, identificación y valores, realización y trabajo en equipo, lo que no le permite adecuarse correctamente y desempeñarse bien en su ámbito laboral, aumentando así las probabilidades de padecer Boreout, lo cual sucede en este porcentaje de docentes, el cual muestra un nivel motivacional bajo; Resultados similares fueron encontrados en la investigación realizada por Granda (2016) en colaboradores de ambos sexos con edades entre los 24 a 45 años, donde los resultados evidenciaron la existencia del síndrome de Boreout en los colaboradores, incidiendo significativamente en el desempeño laboral de los mismos, lo que no permite ofrecer un servicio de calidad, ya lo decía Rothlin y Werder (2007) que el síndrome de Boreout es un conjunto de indicadores y características que muestran que los colaboradores experimentan apatía en el desempeño de sus responsabilidades diarias, los consideran poco importantes e incluso muy modestamente diferentes de sus capacidades, lo que los lleva a participar en actividades de interrupción que no están relacionadas con su labor; Labath (2015) refiere que un cierto aburrimiento en el contexto del trabajo puede ser saludable, en el sentido de que permite a los empleados desarrollar su creatividad, socializar con sus compañeros y mejorar juntos la forma en que deben gestionar su

trabajo, el problema es cuando el aburrimiento, la infraexigencia y el desinterés, se apoderan de individuos en posiciones ocupantes, y tienden a volverse crónicos. Por ende, según Labath (2015), cuando el trabajo se vuelve rutinario, evidenciado por el exceso de tiempo libre en sus horas de trabajo y la falta de motivación para ir a la empresa, la motivación de los empleados comienza a disminuir, comenzando a utilizar diferentes estrategias para obtener más tiempo libre durante las horas laborales; haciendo que la situación empeore. Esto es lo que aqueja a este grupo de docentes que presentan un nivel motivacional bajo.

Referente a la Motivación Laboral, se observa que el 47.5% de docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao, presenta nivel medio; en tanto que el 35.8% presenta nivel bajo y el 16.7%, nivel alto. A partir de estos resultados, se puede inferir que la mayor parte de los docentes evaluados presenta un moderado esfuerzo emocional, cognitivo y físico, direccionado al cumplimiento de las metas institucionales, acorde a la satisfacción de sus necesidades y realización personal. Esto es corroborado por Robbins y Judge (2009), quienes afirman que la motivación es el resultado de la interacción de los individuos con la situación. También definen la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo. Asimismo, Robbins (1994) refiere que la motivación es la voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal.

Se observa que, en la muestra representativa, predomina el nivel medio en las dimensiones de la Motivación Laboral (Cultura organizacional, Identificación y valores, Realización, Trabajo en equipo), con porcentajes que oscilan entre 40.0% y 53.3%. A partir de estos resultados, se evidencia, de forma general, este grupo de docentes ostenta una moderada pertenencia hacia la institución a la que pertenecen, bienestar y compromiso para actuar en procura de los objetivos y metas institucionales, así como una moderada realización personal mediante la concreción de sus actividades laborales y la cohesión mínima y necesaria para concatenar esfuerzos con sus compañeros de trabajo. Esto es corroborado por Robbins (2004), quien sostiene que la motivación en las personas

se inicia con la aparición de una serie de estímulos internos y externos que hacen sentir unas necesidades. Cuando éstas se concretan en un deseo específico, orientan las actividades o la conducta en la dirección del logro de unos objetivos, capaces de satisfacer las necesidades. Resultados similares se encontraron en la investigación realizada por Mejía (2014) en docentes de una institución pública en Colombia, donde se halló que los niveles de motivación hallados en general en la población muestran que estarían dentro del rango promedio, pero vulnerables a la frustración en aquellos puntajes en donde se esperaría un nivel un poco más elevado, asimismo, la variable grupo de trabajo era lo que en segundo lugar era lo que más motivaba a los docentes. Asimismo, en la investigación realizada por Rodríguez (2017) en colaboradores varones y mujeres entre las edades de 22 a 45 años, en donde sus resultados evidenciaron en la escala general un 57% en nivel moderado, seguido del nivel alto en un 43%; no se hallaron sujetos en rango bajo; asimismo, en el factor realización, se aprecia el predominio del nivel alto en un 84%, a diferencia de los demás factores motivacionales.

Por otro lado, respecto al Síndrome de Boreout, se observa que el 48.3% de docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao, presenta nivel bajo; en tanto que el 30.8% presenta nivel medio y el 20.8%, nivel alto. Sobre estos resultados, se puede inferir que la mayoría de los docentes evaluados, tienden a presentar con baja frecuencia, experiencias de aburrimiento, desgano y evitación hacia el desarrollo de sus actividades, percibiendo un mediano dinamismo dentro del contexto laboral, que les demanda mantenerse activos durante su jornada de trabajo. Resultados similares se encontraron en la investigación realizada por Granda (2016) en colaboradores de ambos sexos con edades entre los 24 a 45 años, donde los resultados evidenciaron la existencia del síndrome de Boreout en los colaboradores, incidiendo significativamente en el desempeño laboral de los mismos, lo que no permite ofrecer un servicio de calidad. Esto es apoyado por Rothlin y Werder (2007), quienes manifiestan que el colaborador que experimenta boreout, manifiesta los siguientes síntomas o sensaciones: se siente cansado, sin fuerzas y se entrega a la pereza y al descanso; se siente irritado por la sensación de insatisfacción que traslada del trabajo a su casa.

Además, se observa que, en los sujetos de estudio, predomina el nivel bajo en las dimensiones del Síndrome de Boreout (Infraexigencia, Aburrimiento, Desinterés, Alejamiento del trabajo, Conseguir tiempo libre), con porcentajes de docentes que oscilan entre 40.8% y 57.5%. A partir de estos resultados, se evidencia que este grupo de trabajadores, percibe que sus funciones se encuentran acorde a sus capacidades, evidenciando un moderado dinamismo en su ejecución, y regular preocupación por su desempeño, evitando así, implicarse en actividades superfluas y de ocio, ajenas a su labor. En la investigación realizada por Granda (2016), se obtuvieron resultados significativamente bajos en las categorías de aburrimiento, desinterés e infra-exigencia, donde los evaluados evidenciaban la existencia de este síndrome y su incidencia significativa en su desempeño laboral. Esto es apoyado por Azabache (2016), quien refiere que el síndrome de Boreout o de aburrimiento crónico en el trabajo se caracteriza por la falta de desafío, motivación e interés de la persona que lo padece. Esto va acompañado de un ámbito laboral en donde el trabajador no se siente parte, no se le exige demasiado en cuanto a su rendimiento y el interés para llevar adelante sus tareas se vuelve nulo.

Habiéndose realizado el análisis de las tablas descriptivas, se procederá a dar respuesta a las hipótesis específicas. Se logró establecer que existe una correlación altamente significativa, negativa, entre la dimensión Cultura organizacional de la motivación laboral y las dimensiones del síndrome de boreout (Infraexigencia, Aburrimiento, Desinterés, Alejamiento del trabajo, Conseguir tiempo libre) en los docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao, de lo cual se deduce que mientras mayor sea el grado de pertenencia de este grupo de docentes hacia su institución, al compartir experiencias, hábitos, costumbres, creencias, sentimientos de satisfacción e identidad con sus compañeros de trabajo, menor será su percepción de encontrarse desinteresado para ejecutar las funciones inherentes a su puesto, manifestando excusas para evitar ocuparse de ellas, inmiscuyéndose en actividades ajenas, a la par de experimentar apatía, desidia, falta de preocupación por su trabajo. Esto es corroborado por Bedodo y Giglio (2006), quienes señalan que la motivación en el trabajo, comprende tanto los procesos individuales que llevan a un trabajador a actuar y que se vinculan con

su desempeño y satisfacción en la empresa, como los procesos organizacionales que influyen para que tanto los motivos del trabajador como los de la empresa vayan en la misma dirección. Resulta evidente que para la mayoría de las personas el trabajo no es sino un medio para lograr otras cosas.

Asimismo, se logró establecer que existe una correlación altamente significativa, negativa, entre la dimensión Identificación y valores de la motivación laboral y las dimensiones del síndrome de burnout (Infraexigencia, Aburrimiento, Desinterés, Alejamiento del trabajo, Conseguir tiempo libre) en los docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao, de lo cual se deduce que mientras mayor sea el grado de identificación de este grupo de docentes con su institución, evidenciado en su compromiso para actuar en procura de las metas y cumplir las normas y valores institucionales, menor será su sensación de malestar respecto a la sencillez de sus actividades laborales cotidianas, su apatía, incomodidad, indiferencia y falta de preocupación en el cumplimiento de las mismas, y su involucramiento en actividades de distracción durante su jornada de trabajo. Esto es apoyado por Vroom (1964), quien manifiesta que la tendencia para actuar en cierta forma, depende de qué tanto la persona esté convencida de que sus acciones lo conducirán a lograr cierto resultado y también de qué tan atractivo resulte este resultado para ella.

También, se logró establecer que existe una correlación altamente significativa, negativa, entre la dimensión Realización de la motivación laboral y las dimensiones del síndrome de burnout (Infraexigencia, Aburrimiento, Desinterés, Alejamiento del trabajo, Conseguir tiempo libre) en los docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao, de lo cual se deduce que mientras mayor sea el grado de realización personal y laboral que ostenta este grupo de docentes dentro de su institución, a la par del reconocimiento que reciben de parte de la institución a la que pertenecen, menor será su sensación de malestar respecto a la poca actividad que le atribuyen a sus funciones, su desagrado, desorientación, distanciamiento afectivo, indiferencia y rechazo hacia el cumplimiento de sus responsabilidades, así como su implicancia en actividades de ocio dentro de su jornada de trabajo. Esto es apoyado por Maslow (1943), quien refiere que la autorrealización es la máxima necesidad dentro de la jerarquía y se refiere al deseo de

convertirse en lo que se es capaz, es decir, maximizar el potencial propio y lograr resultados mediante el aprovechamiento del talento personal. Asimismo, Senge (2004), refiere que el espíritu que observamos hoy en día en el mundo de la administración continuará hasta que las organizaciones comiencen a abordar las necesidades más altas como son la autoestima y la autorrealización.

Finalmente, se logró establecer que existe una correlación altamente significativa, negativa, entre la dimensión Trabajo en equipo de la motivación laboral y las dimensiones del síndrome de boreout (Infraexigencia, Aburrimiento, Desinterés, Alejamiento del trabajo, Conseguir tiempo libre) en los docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao, de lo cual se deduce que mientras mayor sea el grado de cohesión que manifiesta este grupo de docentes para alternar adecuadamente con sus compañeros de trabajo en el desarrollo de actividades laborales, menor será su subestimación de la exigencia de las funciones inherentes a su rol, su desidia, desorientación, rechazo y falta de preocupación hacia el cumplimiento de sus responsabilidades, así como su implicación en actividades superfluas y de ocio dentro del transcurso de sus horas de trabajo. Esto es corroborado por Alderfer (1972), quien manifiesta que Necesidad de Relación, es la necesidad de mantener relaciones interpersonales importantes. Estos deseos sociales y de status exigen la interacción con otras personas. Aplicado al ámbito del trabajo David y Newstrom (1993) sostienen que los empleados inicialmente se interesan por satisfacer las necesidades de existencia (paga, condiciones de trabajo, seguridad del cargo, etc.) para luego centrarse en las de relación, de manera de sentirse comprendido por sus autoridades, subalternos y pares.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Existe una correlación altamente significativa ($p < .01$), negativa, y en grado medio, entre Motivación Laboral y Síndrome de Boreout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao.
- En los docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao, predomina el nivel medio de Motivación Laboral, y sus indicadores Cultura organizacional, Identificación y valores, Realización y Trabajo en equipo, con porcentajes que oscilan entre 40.0% y 53.3%.
- En los docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao, predomina el nivel bajo de Síndrome de Boreout y sus dimensiones Infraexigencia, Aburrimiento, Desinterés, Alejamiento del trabajo y Conseguir tiempo libre, con porcentajes que oscilan entre 40.8% y 57.5%.
- Existe una correlación altamente significativa ($p < .01$), negativa, y en grado medio, entre el indicador Cultura organizacional de la Motivación Laboral y las dimensiones del Síndrome de Boreout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao.
- Existe una correlación altamente significativa ($p < .01$), negativa, y en grado medio, entre el indicador Identificación y valores de la Motivación Laboral y las dimensiones del Síndrome de Boreout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao.
- Existe una correlación altamente significativa ($p < .01$), negativa, y en grado medio, entre el indicador Realización de la Motivación Laboral y las dimensiones del Síndrome de Boreout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao.
- Existe una correlación altamente significativa ($p < .01$), negativa, y en grado medio, entre el indicador Trabajo en equipo de la Motivación Laboral y las dimensiones

del Síndrome de Boreout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao.

5.2. Recomendaciones

De acuerdo a los hallazgos encontrados podemos concluir las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda, desarrollar talleres grupales y capacitaciones dirigidos a los docentes que alcanzaron niveles bajos de Motivación Laboral, y sus indicadores, con el propósito de incrementar su identificación con la institución y orientar la valoración que le otorgan al trabajo que realizan de manera positiva, tendiendo a prevenir y disminuir el síndrome de Boreout.
- Evaluar semestralmente la motivación laboral, y establecerlo como un indicador de gestión para las instituciones educativas, ya que permitirá conocer con exactitud el nivel motivacional de los docentes, para así detectar oportunamente sus debilidades y falencias, generando así una adecuada intervención.
- Diseñar y ejecutar un programa de desarrollo personal, el cual debe estructurarse en base al modelo teórico del Inventario de Motivación Laboral (IML) propuesto por Arévalo y Allan (2012), con el propósito de mejorar la motivación laboral de los docentes, tanto de forma general como específica; y a la misma vez, disminuir el nivel de síndrome de Boreout.
- Se sugiere, desarrollar talleres y charlas dirigidas a los docentes, dando a conocer los resultados, con el propósito de concientizar a la población sobre la importancia y el impacto de las dos variables estudiadas.

CAPÍTULO VI

REFERENCIAS Y ANEXOS

7.1. REFERENCIAS

- Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F. y Domínguez, R. (2004). *Introducción a la Psicología del trabajo*. Madrid, España: Mc Graw – Hill.
- Alderfer, C. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*. New York: Free Press.
- Arévalo, E., y Allan, L. (2012). *Inventario de motivación laboral*. Trujillo, Perú. Recuperado de <https://es.calameo.com/books/005118061a8dc77c3ee5f>.
- Azabache, A. (2016). *Construcción y propiedad psicométricas de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en colaboradores adultos de Trujillo* (tesis doctoral). Universidad César vallejo, Perú.
- Bedodo, V. y Giglio, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica* (Memoria para optar al título de Psicólogo). Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Sociales. Carrera de Psicología. Santiago, Chile.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2da Edición). México, México: Mc Graw-Hill.
- Cabrera, L. (2014). *Síndrome de boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición*. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-08072014000300006
- Cohen S. y cols (2011). *Habilidades sociales y contexto sociocultural*. Un estudio con adolescentes a través del BAS-3. Revista de investigación RIDEP, N° 29, Vol. 1.
- Davis, K. y Newstrom J. (1993). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Editorial Mc Graw Hill. Décima edición.

De Cossio, J. L. (2007). *Comportamiento Organizacional latinoamericano*. Lima, Perú: Grafica latinoamericana s.a.c.

El Comercio (02 de Setiembre, 2014). *¿Te valoran en tu trabajo? El 71% no se siente apreciado*. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/peru/valoran-71-siente-apreciado-176420-noticia/>

El Comercio (16 de diciembre, 2009). *El 78% de los peruanos confesó haber sufrido estrés laboral*. Recuperado de: <http://elcomercio.pe/economia/negocios/78-trabajadores-peruanos-confeso-sufrido-estres-laboral-noticia-382259>

Expok News (14 de julio, 2015). *Qué motiva a los trabajadores en cada país*. Recuperado de: <https://www.expoknews.com/que-motiva-a-los-trabajadores-en-cada-pais/>

García, J. (2015). *Motivación docente y satisfacción laboral en las instituciones educativas urbanas del distrito de Chancay, 2015* (Tesis para obtener el grado de Magister en Administración para la educación). Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Postgrado. Lima, Perú.

González, F. (2007). *Instrumentos de Evaluación Psicológica*. La Habana, Cuba: Editorial Ciencias Médicas.

Granda, D. (2016). *El Síndrome de Boreout y el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi* (Informe final del Trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industrial). Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación. Ambato, Ecuador.

Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland, OH: World Pub. Co.

- Herzberg, F. (2003). *Una vez más: Harvard Business Review, América Latina: ¿Cómo motiva a sus empleados?* Serie Clásicos, pp. 3-11.
- Labath, L. (2015). *Boreout, el síndrome del aburrimiento*. Recuperado de: <http://asociacioneducar.com/sites/default/files/articles/Media%20browser/Boreout,%20el%20s%C3%ADndrome%20del%20aburrimiento.%20Asociaci%C3%B3n%20Educar.pdf>
- Mael, F. y Jex, S. (2015). *Workplace Boredom: An integrative model of traditional and contemporary approaches*. *Group & Organization Management* 2015, 40(2) 131 – 159 Recuperado de <http://gom.sagepub.com/content/40/2/131.full.pdf+html>
- Malachowski (2006). *Wasted time at work still costing companies billions in 2006*. Recuperado de <http://www.salary.com/wasted-time-at-work-still-costing-companies-billions-in-2006/>
- Maslow, A. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*, 50, 370-396. 954)
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid: Narcea S.A
- Mejía, L. (2014). *Factores motivacionales presentes en docentes de una institución educativa pública del sector norte de la dorada, y su relación con el clima laboral*. Universidad de Manizales. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Maestría en Gerencia de Talento Humano. Manizales, Colombia.
- Morris, Ch. y Maisto A. (2001). *Psicología*. 10a. edición. México: Prentice Hall.
- Reeve, J. (1994). *Motivación y emoción*. Madrid: McGraw-Hill.
- Reeve, J. (2003). *Motivación y emoción* (3ra edición). México: Mc Graw-Hill.

- Rodríguez, D. (2017). *Implicancia emocional (Engagement) y motivación laboral en trabajadores administrativos de una empresa del sector minero de la región Ancash*. Universidad Privada Antenor Orrego. Facultad de Medicina Humana, Escuela Profesional de Psicología. Trujillo, Perú.
- Robbins, S. (1994). *Comportamiento Organizacional* (6ta edición). México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Robbins. (2004). *Clima organizacional*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13° Edición). México: Pearson Education.
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Pearson Education.
- Rothlin, P. & Werder, P. (2009) *El nuevo síndrome laboral Boreout, recupera la motivación*. New York: De bolsillo Clave
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños de la investigación científica*. 4° edición. Lima: Visión Universitaria Editoriales. Lima, Perú.
- Scheaffer, R. y Mendenhall, W. (2007). *Elementos de muestreo*. 6ta Edición, Ed. Thomson. Madrid, España.
- Senge, R. (2004). *La quinta disciplina en la práctica*. Ediciones Granica. Buenos Aires Argentina
- Trome (01 de Mayo, 2018). *Más de un 30% de peruanos no está contento con sus actividades y compañeros de trabajo*. Recuperado de:

<https://trome.pe/actualidad/30-peruanos-contento-actividades-companeros-clima-laboral-82222>

Unión General de Trabajadores (UGT, 2010). Boreout: Nuevo riesgo psicosocial. *Boletín para la Prevención de Riesgos Laborales* 77(1), 2 – 7. Recuperado de: http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_boletines2010/tc%20boletines%202010.pdf

Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. Oxford, England: Wiley.

ANEXO A

ANEXO A1

Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las puntuaciones en el Inventario de Motivación Laboral (IML) en los docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao

	K-S	Sig.(p)
Motivación Laboral	.182	.000 **
Cultura Organizacional	.164	.000 **
Identificación y Valores	.146	.000 **
Realización	.158	.000 **
Trabajo en Equipo	.139	.000 **

Nota:

K-S: Valor del estadístico de Kolmogorov-Smirnov

Sig.(p): Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.01: Altamente significativa

Tabla A2

Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la Escala del Síndrome de Boreout (ESB), en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao

	Z(K-S)	Sig.(p)
Síndrome de Burnout	.196	0.000**
Infraexigencia	.172	0.000**
Aburrimiento	.153	0.000**
Desinterés	.142	0.000**
Alejamiento del trabajo	.158	0.000**
Conseguir tiempo libre	.144	0.000**

Nota:

K-S: Valor del estadístico de Kolmogorov-Smirnov

Sig.(p): Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.01: Altamente significativa

En las tablas A1 y A2, se muestra los resultados de la aplicación de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov aplicada para evaluar el cumplimiento del supuesto de normalidad en las distribuciones de las variables en estudio. En la Tabla A1, se aprecia que las dimensiones de la Motivación Laboral, difieren altamente significativamente ($p<.01$), de la distribución normal. En lo que respecta al Síndrome de Boreout (Tabla A2), se aprecia que todos los indicadores que la conforman, difieren altamente significativamente ($p<.01$), de la distribución normal. De los resultados obtenidos de la aplicación de la prueba de normalidad se deduce que para el proceso estadístico de evaluación de la correlación entre ambas variables, debería usarse la prueba no paramétrica de correlación rho de Spearman.

ANEXO B

Correlación ítem-test corregido en el Inventario de Motivación Laboral (IML) en los docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao

Cultura Organizacional		Identificación y Valores		Realización		Trabajo en Equipo	
Ítem	ritc ^(a)	Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc
Ítem01	.563	Ítem01	.307	Ítem01	.753	Ítem01	.352
Ítem02	.436	Ítem02	.354	Ítem02	.405	Ítem02	.463
Ítem03	.620	Ítem03	.287	Ítem03	.428	Ítem03	.791
Ítem04	.508	Ítem04	.660	Ítem04	.610	Ítem04	.772
Ítem05	.434	Ítem05	.546	Ítem05	.563	Ítem05	.454
Ítem06	.488	Ítem06	.448	Ítem06	.509	Ítem06	.549
Ítem07	.272	Ítem07	.607	Ítem07	.543	Ítem07	.402
Ítem08	.369	Ítem08	.282	Ítem08	.726	Ítem08	.533
Ítem09	.297	Ítem09	.329	Ítem09	.585	Ítem09	.309
Ítem10	.751	Ítem10	.587	Ítem10	.792	Ítem10	.649

Nota:

ritc: Coeficiente de correlación ítem-test corregido

a : Ítem válido si ritc es significativo ($p < .05$) o es mayor o igual a .020.

En el anexo B, se presentan los índices de correlación ítem-test en el Inventario de Motivación Laboral (IML) en los docentes de instituciones educativas estatales del Distrito de Santiago de Cao, se puede observar que todos los ítems que conforman el instrumento, correlacionan en forma directa con la puntuación total, registrando valores que superan el valor mínimo requerido de .20, los mismos que oscilan entre .272 y .792.

ANEXO C

Confiabilidad del Inventario de Motivación Laboral (IML) en los docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao

	α	Nº Ítems
Motivación Laboral	.953	40
Cultura Organizacional	.861	10
Identificación y Valores	.874	10
Realización	.819	10
Trabajo en Equipo	.836	10

Nota:

α : Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

En el anexo C, se muestran el coeficiente de confiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se observa que la Motivación Laboral a nivel general evidencia una confiabilidad elevada y sus indicadores, registran una confiabilidad calificada como muy buena con valores que fluctúan entre .819 a .874, por lo que se deduce que el Inventario de Motivación Laboral (IML), presenta consistencia interna

ANEXO D

Correlación ítem-test en la Escala del Síndrome de Boreout (ESB), en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao

Infraexigencia		Aburrimiento		Desinterés		Alejamiento del trabajo		Conseguir tiempo libre	
Ítem	ritc ^(a)	Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc
Ítem01	.281	Ítem01	.720	Ítem01	.264	Ítem01	.581	Ítem01	.302
Ítem02	.612	Ítem02	.403	Ítem02	.470	Ítem02	.541	Ítem02	.591
Ítem03	.704	Ítem03	.234	Ítem03	.338	Ítem03	.536	Ítem03	.306
Ítem04	.305	Ítem04	.565	Ítem04	.549	Ítem04	.292	Ítem04	.305
Ítem05	.605	Ítem05	.409	Ítem05	.567	Ítem05	.686	Ítem05	.236
Ítem06	.689	Ítem06	.325	Ítem06	.328	Ítem06	.711	Ítem06	.249
Ítem07	.513	Ítem07	.579	Ítem07	.537	Ítem07	.481	Ítem07	.654
Ítem08	.490	Ítem08	.327	Ítem08	.446	Ítem08	.254	Ítem08	.422
Ítem09	.347	Ítem09	.650	Ítem09	.304	Ítem09	.659	Ítem09	.407
Ítem10	.334	Ítem10	.725	Ítem10	.462	Ítem10	.446	Ítem10	.608
		Ítem11	.426						
		Ítem12	.595						
		Ítem13	.501						
		Ítem14	.303						
		Ítem15	.389						

Nota:

ritc: Coeficiente de correlación ítem-test corregido

a: Ítem válido si ritc es significativo ($p < .05$) o es mayor o igual a .020.

En el anexo D, se presentan los índices de homogeneidad ítem-test corregido de las subescalas correspondientes la Escala del Síndrome de Boreout (ESB), donde se puede observar que todos los ítems que conforman el instrumento, correlacionan en forma directa, con la puntuación total, registrando valores que superan el valor mínimo requerido de .20, los mismos que oscilan entre .234 y .725.

ANEXO E

Confiabilidad en el Inventario de la Escala del Síndrome de Boreout (ESB), en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao

	α	N° Ítems
Síndrome de Burnout	.974	55
Infraexigencia	.863	10
Aburrimiento	.847	15
Desinterés	.891	10
Alejamiento del trabajo	.921	10
Conseguir tiempo libre	.809	10

Nota:

α : Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

En el anexo E, se muestran los índices de confiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se observa que la Escala del Síndrome de Boreout (ESB) y sus indicadores registran una confiabilidad calificada como muy buena, por lo que se deduce que este instrumento, presenta consistencia interna y que todos los ítems dentro de cada subescala tienden a medir lo mismo.

ANEXO F: INVENTARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL (IML)

INSTRUCCIONES:

Se presentan enunciados sobre la motivación laboral en una empresa u organización. Lea cada enunciado y marque su respuesta (rellene la burbuja) según cómo se identifica con las alternativas siguientes: TA (totalmente de acuerdo), A (de acuerdo), I (indeciso/a), D (desacuerdo) y TD (totalmente en desacuerdo). Debe ser sincero y sólo marcar una respuesta en cada enunciado, en la hoja de respuestas y asegúrese que el número coincida con su respuesta.

RECUERDE, LO MÁS IMPORTANTE ES SU ABSOLUTA SINCERIDAD

1. El ambiente laboral en este trabajo, es seguro y confortable
2. Cumpló las reglas y normas de la organización, sin mayores dificultades
3. Para mí, triunfar es desarrollarme y ser feliz en mi trabajo
4. Las dinámicas de grupo, son importantes para trabajar en equipo
5. Defiendo la imagen de la empresa, cuando ésta es criticada
6. Me siento identificado con las metas de mi organización
7. Las metas propuestas por la empresa, me incentivan a trabajar más.
8. Cuando me asignan una responsabilidad, prefiero dejarlo, para que otros lo hagan.
9. En este trabajo, cuando uno se equivoca, acepta las críticas y ayuda de los demás
10. En este trabajo todos conocemos nuestros derechos.
11. Mi trabajo me impide lograr mis objetivos personales.
12. En este trabajo, uno se tiene que cuidar de los demás.
13. Las actividades en el trabajo se desarrollan sin necesidad de planificar ni organizarlas
14. Me agrada compartir las normas y valores de la empresa.
15. Considero que mi trabajo es reconocido por mis jefes.
16. Existe una relación de confianza entre todos los miembros de la empresa.
17. Me importa mucho contribuir para cumplir las metas propuestas por mi organización.
18. Siento que las normas limitan mi desempeño.
19. Siento que mis habilidades son desarrolladas en la organización.
20. Ante alguna dificultad todos buscamos la forma de resolver o solucionar.
21. En el trabajo, cualquiera que se equivoque, puede rectificarse.
22. Los valores de la empresa dirigen y ayudan en mi buen desempeño.

23. Me siento cómodo y disfruto por el trabajo que realizo.
24. Concuerdo con la siguiente frase “la unión hace la fuerza”.
25. Conozco los objetivos y las metas de mi organización.
26. Considero que las normas son claras y coherentes para todos los trabajadores.
27. En esta empresa, es difícil que reconozcan los méritos que uno logra.
28. Cuando tenemos alguna dificultad, contamos con el apoyo de los compañeros y jefes.
29. El espacio donde trabajo, es cómodo y confortable.
30. Permanecería en mi trabajo actual, aun cuando me ofrezcan mejores condiciones en otro lugar.
31. Recibo reconocimiento por mi desempeño en la organización.
32. En el trabajo se incentivan las reuniones de confraternidad.
33. Las sugerencias y opiniones de los demás se respetan.
34. Me parece una pérdida de tiempo, hablar o darle importancia a los valores de la empresa.
35. Me siento a gusto con las tareas que me asignan mis superiores.
36. Me siento a gusto con los compañeros de trabajo que tengo.
37. En el trabajo, uno tiene que cuidarse de lo que dice y hace.
38. Es importante tener valores sólidos, para trabajar en esta organización.
39. La remuneración que recibo me permite cubrir mis necesidades.
40. Pienso que se obtienen mejores resultados trabajando solo, o por separado.

INVENTARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL (IML)

(Edmundo Arévalo y Eduardo Alan)

PROTOCOLO DE RESPUESTAS

NOMBRES Y APELLIDOS:.....EDAD:.....SEXO:.....

CARGO..... ORGANIZACIÓN:.....

FECHA.....

N°	TA	A	I	D	TD	N°	TA	A	I	D	TD	N°	TA	A	I	D	TD	N°	TA	A	I	D	TD
1.	0	0	0	0	0	2.	0	0	0	0	0	3.	0	0	0	0	0	4.	0	0	0	0	0
5.	0	0	0	0	0	6.	0	0	0	0	0	7.	0	0	0	0	0	8.	0	0	0	0	0
9.	0	0	0	0	0	10.	0	0	0	0	0	11.	0	0	0	0	0	12.	0	0	0	0	0
13.	0	0	0	0	0	14.	0	0	0	0	0	15.	0	0	0	0	0	16.	0	0	0	0	0
17.	0	0	0	0	0	18.	0	0	0	0	0	19.	0	0	0	0	0	20.	0	0	0	0	0
21.	0	0	0	0	0	22.	0	0	0	0	0	23.	0	0	0	0	0	24.	0	0	0	0	0
25.	0	0	0	0	0	26.	0	0	0	0	0	27.	0	0	0	0	0	28.	0	0	0	0	0
29.	0	0	0	0	0	30.	0	0	0	0	0	31.	0	0	0	0	0	32.	0	0	0	0	0
33.	0	0	0	0	0	34.	0	0	0	0	0	35.	0	0	0	0	0	36.	0	0	0	0	0
37.	0	0	0	0	0	38.	0	0	0	0	0	39.	0	0	0	0	0	40.	0	0	0	0	0
PD:						PD:						PD:						PD:					
Puntaje total:																							

Perfil del nivel de motivación según enea tipos

Indicadores	Niveles bajos			Niveles promedios			Niveles altos			En	Pc
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Cultura organizacional	o	o	o	o	o	o	o	o	o		
Identificación y valores	o	o	o	o	o	o	o	o	o		
Realización	o	o	o	o	o	o	o	o	o		
Trabajo en equipo	o	o	o	o	o	o	o	o	o		
Escala total	o	o	o	o	o	o	o	o	o		

ANEXO G: ESCALA DEL SÍNDROME DE BOREOUT (ESB)

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

0 = Nunca

1 = Pocas veces en un año

2= Pocas veces al mes o menos

3 = Una vez por semana

4 = Algunos días por semana

5 = Todos los días

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

Ítem de ejemplo

a. Me siento contento en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
				X		

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

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

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

Puede comenzar.

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

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

ANEXO H

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Yo, _____ con n° de DNI: _____ acepto participar voluntariamente en la investigación titulada **“Motivación laboral y Síndrome de Boreout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao”**, realizada por el estudiante de Psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego, Dante Vicente Aguirre Rodríguez.

He sido informado sobre la naturaleza y los propósitos de la investigación y entiendo que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos. Convengo en participar en este estudio de investigación.

Firma del participante
DNI:

