



Universidad
Señor de Sipán

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

TESIS

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE
BOREOUT EN TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD
GUBERNAMENTAL DE CUTERVO, 2021
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

Autor:

Bach. Gamonal Sanchez Eyre Josefina

ORCID: 0000-0003-2680-3699

Asesor:

Dr. Castillo Hidalgo Efrén Gabriel

ORCID: 0000-0002-0247-8724

Línea de investigación:

Comunicación y Desarrollo Humano

Sub Línea de Investigación

Bienestar y Desarrollo de habilidades para la vida

Pimentel – Perú

2023

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE BOREOUT EN
TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD GUBERNAMENTAL DE CUTERVO, 2021**

Aprobación del Jurado



Dr. Castillo Hidalgo Efrén Gabriel
Asesor



Mg. Paula Elena Delgado Vega
Presidente del Jurado



Mg. Asenjo Zapata Cornelia Yajaira
Secretaria del Jurado



Dr. Roger Chanduví Calderón
Vocal del Jurado



Universidad
Señor de Sipán

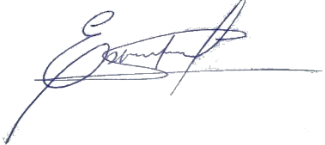
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **PSICOLOGIA** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro (amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE BOREOUT EN TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD GUBERNAMENTAL DE CUTERVO, 2021

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Gamonal Sanchez Eyre Josefina	DNI: 48065096	
-------------------------------	---------------	---

Pimentel, 16 de Octubre de 2023.

Dedicatoria

A mis padres, quienes me han acompañado en este camino arduo y de sacrificio, por sus consejos y cada una de sus palabras de aliento para llegar a la meta.

A mis hermanas, quienes me han sostenido y motivado a continuar, a pesar de la adversidad.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por la salud y sabiduría a lo largo de mi carrera profesional.

Gracias a mi familia por el apoyo en las decisiones que he tomado, que me ha permitido cumplir con excelencia el desarrollo de esta tesis.

Resumen

Las organizaciones, se han visto afectadas por la crisis sanitaria mundial; que ha generado cambios sustanciales en sus procesos; así como, detrimento de la salud de los colaboradores, que limita su desempeño. En ese marco, se ha desarrollado la presente investigación, cuya finalidad fue, determinar la relación entre compromiso organizacional y síndrome de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo, 2021. El enfoque del estudio es cuantitativo, de diseño no experimental y tipología trasversal, correlacional. El estudio censal estuvo conformado por 70 trabajadores, de ambos sexos (38 varones y 32 mujeres); de entre 20 y 65 años de edad ($M=32$; $DE=10$). Los instrumentos para la recopilación de datos fueron, la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen, y la escala de boreout de Cabrera. Los resultados han demostrado que, existe relación altamente significativa y negativa entre compromiso organizacional y síndrome de boreout ($r=-,312$; $p=,009$); compromiso afectivo se asocian con infraexigencias; y en las dimensiones restantes, existe independencia, dado que no correlacional; asimismo, se halló la prevalencia de niveles medios o moderados de compromiso y de boreout en los trabajadores.

Palabras clave: organización del trabajo, calidad de vida laboral, servicio de oficina, boreout.

Abstract

Organizations have been affected by the global health crisis; that it has generated substantial changes in its processes; as well as, detriment to the health of employees, which limits their performance. Within this framework, the present research has been developed, the purpose of which was to determine the relationship between organizational commitment and boreout syndrome in workers of a government entity in Cutervo, 2021. The focus of the study is quantitative, non-experimental design and transversal typology correlational. The census study consisted of 70 workers, of both sexes (38 men and 32 women); between 20 and 65 years of age ($M=32$; $SD=10$). The instruments for data collection were, the commitment scale organizational commitment of Meyer and Allen, and the boreout scale of Cabrera. The results have shown that there is a highly significant and negative relationship between organizational commitment and boreout syndrome ($r= -.312$; $p=,009$); affective commitment is associated with underequirements; and in the remaining dimensions, there is independence, since it is not correlational; likewise, the prevalence of medium or moderate levels of commitment and boreout in workers was found.

Keywords: work organization, quality of working life, office service, boreout.

Índice

Aprobación del Jurado	ii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Realidad problemática	2
1.2. Antecedentes de estudio	6
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	10
1.4. Formulación del problema	18
1.5. Justificación e Importancia del estudio.....	18
1.6. Hipótesis.....	19
1.7. Objetivos	20
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	21
2.1. Tipo y diseño de investigación	21
2.2. Población y muestra	22
2.3. Variables y Operacionalización.....	23
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	25
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	27
2.6. Criterios éticos.....	28
2.7. Criterios de rigor científico	29
III. RESULTADOS.....	30
3.1. Resultados en Tablas y Figuras.....	30
3.2. Discusión de resultados.....	33
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	35
4.1. Conclusiones.....	35
4.2. Recomendaciones.....	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS.....	43

I. INTRODUCCIÓN

En épocas de crisis, resulta inevitable los cambios, en todos los aspectos del desarrollo. En ese sentido, las organizaciones no son ajenas a dicha situación; pues, se han visto en la necesidad de forjar nuevas alternativas, para continuar con sus procesos. Así, resulta trascendental el compromiso como variable interviniente y positiva, para las organizaciones. En la contextualización del compromiso, se hace especial énfasis la cultura de pertenencia del colaborador, en su adherencia a las funciones y en el acatamiento de las términos y tareas.

En las organizaciones, el compromiso que el trabajador muestre; va a garantizar la consecución de objetivos, de forma más eficiente; sin embargo, el compromiso se puede ver afectado por procesos que comprometan la salud del trabajador, como el caso del boreout. Dicha variable, se contextualiza como un conjunto de manifestaciones de aburrimiento; que compromete el desempeño del trabajador y que está asociada con diversas variables; entre ellas, las relacionadas con competencias de la misma organización; que debe garantizar escenarios óptimos para el desempeño de sus colaboradores.

Atendiendo a la necesidad de las organizaciones, se ha desarrollado la presente indagación; cuyo propósito fue determinar la relación entre compromiso organizacional y síndrome de boreout en trabajadores de una entidad de Cutervo. Con ello, se contribuye con la ciencia; al mismo tiempo que, se precede a la exploración de opciones de solución efectivas, a razón de las evidencias demostradas; de manera que, se puede mejorar los procesos organizacionales.

A continuación, se sistematiza las evidencias. En el Capítulo I, se presenta la realidad del problema, precedentes, teorías, formulación del problema, justificación, hipótesis y objetivos. En el Capítulo II, se presenta el tipo y diseño metodológico, población y muestra, variables, técnicas e instrumentos, proceso de análisis de datos y criterios éticos y científicos. En el Capítulo III, se sistematizan los resultados y discusión de los mismos. En el Capítulo IV, las conclusiones y sugerencias. Finalmente se presenta referencias y anexos.

1.1. Realidad problemática

La crisis sanitaria universal, declarada, a raíz de la expansión del nuevo coronavirus (Sars-Covid-19) ha evocado profundos impactos negativos en las organizaciones y trabajadores; tal y como lo reporta la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020); dado que, ha llegado a afectar a un promedio de 3 300 millones de trabajadores a nivel mundial; que representan el 81% de la fuerza laboral global (Yarnold, 2020). Entre los efectos, se destacan, las pérdidas laborales y económicas; fracasos organizaciones, y las dificultades para adecuar procesos a la nueva normalidad, ausencia de compromiso con las funciones delegadas y aburrimiento con el trabajo (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, [CEPAL], 2020); y una serie de problemas psicosociales (Strada, 2020).

Así, los efectos de la crisis sanitaria; ha generado grandes problemas para las empresas, reflejados en pérdidas en la productividad, desbalances y quiebres económicos, y dificultades para responder a la nueva normalidad (Strada, 2020); mientras que, los efectos en el trabajador se manifiestan por la incidencia de trastornos emocionales y conductuales; destacándose, la pérdida del compromiso y motivación laboral, aburrimiento, estrés y ansiedad (Pulgarin et al., 2020). En la misma línea; un estudio realizado por AON Empower Results (2018), con diversas empresas a nivel mundial; ha permitido demostrar que, el 65% de ellas, alcanzan a reportar dificultades con el escaso compromiso de sus trabajadores. En nuestro país, el 87% de las empresas, consideran que, existen problemas, a causa de la ausencia de compromiso asumido por colaboradores (Diario Gestión, 2015, 2016); lo cual, supone un problema significativo.

En relación con la experimentación de trastornos emocionales y actitudinales dentro del ambiente laboral; condicionados por el mismo sistema, se han reportado que; el principal factor interviniente, tiene que ver con la pérdida de motivación e interés por desarrollar las labores encomendadas, con el aburrimiento; o bien por la infravaloración de las funciones (Daza et al., 2017; Vilotta et al., 2018). En ese sentido, en nuestro país, evidencia científica ha permitido demostrar que, el aburrimiento en el trabajo suele uno de los casos problemático regulares, a los que deben hacer frente las empresas (Quicio, 2020).

La problemática actual de las organizaciones es multifactorial; por ello, resulta pertinente abordar, al mismo tiempo; aquellos factores psicosociales que ejercen influencia sobre la labor del trabajador, condicionando su desempeño, y su nivel de compromiso con la empresa (Chiavenato, 2009; Dailey, 2012). En tal sentido, emerge como variable influyente, el síndrome de *boreout*, o síndrome de aburrimiento crónico en el trabajo (García et al., 2018); el cual, se ha convertido en eje de atención, por parte de las ciencias organizacionales; toda vez que, su experimentación, condiciona la salud del trabajador, y su desempeño e identificación con la empresa (Ojeda, 2019).

Atendiendo la problemática expuesta en acápites anteriores; los avances teóricos y científicos, desarrollados desde las ciencias organizacionales y de recursos humanos y la administración; han permitido consolidar fundamentos para el abordaje del compromiso organizacional, como variable interviniente en los procesos de la empresa (Dailey, 2012). Así, emerge el estudio de dicha variable; que fuera incluida como parte de la literatura de la Psicología del Trabajo, durante la década de los 60, cuando Becker; estudia aquellos procesos de personalización de los colaboradores, con los lineamientos de la entidad laboral, de manera que, se podían cumplir con las expectativas de ambos, asumiendo una postura de responsabilidad (Chiavenato, 2009). En la contextualización de dicho término, se incluyen, tanto nociones emocionales, como actitudinales (Meyer & Allen, 1991).

Así, en el compromiso organizacional intervienen un conjunto de emociones, cogniciones y actitudes; evocadas, a partir de percepciones que el trabajador tiene, respecto de la organización; de su estructura, de las funciones que realiza, del sistema de recompensas; y de una serie de factores intervinientes; que derivarán en una postura de identificación y compromiso con la organización; o, por el contrario, en una postura de rechazo hacia ella (Meyer & Allen, 1991). En las organizaciones, una multiplicidad de factores ejerce influencia en el compromiso; de los cuales, se desprenden responsabilidades afectivas, de continuidad y normativas; que se asocian con la noción de identificación (Chiavenato, 2009).

En tal sentido, las organizaciones y sus procesos, van a desencadenar una serie de emociones y actitudes en los trabajadores; la evidencia empírica ha permitido evidenciar que, el nivel de compromiso con la empresa se asocia

significativamente con el rendimiento en el trabajo (Aldana et al., 2017); asimismo, se ha podido demostrar que, el nivel de identificación con los objetivos de la empresa, ejercerá influencia sobre la permanencia del trabajador, como parte de la organización; o bien, en decisión de abandonar el trabajo, ausentarse o desistir en el cumplimiento de sus labores (Wombacher & Felfe, 2018); por ello, dicha variable resuelta fundamental; toda vez que, también se asocia con el nivel de satisfacción con el trabajo y el grado en que se experimentan síntomas clínicos que perturba la ocupación de los colaboradores (Ramírez & Mapén, 2019).

El síndrome de boreout, cuya etimología se deriva de la conjugación de los términos, bore o aburrimiento y out o fuera; fue propuesto y acuñado a la literatura, por Rothlin y Weder (2007); es una de las variables más novedosas, en el abordaje teórico y científico de elementos psicosociales que median en el ámbito del trabajo (Silva, 2017). Su formulación teórica emerge como alternativa al síndrome de burnout, formulado por Maslach y Jackson, durante la década de los 80 (Cabrera, 2014). La formulación teórica del síndrome de boreout, apunta a un trastorno clínico; que afecta significativamente la salud del trabajador, cuya etiología, guarda relación con las mismas metodologías que se emplean en la entidad laboral (Rothlin & Weder, 2011).

La incidencia de problemas asociados con el padecimiento del síndrome de boreout en trabajadores; llega a afectar a una proporción significativa de trabajadores; quienes experimentan elevados niveles de desequilibrio emocional y estados afectivos de malestar, cansancio, desgano y sentimientos de frustración (Rothlin & Weder, 2011). Esto, sin duda, llega a condicionar la asociación establecida entre la empresa y trabajadores; condicionando de forma negativas, el desempeño de ambas partes (Aguilar & Tapia, 2013). En tal sentido, cabría la posibilidad de que, el síndrome de boreout, condicione negativamente el nivel de compromiso del trabajador; por lo que, a razón del vacío del conocimiento; pues, existen datos exigüos de dicha relación; se desarrolla el estudio; cuyo alcance permitirá evidenciar con claridad, la asociación entre las variables de estudio, en trabajadores de una entidad gubernamental.

Los fundamentos teóricos que dan sustento al estudio del síndrome de boreout en las organizaciones, plantean claramente la necesidad de abordarlo

estratégicamente, toda vez que, su experimentación condiciona significativamente el grado de introyección y compromiso del trabajador para el cumplimiento de sus funciones (Rothlin & Weder, 2007); deduciéndose que, existe una relación. En ese sentido, el compromiso, entendido desde el enfoque teórico de Meyer y Allen (2001); es contextualizado como una capacidad para responder apropiadamente a las demandas de la organización; que se puede ver afectado, al punto de desencadenar en aburrimiento y desinterés por cumplir los objetivos; permitiendo inferir la asociación entre variables de estudio.

Tomando en consideración el acápite anterior, conviene señalar que, no solamente desde la teoría existen tendencias para asociar las variables objeto de estudio; sino también, desde la evidencia empírica; toda vez que, estudios precedentes han demostrado que, el compromiso con la organización de verá enormemente afectado, por la incidencia de problemas emocionales y actitudinales (Puma, 2020); destacándose, al aburrimiento crónico en el trabajo. Éste último, condiciona el accionar de los trabajadores, induciéndolos a disminuir su productividad y el grado en que deben responder a las demandas de la empresa, en un sentido de compromiso (Grandón, 2020; Daza et al., 2017); evidencias que, serán contrastadas en la presente investigación.

Por lo dicho, se llevó a cabo la presente indagación, cuyo propósito central fue conocer la forma en que el compromiso organizacional y el síndrome de boreout de asocian en trabajadores; de manera que, se responde al vacío investigativo; y al mismo tiempo, se constituye en aliciente para la exploración de opciones de solución a la problemática descrita; toda vez que, de fuentes internas, se conoce que, los trabajadores de una entidad gubernamental de la provincia de Cutervo, presentan dificultades para identificarse y establecer un compromiso con su organización; y al mismo tiempo, con la experimentación de sintomatología de aburrimiento con el trabajo. Por ello, resulta conveniente y relevante, haber desarrollado la presente investigación, de manera que, al esclarecer la relación entre variables, se consolida evidencia científica, en la exploración de soluciones efectivas ante el problema descrito, en aras del bienestar de los colaboradores y efectividad de la entidad laboral.

1.2. Antecedentes de estudio

Internacionales

Amty et al (2021); que llevaron a cabo una indagación en Estados Unidos, con la finalidad de analizar la relación entre compromiso organizacional, cultura organizacional y liderazgo en una entidad pública; el diseño metodológico fue no experimental, de tipología correlacional, y de corte transversal; la muestra lo conformaron 221 trabajadores; los instrumentos de recojo de datos fueron la escala de compromiso organizacional, escala de cultura organizacional e inventario de estilos de liderazgo. Los resultados demostraron que, existe relación significativa entre compromiso y cultura organizacional; asimismo, el liderazgo democrático, se asocia con un mayor compromiso y cultura organizacional; es decir, a mayor compromiso, proporcionalmente mayor cultura organizacional; o lo contrario; su vez, se aprecia que, prevalecen los niveles moderados de compromiso organizacional en los trabajadores; dado que representa al 42% de los participantes. Se concluyó que, el compromiso organizacional resulta una variable transcendental en las organizaciones.

Gabini (2020), en su disertación científica desarrollada en Argentina, cuyo propósito fue determinar la asociación entre compromiso organizacional, satisfacción laboral y articulación trabajo-familia; el diseño fue no experimental, relacional; la muestra estuvo conformada por 376 trabajadores de una entidad pública; los instrumentos de recojo de datos fueron la escala de compromiso organizacional, escala de satisfacción laboral y escala de relaciones familiares. Los hallazgos mostraron que, existe asociación significativa entre compromiso afectivo y relaciones familiares; asimismo el compromiso de asocia con la satisfacción por el trabajo; así, mientras mayor comprometido se sienta el trabajador con la organización, mayor satisfacción; sin embargo, los efectos pueden asociarse con problema en la familiar; demás, se encontró valores de compromiso con tendencias moderadas, en un 33% de los participantes. Se concluyó que, el compromiso organizacional genera mejores ganancias en la empresa.

Grandón (2020), en su indagación llevada a cabo en Chile, que tuvo como propósito establecer la asociación entre síndrome de boreout y factores de riesgo

ocupacionales y dolencias corporales en trabajadores de una empresa de seguridad; el diseño metodológico fue no experimental y correlacional; participaron 30 trabajadores de ambos sexos; quienes respondieron a los instrumentos escala de boreout, cuestionario de factores de riesgo ocupacionales y una encuesta de valoración de dolencias corporales. Los resultados evidenciaron que, existe asociación significativa entre riesgos ocupacionales y síndrome de boreout; siendo la relación directa; es decir, a mayores riesgos ocupacionales, mayor experimentación de aburrimiento crónico en el trabajo; asimismo, se demostró la relación entre dolencias corporales y síndrome de boreout; así también, prevalecen los niveles moderados de aburrimiento, en un 40% de los trabajadores que participaron del estudio. Por tanto, se concluyó que, el boreout compromete la salud del trabajador, y por ende el desempeño.

Daza et al (2017) que desarrollaron un estudio en Colombia, con el objetivo de valorar la asociación entre síndrome de boreout, factores de riesgo intralaborales y clima organizacional; el diseño fue no experimental, transversal y correlacional; la muestra estuvo constituida por 285 trabajadores; quienes respondieron a los instrumentos de recolección de datos, cuestionario de síndrome de boreout de Cabrera, batería para la evaluación de factores de riesgo psicosociales, y escala de clima organizacional. Los resultados evidenciaron una asociación significativa entre síndrome de boreout y factores de riesgo intralaborales; asimismo, se apreció relación con clima organizacional; así, mientras mejor sea el clima de la organización, mejor probabilidad de experimentar cuadros de aburrimiento en el trabajo; además, se reportó una incidencia de niveles moderados de aburrimiento en el trabajo; dado que, estos se presentan en al menos el 35,9% de los participantes. Por ello, se concluyó que, el síndrome de aburrimiento compromete el ejercicio del trabajador y consecuentemente, el clima de la entidad.

Nacionales

Puma (2020), en su disertación, desarrollada en Madre de Dios, que tuvo como objetivo establecer la asociación entre compromiso organizacional y motivación laboral en trabajadores de una entidad pública; el diseño fue no experimental, correlacional; participaron 80 trabajadores; quienes respondieron a los instrumentos, cuestionario de compromiso organizacional y el cuestionario de

motivación laboral. Las derivaciones demostraron que, existe asociación significativa entre compromiso laboral y motivación laboral; así, a mayor compromiso, mayor motivación para el desarrollo de funciones en el trabajo; asimismo, se demostró la prevalencia de niveles medios de compromiso, en trabajadores de una entidad pública; pues en al menos el 41.5% de los participantes, aducen sentirse moderadamente comprometidos con la organización en términos de cumplimiento de funciones. Se concluyó que, el compromiso organizacional coadyuva a mantener la motivación por el trabajo.

Espino (2020), que desarrolló una indagación en Pisco, con la finalidad de valorar la asociación entre síndrome de boreout y calidad de vida en trabajadores de una empresa industrial; el diseño fue no experimental, transeccional y correlacional; la muestra lo conformaron 377 trabajadores; quienes respondieron a los instrumentos, escala de boreout de Azabache y cuestionario de validez de vida de Ventura. Los hallazgos principales han permitieron evidenciar la asociación significativa entre síndrome de boreout y calidad de vida, siendo la relación indirecta; así, a mayor experimentación de aburrimiento en el trabajo, menor percepción de calidad de vida en trabajadores; así también, se apreció una predominancia de niveles medios a alto de síndrome de boreout; es decir, en el 38% se presenta cuadros moderados, mientras que en un 34% se presentan niveles altos. Se concluyó que, el aburrimiento en el trabajo, también condiciona la percepción de calidad de vida del trabajador, aún fuera del ambiente laboral.

Manchego (2020), en su indagación desarrollada en Lima, que tuvo como finalidad analizar la asociación entre síndrome de boreout y estrés laboral en colaboradores de una entidad laboral. Metodológicamente el estudio fue no experimental, transversal y relacional; donde participaron 82 trabajadores de entre 18 y 65 años; quienes respondieron a los instrumentos escala de síndrome de boreout y escala de estrés sociolaboral. Los principales resultados evidenciaron la asociación significativa e inversa de las variables y sus componentes; asimismo, el 40.2% de los participantes manifestaron haber desarrollado sintomatología de boreout dentro de su ambiente laboral. Frente a ello, se concluyó que, el síndrome de boreout condiciona la experimentación de estrés dentro del trabajo, y se

constituye en un factor que limita el desempeño de los colaboradores y el cumplimiento de sus funciones dentro de la empresa.

Alca y Gamarra (2020) en su estudio desarrollado en Cusco, que tuvo como finalidad establecer la asociación entre síndrome de boreout y desempeño laboral en trabajadores de una entidad estatal. El diseño fue no experimental, de corte transversal y tipología relacional; la muestra estuvo conformada por 120 trabajadores; y los instrumentos de recojo de datos fueron la escala de síndrome de boreout y la escala de desempeño laboral. Los principales hallazgos evidenciaron la relación inversa y significativa entre las variables; asimismo, una proporción mayoritaria de trabajadores alcanzan niveles moderados de boreout que limita su desempeño laboral. Por tanto, se concluyó que, el síndrome de boreout genera cansancio, disminución de la capacidad de respuesta al trabajo y desmotivación que, en suma, condicionan el desempeño del trabajador, y la disminución de su productividad laboral.

Ríos y Loli (2019); en su disertación llevada a cabo en Arequipa; cuyo objetivo fue valorar la relación entre compromiso organizacional y justicia organizacional en trabajadores de una entidad minera; el diseño fue no experimental, de corte trasversal y tipología correlacional; participaron 53 trabajadores; quienes respondieron a los instrumentos, cuestionario de compromiso organizacional y la escala de justicia organizacional. Las evidencias permitieron demostrar la asociación significativa entre compromiso organizacional y justicia organizacional en trabajadores; así, a mayor percepción de justicia, mayor manifestación de compromiso con la organización; asimismo, se comprobó que, la mayoría de trabajadores reportan niveles moderados de compromiso organizacional; significando un 40% de los participantes de la investigación. Se concluyó que, el compromiso con la organización, se asocia con una percepción de la misma, desde una perspectiva más justa y equitativa; lo que garantiza la estabilidad en términos de desempeño.

Salvador y Sánchez (2018); en su indagación, desarrollada en Lima; con el propósito de analizar la asociación entre compromiso organizacional y liderazgos en trabajadores de una entidad; el diseño fue, no experimental, de corte correlacional y transversal; en dicho estudio participaron 110 docentes; a quienes

les fuera administrados los instrumentos, cuestionario de compromiso organizacional y la escala de liderazgo. Los resultados evidenciaron la asociación significativa entre compromiso organizacional y el liderazgo democrático; lo cual, es indicativo de que, a mayor compromiso con la organización, mayores habilidades de liderazgo democrático; o, lo contrario, proporcionalmente; sin embargo, no es concluyente con otros tipos de liderazgo; asimismo, se apreció que, prevalecieron los niveles medios de compromiso organizacional, que representa al 39% de los participantes. Por ello, se concluyó que, el compromiso con la organización, posibilita las habilidades para el liderazgo, dentro de la entidad de trabajo.

Local

Villalobos (2020), en su disertación que tuvo lugar en Chiclayo, cuya finalidad fue analizar la relación entre síndrome de boreout y calidad de sueño en trabajadores de una organización; el diseño metodológico fue no experimental, correlacional; en la que participaron 120 trabajadores como muestra; los instrumentos de recojo de datos fueron, la escala de síndrome de boreout de Azabache y el cuestionario de índice de calidad de sueño de Pittsburgh. Los hallazgos evidenciaron que, existe asociación altamente significativa entre síndrome de boreout y calidad de sueño, a nivel dimensional; y calidad de sueño en trabajadores; es decir, a mayor experimentación de aburrimiento en el trabajo, menor calidad de sueño; además se comprobó que preponderan los niveles medios de síndrome de boreout en trabajadores, que se presentan en el 58,5% de los participantes. Por ello, se concluyó que, el aburrimiento en el trabajo compromete la salud de los colaboradores.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Compromiso organizacional

El compromiso organizacional, es definido como el grado de identificación y responsabilidad que asume el trabajador, con respecto a las metas de la empresa; desarrollando un cierto equilibrio, entre los objetivos organizacionales y las propias expectativas de desarrollo personal (Eslami & Gharakhani, 2012). Esta es la primera definición, descrita en tratados de abordaje de los procesos de las entidades laborales, y a partir de la cual, se desarrollan diversos modelos teóricos.

Asimismo, el compromiso organizacional puede ser conceptualizado como aquella cultura de entrega y compromiso, que asumen los colaboradores, respecto de la empresa en la que laboran; a la que, deberán responder objetivamente, de manera que su trabajo resulte estratégicamente objetivo, para el desempeño de la entidad laboral, en cuanto al acatamiento de los objetivos y funciones encomendadas (Meyer & Allen, 1991).

En la concepción teórica del compromiso organizacional, se incluyen, además de una cultura de responsabilidad para con los objetivos de la organización, una dinámica sostenible; que involucra, los procesos de la empresa, destinados a sostener el grado de compromiso que asume el trabajador; siendo un predictor en la satisfacción laboral y en el cambio de la dinámica, básicamente por medio del cambio de puestos y funciones; que permitan mantener el involucramiento del trabajador (Robbins, 2004).

En tal sentido se puede entender al compromiso organizacional desde la voluntariedad que el trabajador muestra, en un sentido de responsabilidad e identidad con los propósitos, metas y procedimientos de la entidad laboral; y que, al destinar acciones orientadas al cumplimiento de sus labores, denota un grado de pertenencia; que derivará en el adecuado funcionamiento de la empresa (Chiavenato, 2004).

Así también, el compromiso organizacional puede ser entendido desde las manifestaciones de interés que muestra el trabajador, en relación con su papel, dentro de la entidad laboral; que involucra en desempeño de sus funciones y la valoración que se haga de sus contribuciones (Cuesta, 2016). En síntesis, el compromiso organizacional alude a un estado emocional y actitudinal de responsabilidad e identidad con la organización, en relación con el cumplimiento de metas y expectativas, en un marco de equilibrio, entre las demandas de la organización y los intereses del trabajador.

El compromiso organizacional está fundamentado, a partir de los postulados de teóricos de Becker; quien, durante la década de los 60 integran diversas perspectivas, relacionadas con el trabajo, en su concepción del compromiso organizacional (Betanzos & Paz, 2007). La perspectiva de intercambio, implica la

sucesión de una asociación entre el colaborador y la entidad laboral, delimitada y factorizada en base a un tiempo dado. El compromiso organizacional estará delimitado en concordancia con la asociación establecida entre el empleado y la organización empresarial; y en la forma en que ambos actores se complementan, con la finalidad de cumplir con sus expectativas (Chiavenato, 2004).

La perspectiva psicológica; involucra un componente emocional, que tiene que ver con los deseos, ambiciones y expectativas del trabajador, por formar parte de la organización; dado que, le ha despertado un interés, por sus logros, o porque, contribuye en el acatamiento de las tareas del trabajador (Betanzos & Paz, 2007). El mantenimiento del compromiso organizacional estará delimitado en función del vínculo emocional que se despierte en el trabajador; y que guarda relación con el grado de satisfacción que éste experimente, de formar parte de la organización, de cumplir con sus expectativas y de contribuir para que, la propia organización pueda cumplir con las suyas (Chiavenato, 2004).

La perspectiva de atribución, implica las muestras de principios y ética, por parte de la organización; y que guardan relación con los principios del trabajador; es decir, la forma en que la empresa motiva al trabajador, para realizarse profesionalmente (Betanzos & Paz, 2007). Desde esta postura, el compromiso organizacional estará delimitado, en función de los principios morales y éticos que rigen al funcionamiento de la organización; y que, de alguna manera, despiertan la motivación en el trabajador, por pertenecer a ella (Chiavenato, 2004).

Finalmente, la perspectiva actitudinal; tiene que ver con el nivel en que el colaborador se compromete con la entidad laboral; es decir, el interés por interiorizar las funciones, objetivos y metas de la empresa; a fin de dirigir acciones orientadas al cumplimiento de dichas expectativas (Betanzos & Paz, 2007). Desde esta perspectiva, el compromiso organizacional estará delimitado, en concordancia con la interiorización de los procesos de la organización, y la concordancia con el sistema personal de creencias, actitudes, valores y expectativas de trabajo.

La propuesta de Meyer y Allen (1991), sobre el compromiso organizacional, que alude a un proceso psicoemocional, derivado del vínculo organización-trabajador; en el que se establece un sistema de correspondencia; de manera que,

el grado de compromiso que asume el empleado estará, en función de las oportunidades que la misma organización ofrece, para llegar a un sentido de responsabilidad. En ese marco, se evidencian componentes afectivos y emocionales (Chiavenato, 2004).

En el análisis dimensional del compromiso laboral Meyer y Allen (1991) plantean las siguientes dimensiones: el compromiso afectivo, se define como un estado emocional, derivado del vínculo de responsabilidad y sentido de pertenencia que se evoca en el trabajador, en función de las metas y funciones que desempeña, respondiendo a las demandas de la organización; y dinámica que la organización emprende, para mantener un equilibrio con las demandas del trabajador. El compromiso afectivo estará delimitado, en función de características sociodemográficas del trabajador, principios estructurales de relación organización-trabajador; factores asociados a las funciones y obligaciones en el trabajo; y las propias experiencias personales y profesionales. El beneficio del compromiso afectivo, tiene que ver con el fortalecimiento de la confianza del trabajador, así como en la potenciación de la identidad para con la empresa (Chiavenato, 2004).

El compromiso de continuidad, es conceptualizado como el grado de responsabilidad e identidad del trabajador, con la organización; en función del mantenimiento de un equilibrio entre las expectativas de la organización y el cumplimiento de demandas del trabajador; entre las que se incluyen aquellas determinadas por la recompensa económica (Meyer & Allen, 1991).

En el compromiso de continuidad, influyen factores, principalmente relacionados con el sistema de recompensas; y dependerá, en gran medida, de las propias decisiones que asuma el trabajador; valoradas, a partir de necesidades económicas, beneficios, el sistema de recompensas y las propias aspiraciones, que bien podrían ser propiciados con el actual entorno laboral (Chiavenato, 2004).

El compromiso normativo, se conceptualiza como el grado de responsabilidad e identidad del trabajador, con la organización, en función de la adherencia e identificación con las normas y procesos; que estarán influenciados por el sistema de recompensas que logra establecer la empresa; y que, implica el cumplimiento de demandas asumidas por el trabajador; dado que, se ha generado una

dependencia, a partir de la oportunidad brindada para el cumplimiento de sus expectativas (Meyer & Allen, 1991).

En el compromiso normativo, la interiorización de la responsabilidad y compromiso con la organización, tiene que ver el sentido de lealtad y obligación que se evocan en el trabajador, a raíz de que éste se experimenta que deberá responder a la oportunidad que le ha sido otorgada por parte de la empresa; de manera que, se cumpla ambas expectativas (Chiavenato, 2004).

En los postulados de Mayer y Allen (1991), el compromiso organizacional se logra, al tener un equilibrio entre las demandas de la organización y las propias del trabajador. Cuando se pierde dicho equilibrio, las consecuencias se verán reflejadas en la organización; así como en el trabajador, llegando a experimentar, este último, alteraciones emocionales y actitudinales, tales como, desinterés por el trabajo, desgano, falta de motivación (Chiavenato, 2004).

Los fundamentos teóricos que dan sustento al compromiso organizacional contextualizan a dicha variable; como un componente fundamental; para mantener motivado al trabajador, dentro de la organización; por cuanto, esto permitirá percibirse apreciado, valorado, que sus funciones son tomadas en consideración; es decir, denotará en un apropiado funcionamiento del colaborador; quien, a razón de ello, cumplirá sus tareas y metas designadas (Meyer & Allen, 1991).

Esto, sin duda, constituye un factor motivacional protector, ante la incidencia de problemas relacionados con el desempeño del trabajador; pues, este se sentirá parte importante de la organización, y experimentará que sus tareas trascienden y contribuyen; y que, es una parte importante del engranaje empresarial; lo cual, contribuye con el bienestar mismo del trabajador (Chiavenato, 2004).

Los beneficios atribuibles al compromiso organizacional, radican en su transcendencia; por un lado, para la misma empresa o entidad laboral; pues el trabajador cumplirá con sus objetivos y metas organizacionales; pero, por otro lado, y más importante; se generará un clima propicio de identidad con la organización; el mismo que desempeñará función protectora, frente a la incidencia de problemas y trastornos emocionales; entre ellos, estrés y aburrimiento; toda vez que, el

colaborador percibirá de forma apropiada y positiva a la organización, sus procesos y se sentirá valorado como tal (Meyer & Allen, 1991).

1.3.2. Síndrome de boreout

Las primeras nociones teóricas sobre el síndrome de boreout datan de la década de los 60, del pasado siglo, cuando de empieza a prestar atención a aquellas manifestaciones del trabajador, relacionadas con la pérdida de la monotonía en el trabajo; lo cual, generaba una serie de alteraciones de significancia clínica, que llegaban a afectar el mantenimiento del equilibrio (Agudelo, 2020). La pérdida de la monotonía, que inducía al trabajador a la experimentación de aburrimiento; por entonces, no estaba siendo considerado un problema que derivara de factores relacionados con el trabajo; por lo que, se abordaba desde las funciones que el trabajador debía desempeñar (Fisher, 1991).

En la primera definición sobre el síndrome de boreout; se aprecia una contextualización más relacionada con un estado motivacional decaído; que inducía al trabajador a mostrar apatía por cumplir con sus obligaciones, dentro del ambiente laboral (Etkin & Schvarstein, 2000); atribuyéndose a dicha noción teórica, como la primera aproximación real, al entendimiento de dicho trastorno (Fisher, 1991; Agudelo, 2020).

El síndrome de boreout, atribuye a un desequilibrio emocional en el trabajo; que se caracteriza por la experimentación prolongada de aburrimiento, desinterés y ausencia de motivación para el cumplimiento de labores dentro del ámbito de trabajo; en el que se influyen factores de la organización (Rothlin & Werder, 2011).

Así, la definición más aceptada en la actualidad; conceptualiza al síndrome de boreout, como un trastorno emocional, que se caracteriza por periodos prolongados de aburrimiento crónico; que se experimentan dentro del ambiente laboral; y que guardan relación con los procesos establecidos en organización; que condicionan la salud del trabajador y la consecución de tareas y metas (Cabrera, 2014).

El síndrome de boreout; es entendido como un estado de tensión psíquica; cuya etiología, parte de una disonancia; entre las expectativas del trabajador y las asignaciones y oportunidades que le son otorgadas de parte de la organización;

así, cuando se suscita dicho desequilibrio, se experimenta aburrimiento, desinterés y falta de motivación para cumplir con las funciones (Stock, 2016).

En la formulación teórica de Rothlin y Wender (2003; 2011); el síndrome de boreout, puede entenderse; dado que, el trabajador llega a experimentar aburrimiento crónico en el trabajo; a razón de que, diversos factores intralaborales han ejercido influencia negativa, que condiciona su accionar. Así, la postura enfatiza en el interés por valorar aquellos aspectos que han llevado al colaborador, a perder el sentido de responsabilidad, identidad e interés con la empresa (Ruiz, 2013). Las nociones anteriores enfatizaban en catalogar al trabajador como, poco eficiente, o perezoso; sin embargo, desde esta postura teórica, se entiende más, por el descontento que el colaborador llega a manifestar, a razón de una serie de factores laborales (Bruurseem et al., 2011).

Así pues, los estudios han apuntado al abordaje de factores laborales que pudieran relacionarse con el síndrome de boreout (Rothlin & Wender, 2011). En ese sentido, el cambio de la dinámica de la organización; inducido por factores como, un sistema deficiente de funciones, las recompensas no se ajustan a trabajo; se realizan actividades poco dinámicas; llegan a generar el aumento significativo de cuadros de desinterés, que inducen a la pérdida de motivación, con el trabajo (Aguilar & Tapia, 2013). Asimismo, desde esta perspectiva, se ha enfatizado que, la infravaloración que llega a percibir el trabajador, conlleva un fracaso en la identidad y sentido de responsabilidad con la organización; lo que explicaría el aburrimiento, al formar parte de una entidad, que no despierta la motivación por aumentar el rendimiento en el trabajo (Etkin & Schvarstein, 2000).

El síndrome de boreout también podría explicarse desde la teórica propuesta por Stock (2016); quien establece una propuesta, a partir del modelo de clientes; en el que, enfatiza que, el mantenimiento de la motivación e interés por el trabajo, tiene que ver con el manteamiento de una adecuada dinámica entre el trabajador, sus funciones y el cliente, en términos de satisfacción (Daza et al., 2017). Así, el desempeño del trabajador, y la asociación establecida con los clientes, va a delimitar la manera en que se identifica con los objetivos de la empresa, al punto de cumplirlos a cabalidad (Azabache, 2016). Sin embargo, las críticas se han

suscitado, dado que, no siempre los trabajos involucran un contacto con los clientes; por lo que, han emergido diversas posturas.

Otra postura, desarrollada en lo posterior a la primera propuesta formulada por Stock (2016); enfatiza en entender el síndrome de boreout; debido a un desequilibrio en la dinámica trabajador-organización; que implica la pérdida de procesos, la inducción de cambios; así como todo factor que condicione la monotonía; y que, evidentemente, vaya en detrimento del trabajador; evidenciándose las repercusiones, en la ausencia de motivación que propicie el cumplimiento de tareas encomendadas (Agudelo, 2020).

La propuesta, desarrollada por Rothlin y Wender (2003; 2011); enfatiza en entender el síndrome de boreout, como un trastorno emocional; que se caracteriza; entre otras manifestaciones; por, aburrimiento, percepciones de infraexigencias y desinterés; en el cumplimiento de las labores. En su formulación, se aprecian una constitución de tres componentes, que responden al conjunto de manifestaciones de boreout en el trabajo (Agudelo, 2020).

El componente aburrimiento; se define como un estado afectivo de apatía y desgano por cumplir con los objetivos y tareas organizacionales; experimentadas por el trabajador; con argumentos que deslindan con la identidad de la empresa y con el sentido de responsabilidad, que debe asumir el trabajador (Rothlin & Wender, 2011). Se incluye sentimientos de desazón y desesperación; dentro del ambiente laboral (Agudelo, 2020).

El componente desinterés, se define como un estado emocional; en el que, el trabajador experimenta un descenso considerable en la motivación y voluntariedad por cumplir con sus funciones; lo que genera aburrimiento (Rothlin & Wender, 2011); asimismo, se aprecia apatía para generar un equilibrio, manteniendo la dinámica de la entidad laboral, en lo relacionado al acatamiento de sus tareas y obligaciones (Agudelo, 2020).

El componente infraexigencias, se define como aquellas percepciones; que experimental el empleado; y que tienen que ver, con una visión negativa de las funciones que realiza, como parte de la organización (Rothlin & Wender, 2011). Desde esta dimensión, el trabajador experimenta aburrimiento crónico en su

trabajo; a raíz de que percibe que, sus labores no contribuyen o lo hacen en grado poco significativo, con el funcionamiento general de la empresa; o bien, experimenta que, desde la organización, sus actividades no son apreciadas como deberían (Agudelo, 2020).

Evidentemente, la experimentación de aburrimiento crónico y el desinterés en el trabajo; afecta el clima de la asociación entre empleado y entidad laboral; que se verá evidenciado en los escasos niveles de compromiso que va a mostrar el colaborador para acatar sus labores dentro de la entidad de trabajo, en la cultura de responsabilidad y en el compromiso (Rothlin & Wender, 2011).

1.4. Formulación del problema

¿Existe relación entre compromiso organizacional y síndrome de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo, 2021?

1.5. Justificación e Importancia del estudio

El presente estudio es conveniente (Hernández et al., 2014); ya que, permitió evidenciar científicamente la asociación entre las variables compromiso organizacional y síndrome de boreout y sus componentes, en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo; de manera que, a partir de la demostración de las hipótesis de estudio; se puede propiciar la búsqueda de soluciones efectivas, para hacer frente a la problemática que vienen aconteciendo los trabajadores objeto de estudio. La indagación presenta relevancia teórica, pues, aporta evidencias empíricas para el desarrollo teórico de las variables de estudio; atendíéndolas desde una perspectiva local; que conduce hacia el entendimiento de la trascendencia e importancia de dichos condicionantes en el desempeño del colaborador.

Asimismo, se justifica por implicancias prácticas; dado que, los hallazgos permitieron atender el vacío del conocimiento, mediante la comprobación de inferencias científicas sobre la asociación entre compromiso organizacional y síndrome de boreout, a nivel local; además, el análisis de la forma en que se asocian dichas variables; y, por ende, en la búsqueda de soluciones efectivas; que permitan a las organizaciones y los trabajadores, fortalecer sus vínculos; y mejorar su relación, en aras del desarrollo apropiado de ambas entidades.

A su vez, por relevancia social; dado que, los resultados, son de utilidad y beneficio directo; para los trabajadores de una entidad gubernamental de la provincia de Cutervo; contribuyendo en la exploración de opciones de solución efectivas, ante la problemática identificada; asimismo, los alcances son beneficiosos, para otras entidades laborales; a fin de orientar sus acciones, para paliar los problemas suscitados de la relación entre variables de estudio.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre compromiso organizacional y síndrome de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo, 2021.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre compromiso organizacional y síndrome de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo, 2021.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre el componente compromiso afectivo y las dimensiones aburrimiento, desinterés e infraexigencias del síndrome de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo, 2021.

Ho1: No existe relación estadísticamente significativa entre el componente compromiso afectivo y las dimensiones aburrimiento, desinterés e infraexigencias del síndrome de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo, 2021.

Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre el componente compromiso de continuidad y las dimensiones aburrimiento, desinterés e infraexigencias del síndrome de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo, 2021.

Ho2: No existe relación estadísticamente significativa entre el componente compromiso de continuidad y las dimensiones aburrimiento, desinterés e

infraexigencias del síndrome de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo, 2021.

Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre el componente compromiso normativo y las dimensiones aburrimiento, desinterés e infraexigencias del síndrome de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo, 2021.

Ho3: No existe relación estadísticamente significativa entre el componente compromiso normativo y las dimensiones aburrimiento, desinterés e infraexigencias del síndrome de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo, 2021.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre compromiso organizacional y síndrome de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo, 2021.

1.7.2. Objetivos específicos

Describir la relación entre el componente compromiso afectivo y las dimensiones aburrimiento, desinterés e infraexigencias del síndrome de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo, 2021.

Describir la relación entre el componente compromiso de continuidad y las dimensiones aburrimiento, desinterés e infraexigencias del síndrome de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo, 2021.

Describir la relación entre el componente compromiso normativo y las dimensiones aburrimiento, desinterés e infraexigencias del síndrome de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo, 2021.

Identificar los niveles de compromiso organizacional en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo, 2021.

Identificar los niveles de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo, 2021.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

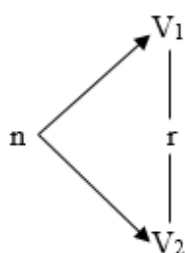
Tomando en consideración a Hernández et al (2014); el tipo de investigación según el enfoque es cuantitativo; por la forma de tratamiento de los datos; ya que, se procesó los puntajes directo obtenidos de los instrumentos de recojo de datos, a fin de analizarlos y comprobar inferencias de estudio.

Según su finalidad es básica; dado que se origina, a partir de supuestos teóricos; con el propósito de comprobar hipótesis; y aportar a la ciencia y el desarrollo del conocimiento, bajo un modelo hipotético deductivo.

Según el nivel es correlacional; dado que, se logra demostrar científicamente la asociación entre variables objeto de estudio, en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo.

El diseño es no experimental; ya que, a lo largo del procedimiento de investigación, se controló la no manipulación de las variables de forma deliberada; de manera que, no se interfirió en la recolección de datos.

Asimismo, es transversal ya que, los datos fueron recopilados en un único momento; por medio de la aplicación de dos instrumentos psicométricos, a la población objetivo. El diseño metodológico, se representa, en el esquema:



Donde:

n: trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo.

V₁: compromiso organizacional.

V₂: síndrome de boreout

r : relación entre variables.

2.2. Población y muestra

La población estuvo conformada por 80 trabajadores de una organización del estado; localizada en el distrito y provincia de Cutervo, departamento de Cajamarca. Estos trabajadores, están incluidos en planilla; y poseen, al menos seis meses de antigüedad.

En el estudio se ha aplicado los instrumentos de recojo de datos a la totalidad de sujetos que conforman la población, habiéndose trabajado con la técnica de censo

La muestra probabilística fue considerada mediante técnica de muestreo censal en la que cada uno de los sujetos, tuvieron la misma oportunidad de participar del estudio.

En tal sentido, la muestra estuvo conformada por 70 trabajadores, con contrato legal vigente, bajo modalidad directa; de ambos sexos (38 varones y 32 mujeres); de entre 20 y 65 años de edad ($M=32$; $DE=10$) que laboran en una entidad gubernamental de Cutervo.

Criterios de inclusión

Fueron incluidos aquellos colaboradores que tienen algún vínculo laboral con la entidad gubernamental de Cutervo; con contrato vigente, para el presente año; y con antigüedad no menor a 6 meses.

Fueron considerados aquellos participantes que, de manera libre, voluntaria e informada; decidieron acogerse a la investigación, y que estuvieron presentes en el procedimiento de recojo de los datos.

Criterios de exclusión

Fueron excluidos aquellos trabajadores que, no presenten un vínculo laboral, con antigüedad igual o superior a seis meses; aquellos que no consintieron en participar de la investigación; o bien que decidieron retirarse sin concluirla.

Fueron excluidos los trabajadores que, por diversos motivos se ausentaron de su entidad laboral en el proceso de recojo de datos.

2.3. Variables y Operacionalización

Compromiso organizacional

Definición conceptual. El compromiso organizacional es conceptualizado como aquella cultura de entrega y compromiso, que asumen los colaboradores, respecto de la empresa en la que laboran; a la que, deberán responder objetivamente, de manera que su trabajo resulte estratégicamente objetivo, para el desempeño de la entidad, en lo tiene que ver con el acatamiento de objetivos y funciones encomendadas (Meyer & Allen, 1991).

Definición operacional. La variable compromiso organizacional fue valorada mediante la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991); en su versión validada al contexto peruano por Maylle (2019); que presenta una estructura dimensional de 3 componentes; compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo; y 18 reactivos.

Síndrome de boreout

Definición conceptual. En síndrome de boreout es definido como un trastorno emocional, que se caracteriza por periodos prolongados de aburrimiento crónico; que se experimentan dentro del ambiente laboral; y que guardan relación con los procesos establecidos en organización; que condicionan la salud del trabajador y la consecución de tareas y metas asignadas (Cabrera, 2014).

Definición operacional. La variable síndrome de boreout fue medida, mediante, la escala de boreout de Cabrera (2014); que fuera validada en el contexto peruano, por Morán (2017); que en su estructura presenta tres dimensiones, infraexigencia, aburrimiento y desinterés y 18 reactivos.

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Estados emocionales de vinculación con la empresa. Sentimientos de pertenencia.	1, 3, 7, 10, 11, 12 y 15.	Intervalo
	Compromiso de continuidad	Responsabilidad con la empresa Equilibrio entre expectativas y demandas.	4, 8, 13, 16 y 17.	
	Compromiso normativo	Identidad con la organización. Identificación con normas y procesos.	2, 5, 6, 9, 14 y 18	
Síndrome de boreout	Aburrimiento	Sentimientos de apatía. Desgano para cumplir objetivos.	1, 2, 3, 4, 5 y 6	Intervalo
	Desinterés	Descenso en la motivación laboral. Falta de voluntad para cumplir normas y tareas.	7, 8, 9, 10, 11 y 12	
	Infraexigencias	Percepciones negativas del desempeño. Escasa valoración de las tareas.	13, 14, 15, 16, 17 y 18	

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica fue la encuesta; que consiste en la aplicación de instrumentos psicométricos, que presentan reactivos de elección múltiple; debidamente validado en el contexto peruano; y que miden con precisión las variables en disertación (Hernández et al., 2014). Los instrumentos seleccionados para el recojo de los datos, fueron los siguientes:

Escala de compromiso organizacional.

Fue diseñada por Meyer y Allen (1991); en Estados Unidos; traducida al español por Arciniega y González (2006); y adaptada al contexto peruano por Maylle (2019). Está compuesta de 18 reactivos, agrupados en tres dimensiones, compromiso afectivo, normativo y de continuidad. Posee una escala de respuestas Likert de 7 opciones (1, en fuerte desacuerdo; 7, en fuerte acuerdo); que puede ser aplicada a trabajadores que posean, al menos, 6 meses de antigüedad en el puesto.

La validez de la escala de origen, fue establecida por análisis factorial confirmatorio (AFC); en donde se evidenció que, las cargas factoriales se agrupan en 3 factores de primer orden, en concordancia con el modelo teórico; asimismo, la consistencia interna evidenció que, cada factor correlaciona apropiadamente ($r < .4$). En la versión peruana, el AFC reveló, de igual forma, la distribución de cargas factoriales acorde con el modelo inicial; a su vez, la estructura interna evidenció valores aceptables para cada reactivo ($r < .4$); lo cual, permite concluir que, la escala presenta adecuada validez (Maylle, 2019). Durante la presente indagación, se revisó los ítems, mediante valoración de juicio de expertos; por medio de los criterios de claridad, coherencia y relevancia; en la que participaron 5 jueces; cuyas valoraciones ($V. \text{ de Aiken} > .8$); permitieron la inclusión de todos los reactivos; asimismo, se realizó análisis factorial exploratorio (AFE) con adecuación muestral de Kaiser y la extracción de componentes principales, apreciándose que, los factores se agrupan acorde con la propuesta inicial, y representan el 44% de la varianza total del instrumento.

La confiabilidad original fue determinada a través del coeficiente alfa de Cronbach donde se obtuvo un $\alpha = .89$; para la escala general. Para la versión peruana se obtuvo un valor $\alpha = .88$ para la escala general (Maylle, 2019). Durante la

presente investigación, se determinó por coeficiente de McDonalds; en donde se evidenció valores $\omega > ,8$; tanto para la escala general, como para sus componentes; lo que permitió concluir que el instrumento es fiable, para el estudio.

Escala de boreout.

El instrumento fue creado por Cabrera (2014), en Colombia; y adaptada al contexto peruano, por Morán (2017). Está diseñada con la finalidad de valorar los niveles de aburrimiento crónico en el trabajo. Presenta una estructura de 18 reactivos, agrupados en 3 dimensiones de primer orden, infraexigencias, aburrimiento y desinterés; asimismo, presenta un tipo de respuesta Likert de cinco puntos (0, nunca; 4, siempre); y puede ser aplicada a trabajadores, con fines diagnósticos y de investigación.

La validez de dicho instrumento en su escala original fue establecida mediante AFC, en donde se apreció la distribución de cargas factoriales en 3 componentes de primer orden, que corresponden al modelo teórico; asimismo, la validez concurrente con la escala de burnout evidenció valores apropiado. En la versión peruana, la validez de constructo fue establecida por criterio de expertos, en cuyas valoraciones de encontró altas coincidencias en cuanto a la inclusión de los reactivos (V. de Aiken $> ,9$); a su vez, el AFE, reveló la agrupación de factores en 3 componentes, que coincide con el modelo original (Morán, 2017). Para el proceso de la presente indagación, se realizó la comprobación del contenido de los reactivos; a través del criterio de 5 jueces; quienes valoraron la claridad, coherencia y relevancia de los reactivos y coincidieron en que deben ser incluidos (V. de Aiken $> ,8$); además se examinó la estructura factorial; encontrándose que los ítems se agrupan en 3 factores de primer orden, que simbolizan el 42,5% de la varianza total del instrumento en cuestión.

La confiabilidad en la escala original fue establecida a partir del coeficiente alfa de Cronbach, donde se obtuvo un valor de $\alpha > ,7$ a nivel general. En la versión peruana, se obtuvo un valor $\alpha = ,8$; que permitió inferir científicamente, la fiabilidad del instrumento (Morán, 2017). Durante el presente estudio; se revisó la fiabilidad del instrumento, mediante el coeficiente McDonald's; habiéndose encontrado valores $\omega > ,8$; tanto para los componentes, como para la escala general; lo que

permite inferir la fiabilidad del instrumento, para su uso con fines de investigación en el contexto de estudio.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Durante la presente indagación se tomaron en consideración los procedimientos para la recopilación de datos, que se detallan. Inicialmente se realizó las coordinaciones verbales con directivos de una entidad gubernamental de Cutervo; las mismas que fueron consolidadas por medio de documentos formales, entre instituciones intervinientes; a continuación, fueron preparados los instrumentos de recolección de datos, de forma física y, además, se dispuso el material adicional.

Posteriormente, se calendarizó y organizó el proceso de administración de las pruebas psicométricas, en mutuo acuerdo con la entidad gubernamental de Cutervo. Así, se procedió con la recolección de datos; habiéndose entregado, el consentimiento informado; y los 2 instrumentos correspondientes; precisando la forma de responder a ello. Cabe resaltar que, dicha recolección de datos se realizó de manera presencial, tomando en consideración el respecto por las normas sanitarias actuales; y la organización laboral de los participantes.

Para el proceso de análisis de datos, se tomó en cuenta los pasos que se detallan. Se gestionó los softwares necesarios para el procesamiento de los datos; siendo estos, Microsoft Office Excel 2019 y Statistical Package for Social Sciences, versión 25. A continuación, se instó dichos programas, en el ordenador destinado para el estudio; y se comprobó su normal funcionamiento.

En seguida; se apertura una hoja de cálculo Excel; donde fueron ingresados los datos recopilados de la aplicación de los instrumentos. Así, se tabuló las puntuaciones directas, organizándolas y clasificándolas en dimensiones, acorde con la operacionalización de las variables. A continuación, los datos ordenados, fueron remitidos al SPSS.

En el SPSS, inicialmente se determinó la normalidad de los datos; mediante coeficiente de Kolmogorov-Smirnov; habiéndose encontrado una distribución normal ($\text{sig.} < ,05$); por tanto, se eligió un estadístico paramétrico, para el contraste de las hipótesis, siendo el elegido, el estadístico de Pearson.

Finalmente, se procedió con cálculo de las correlaciones. Los resultados obtenidos, fueron remitidos al informe de investigación; para ser editados y presentados, acorde con las recomendaciones de redacción internacionales. Asimismo, se realizó el análisis e interpretación pertinentes; los mismo que se presentan en el siguiente capítulo.

2.6. Criterios éticos

En la presente indagación, se consideraron los principios éticos que se señalan. Se asumió el criterio de respeto por las personas; por el cual, se asumió una postura de responsabilidad ante la autonomía de cada participante; considerando sus decisiones, nivel cultural, idiosincrasia, y aceptación para con los procesos del estudio (American Psychological Association, [APA], 2010; Comisión nacional para la protección de sujetos humanos de investigación biomédica y del comportamiento, 2010).

Se asumió el principio de beneficencia; mediante el cual, se procuró conseguir el máximo provecho y beneficio de la administración de los procesos investigativos; impidiendo causar algún daño en la integridad de los participantes (APA, 2010).

Se tomó en cuenta el principio de justicia; a través del cual, cada uno de los investigados fueron tratados con equidad e igualdad de oportunidades; considerando una posición neutra sobre las decisiones y compromiso con los procesos de la investigación (APA, 2010).

Las aplicaciones de los criterios antes mencionados, involucra considerar los principios siguientes. El uso del consentimiento informado; que consiste en un documento, por el cual, los sujetos participantes, otorgaron su aprobación de forma libre y voluntaria; para acogerse a la investigación; habiendo sido, previamente informados de los alcances de la misma (Comisión nacional para la protección de sujetos humanos de investigación biomédica y del comportamiento, 2010).

La evaluación de riesgos y beneficios; por medio del cual, se cumplió con el criterio de beneficencia; asumiendo una postura de responsabilidad y respeto por la integridad de los participantes; centrando los esfuerzos por alcanzar los máximos beneficios, evitando causar algún daño, durante la investigación. En ese sentido; siempre y cuando; se cuidó de no revelar datos sensibles; habiéndose evidenciado

la beneficencia de la investigación (Comisión nacional para la protección de sujetos humanos de investigación biomédica y del comportamiento, 2010).

En la selección de los sujetos; se tomó en cuenta el principio de justicia; ya que, cada uno de los participantes, de forma igualitaria, tuvo la misma posibilidad de ser considerado dentro del estudio; evitando generar discriminación o sesgos.

Se consideró el criterio ético de reserva y confidencialidad de los datos; por el cual, se ha protegido la integridad de los participantes, evitando en todo momento, revelar información personal, que pudiera ser motivo de juicios, que atenten contra la integridad de los participantes (APA, 2010).

2.7. Criterios de rigor científico

Para la presente disertación científica, se tomó en cuenta los criterios que se detallan. Validez interna de la investigación; es decir, los datos recopilados, procesados y analizados, son estrictamente ajustables a la realidad problemática identificada en la población; asumiendo una postura de valor de verdad; por el cual, los datos son fidedignos y verídicos (Guba, 1981; Hernández et al., 2014).

Se tomó en cuenta el criterio de validez externa de la investigación; por el cual, los hallazgos fueron reportados y analizados en el estado en el que estuvieron recopilados de la muestra; asumiendo principios de objetividad y neutralidad; evitando ejercer influencia sobre ellos (Hernández, et al., 2014).

Además, se asumió el criterio de consistencia de la investigación; por el cual, los procesos de investigación se llevaron a cabo con técnicas e instrumentos que poseen apropiadas propiedades psicométricas de validez y confiabilidad; por lo que, miden las variables con integridad (Hernández et al., 2014).

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en Tablas y Figuras

Tabla 2

Relación entre compromiso organizacional y síndrome de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo

Compromiso organizacional	Síndrome de boreout	
	r	p
	-.312	.009

Nota: la relación es significativa a nivel $p < .05$; y altamente significativa a nivel $p < .01$.

En la Tabla 2 se aprecia la relación entre compromiso organizacional y síndrome de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo. Al respecto se observa que, existe relación entre compromiso organizacional y síndrome de boreout ($r = -.312$); siendo la correlación negativa y altamente significativa. Esto quiere decir que, a mayor compromiso organizacional, proporcionalmente, menor síndrome de boreout; o, a menor compromiso, mayor boreout en trabajadores.

Tabla 3

Relación entre el componente compromiso afectivo y las dimensiones aburrimiento, desinterés e infraexigencias del síndrome de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo

Dimensiones	Compromiso afectivo	
	r	p
Aburrimiento	.193	.154
Desinterés	.212	.117
Infraexigencias	-.301	.011

Nota: la relación es significativa a nivel $p < .05$; y altamente significativa a nivel $p < .01$.

En la Tabla 3 se observa la relación entre el componente compromiso afectivo y las dimensiones aburrimiento, desinterés e infraexigencias del síndrome de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo. Al respecto se aprecia que, existe relación entre compromiso afectivo e infraexigencias ($r = -.301$);

siendo la correlación inversa y significativa; esto quiere decir que, a mayor compromiso afectivo, proporcionalmente, menor percepción de infraexigencias; o, por el contrario, a menor compromiso afectivo, mayor infraexigencias. Por otro lado, compromiso afectivo y aburrimiento y desinterés no correlacionan entre sí; pues no cumplen con el criterio mínimo de significancia ($p < .05$); por lo que se asumen que son variables independientes.

Tabla 4

Relación entre el componente compromiso de continuidad y las dimensiones aburrimiento, desinterés e infraexigencias del síndrome de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo

Dimensiones	Compromiso de continuidad	
	r	p
Aburrimiento	.226	.060
Desinterés	.198	.101
Infraexigencias	.126	.298

Nota: la relación es significativa a nivel $p < .05$; y altamente significativa a nivel $p < .01$.

En la Tabla 4 se aprecia la relación entre el componente compromiso de continuidad y las dimensiones aburrimiento, desinterés e infraexigencias del síndrome de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo. Al respecto se observa que, compromiso de continuidad y aburrimiento, desinterés e infraexigencias son constructos independientes, y no correlacionan entre sí, pues, no se cumple con el criterio mínimo de significancia ($p < .05$).

Tabla 5

Relación entre el componente compromiso normativo y las dimensiones aburrimiento, desinterés e infraexigencias del síndrome de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo

Dimensiones	Compromiso normativo	
	r	p
Aburrimiento	.117	.335
Desinterés	.207	.086
Infraexigencias	.218	.070

Nota: la relación es significativa a nivel $p < .05$; y altamente significativa a nivel $p < .01$.

En la Tabla 5 se observa la relación entre el componente compromiso normativo y las dimensiones aburrimiento, desinterés e infraexigencias del síndrome de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo. Al respecto se aprecia que, compromiso normativo y aburrimiento, desinterés e infraexigencias no correlacionan entre sí; pues no cumplen con el criterio mínimo de significancia ($p < .05$); por lo que se asumen que son variables independientes.

Tabla 6

Niveles de compromiso organizacional en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo

Compromiso organizacional	Descriptivo	
	f	%
Alto compromiso	10	14.3
Compromiso moderado	57	81.4
Bajo compromiso	3	4.3
Total	70	100

En la Tabla 6 se aprecia los niveles de compromiso organizacional en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo. Al respecto se observa que, predominan los niveles moderados (81.4% de los participantes); lo que indica que los trabajadores, presentan una adecuada cultura de entrega y compromiso, respecto con la entidad gubernamental de Cutervo; a la que, responden objetivamente, cumpliendo los objetivos y funciones encomendadas.

Tabla 7

Niveles de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo

Síndrome de boreout	Descriptivo	
	f	%
Alto	8	11.4
Medio	62	88.6
Bajo	0	0.0
Total	70	100

En la Tabla 7 se observa los niveles de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo. Al respecto se aprecia que, predominan los niveles medios (88.6% de los participantes); lo que indica que, en su mayoría, presentan

sintomatología de un trastorno emocional, que se caracteriza por periodos de aburrimiento crónico; que se experimentan dentro del ambiente laboral; y que guardan relación con los procesos establecidos; que condicionan la salud y la consecución de tareas y metas asignadas.

3.2. Discusión de resultados

La presente indagación tuvo como propósito determinar la relación entre compromiso organizacional y síndrome de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo; habiéndose encontrado relación significativa, a nivel general; por tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

Los resultados han permitido evidenciar la relación inversa de los constructos a nivel general; es decir, cuanto mayor compromiso organizacional muestren los trabajadores, en el sentido de interiorización y responsabilidad para con sus funciones y asignaciones dentro de la entidad; proporcionalmente, menor experimentación de sintomatología del síndrome de boreout, de aburrimiento; sucediendo lo contrario, cuando los niveles de compromiso disminuyen, apreciándose en el aumento progresivo de manifestaciones de aburrimiento.

A nivel dimensional, se ha evidenciado la relación significativa y negativa entre compromiso afectivo e infraexigencias en los trabajadores; es decir, la prevalencia de niveles altos de una de ellas, condiciona la presencia de niveles bajos de la otra; por lo que, se admite la hipótesis de investigación. Por otro lado, los componentes compromiso afectivo, de continuidad y normativo, con las dimensiones aburrimiento, infraexigencias y desinterés, son constructos independientes; dado que, no correlacionan; por consiguiente, se asume la hipótesis nula, que plantea la no asociación de dichos constructos. De esta manera, se cumple con objetivos planteado, a nivel correlacional.

Estos hallazgos que se alcanzaron, inicialmente se fundamentan en los principios y bases teóricas que dan sustento las variables. En ese sentido, Meyer y Allen (1991); afirman que, los beneficios del compromiso organizacional radican, por un lado, en la productividad que se genera, a partir de ella, para la entidad laboral; y al mismo tiempo, para el trabajador, pues se constituye en un variable

protectora, frente a la incidencia de trastornos emocionales, como el síndrome de aburrimiento crónico. Asimismo, Chiavenato (2004); sostiene que, bajos niveles de compromiso con la entidad laboral, se supedita a niveles elevados de desinterés por el trabajo, y por la organización.

Asimismo, las evidencias reportadas en el estudio, se basan en los postulados teóricos del síndrome de boreout. En tal sentido, Rothlin y Wender (2011) afirman que, la experimentación de aburrimiento en el trabajo y una visión infraexigente de las tareas que desempeña el colaborador, perjudican el clima organizacional y comprometen el accionar del trabajador, así como su nivel de compromiso y sentido de responsabilidad para cumplir con las funciones propias de su cargo. En esa misma línea Cabrera (2014); afirma que, el síndrome de aburrimiento crónico con el trabajo, se asocia con una visión poco comprometida del trabajador, para cumplir con las expectativas de la entidad laboral.

Los resultados, previamente presentados también coinciden con avances científicos previamente realizados, tanto a nivel internacional, como local. En ese sentido, cabría precisar que, el compromiso organizacional ha sido asociado con cultura organizacional y liderazgo, por medio de las cuales, el trabajador está menos propenso a padecer de síntomas crónicos derivados del ambiente laboral (Amty et al., 2021; Salvador & Sánchez, 2018); y que, evidentemente percepciones apropiadas de compromiso con la entidad laboral, guardan relación positiva con la satisfacción laboral y con un equilibrio entre funciones y expectativas, que se constituyen en factores protectores ante la incidencia de problemas que se suscitan como respuestas a la dinámica laboral (Gabini, 2020); entre ellos, el síndrome de boreout o aburrimiento crónico en el trabajo.

Tal y como dan cuenta los estudios previos, en la presente investigación se ha comprobado que, el padecimiento del boreout tiene que ver con alteraciones organizacionales percibidas por el trabajador, en función de una infravaloración de sus funciones; las mismas que, condicionan el nivel de compromiso organizacional (Grandón, 2020). Siguiendo esa misma línea, se ha demostrado que, el síndrome de boreout se asocia con el clima de la organización (Daza et al., 2017); en la que se incluye en compromiso que muestra el trabajador, y con la motivación de éste, para desempeñar sus labores y para cumplir a cabalidad con los objetivos de la

organización, que contribuyan con su realización (Puma, 2020); y con el desempeño laboral (Alca & Gamarra, 2020).

Al mismo tiempo, los hallazgos de la presente indagación se asemejan a las conclusiones a las que arriban Rios y Loli (2019); en su estudio; toda vez que dan cuenta de la asociación entre el compromiso organizacional y la percepción de trato que reciben los trabajadores, que están delimitadas en función de la valoración o infravaloración de las tareas que desempeña, y que también se presentan en el padecimiento del boreout; que condiciona negativamente la calidad de vida del trabajador (Espino, 2020); en diversas áreas del desarrollo (Villalobos, 2020); y comprometiendo a la incidencia de problemas y trastornos que se vivencian en el ambiente de trabajo, entre ellos, el síndrome de boreout.

Los alcances descriptivos de la presente indagación también han permitido demostrar que, en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo, prevalecen los niveles medios, tanto en compromiso laboral, como en experimentación de síndrome de boreout. Estos alcances permiten evidenciar el grado apropiado de responsabilidad de los colaboradores, para el cumplimiento de sus funciones y la interiorización de las demandas de la entidad; pero que, las condiciones actuales, han incidido en el aumento de sintomatología de aburrimiento con el trabajo; que podría deberse a la coyuntura actual. De esta manera, se ha dado cumplimiento con los objetivos planteados; contribuyendo con la ciencia y conocimiento; y al mismo tiempo, constituyen un precedente de futuras investigaciones en el ámbito laboral; que permitan mejorar el bienestar del trabajador y coadyuven en la consecución de objetivos empresariales.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

1. Existe relación estadísticamente significativa e inversa entre compromiso organizacional y síndrome de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo.
2. Se ha identificado que, el componente compromiso afectivo y la dimensión infraexigencias se asocian de forma inversa; sin embargo, no correlaciona

con las dimensiones aburrimiento y desinterés en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo.

3. No existe correlación entre el componente compromiso de continuidad y las dimensiones aburrimiento, desinterés e infraexigencias en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo.
4. No existe correlación entre el componente compromiso normativo y las dimensiones aburrimiento, desinterés e infraexigencias no correlacional y se acepta su independencia en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo.
5. En los trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo prevalecen los niveles moderados de compromiso organizacional; es decir, presentan una adecuada cultura de identidad y entrega, así como para el cumplimiento cabal de labores dentro de su trabajo.
6. Predominan los niveles medios de experimentación de síndrome de boreout en los trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo; es decir llegan a experimentar sintomatología caracteriza por periodos de aburrimiento crónico dentro del ambiente laboral.

4.2. Recomendaciones

1. A los trabajadores, se sugiere participar de talleres demostrativos en donde se aborde estrategias que fomenten la identidad, el compromiso y sentido de pertenencia con la organización laboral.
2. A los colaboradores, considerar participar en sesiones preventivas donde se aborde el boreout y las estrategias para afrontarlo satisfactoriamente.
3. A los directivos de las organizaciones gubernamentales, promover ambientes laborales centrados en el potencial humano, donde se propicie el adecuado desarrollo de funciones y el cuidado de la salud mental.
4. A la comunidad científica, se recomienda seguir indagando las variables desde otras perspectivas metodológicas, orientadas a la intervención, que permita la solución del problema identificado.

5. A las entidades laborales, considerar promover ambientes acorde con las características de los trabajadores, propiciando en desarrollo de funciones, y proporcionando medios y materiales necesarios para tales fines.
6. A la comunidad profesional, gestionar un ambiente laboral, en función de la responsabilidad con el trabajo y con las actividades encomendadas, que propicie encontrar un equilibrio entre tareas y necesidades psicosociales.

REFERENCIAS

- Agudelo, L. (2020). *Síndrome de boreout, ¿qué sabemos de él?*.
<https://bibliotecadigital.udea.edu.co>
- Aguilar, V. y Tapia, O. (2013). *El síndrome del boreout*.
<https://www.uv.mx/coatza/admon/files/2013/02/Memoria.pdf#page=6>
- Alca, S. & Gamarra, K. (2020). *Síndrome de Boreout y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco].
<http://hdl.handle.net/20.500.12918/5480>
- Aldana, E.; Tafur, J. y Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del sector salud. *Espacios*, 39(11), 13-32.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- American Psychological Association (2010). *Manual de Publicaciones de la American Psychological Association*. México: Manual Moderno.
- Amty, O.; Souisa, S.; Joseph, L. & Lumamuly, P. (2021). Contribution of leadership, organizational commitment and organizational culture to improve the quality of higher education. *International Journal of Innovation*, 9(1), 131-157.
<https://periodicos.uninove.br/innovation/article/view/18582>
- AON Empower Results. (2018). *Tendencias globales de compromiso de los empleados*.
https://www.aon.com/getmedia/ae71f042-e46a-459b-b5fe8034d006a836/ESP_Tendenciales-Globales-de-Compromiso-de-losEmpleados-2018.pdf.aspx
- Arciniega, L. y Gonzales L. (2012). Explorando los flancos de la lealtad: análisis de la estructura y significado de la dimensión normativa del compromiso

- organizacional. *Revista de Psicología Social*, 27 (3), 273-285.
<http://hdl.handle.net/10366/126821>
- Azabache, K. (2016). *Construcción y propiedades psicométricas de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en colaboradores adultos de Trujillo*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/186>
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones*, 22(1), 25-43.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317045002>
- Bruursema, K.; Kessler, S. & Spector, P. (2011). Bored employees misbehaving: The relationship between boredom and counterproductive work behaviour. *Work and Stress*, 25(2), 93–107.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2011.596670>
- Cabrera, L. (2014). Síndrome de Boreout: diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. *Revista de la Universidad Industrial de Santander*, 46(3), 259-265.
<http://www.scielo.org.co/pdf/suis/v46n3/v46n3a06.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (2da ed.). México: McGraw Hill.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020). *América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19: efectos económicos y sociales*.
<https://www.cepal.org/fr/node/51176>
- Comisión Nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación biomédica y del comportamiento. (2010). *Informe Belmont. Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación*.
www.pcb.ub.edu/bioeticaidret/archivos/norm/InformeBelmont.pdf
- Cuesta, A. (2016). Compromiso y gestión humana en la empresa. *Universitas Psychologica*, 15(2), 287-300. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-2.cghe>.
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento Organizacional*. Edimburg: Heriot-Watt University

- Daza, D.; Plaza, M. y Hernández, H. (2017). Factores de riesgo intralaboral asociados al clima organizacional y su efecto sobre el síndrome de boreout en el sector salud. *Espacios*, 38(58), 3-18. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n58/17385803.html>
- Diario Gestión. (2015). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema*. https://archivo.gestion.pe/empleo-management/87-empresas-considera-que-falta-compromiso-laboral-su-principal-problema2149055?href=mas_leidas
- Diario Gestión. (2016). *¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan?* <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometenperuanos-empresa-108397-noticia/>
- Eslami, J. & Gharakhani, D. (2012). Organizational comitment and job satisfaction. *Journal of Science and Technology*, 2(2), 123-146. [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1271510](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1271510)
- Espino, M. (2020). *Calidad de vida y síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/6418>
- Etkin, J., & Schvarstein, L. (2000). *Identidad de las Organizaciones*. España: Paidós.
- Fisher, C. (1991). Boredom at Work: A Neglected Concept. *Bond Business School*, 46(3), 1-49. <https://doi.org/10.1177/001872679304600305>
- Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: el rol del compromiso afectivo. *Liberabit*, 26(1), 24-52. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>
- García, B; Villavicencio, E. y García, M. (2018). Síndrome de boreout en trabajadores de la ciudad de México. *Psicología Iberoamericana*, 26(2), 88-100. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133959841010>
- Grandón, V. (2020). *Influencia de dolencias corporales y factores de riesgo ocupacional sobre el Síndrome de Boreout en una empresa de videovigilancia y seguridad*. [Tesis de pregrado, Universidad de Concepción]. <http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/688>

- Guba, E. (1981). Criteria for assessing the truthworthiness of naturalistic inquiries. *ERIC/ECTJ Anual*, 29(2), 75-91. <https://www.jstor.org/stable/30219811>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación científica* (6ta ed.). México: McGraw-Hill Editores.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw Hill
- Manchego, J. (2020). *Estrés laboral y síndrome de boreout en trabajadores de una librería de Lima*. [Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/9022>
- Maylle, C. (2019). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de una cadena de restaurantes*. [Tesis de pregrado. Universidad Nacional Federico Villareal]. <http://repositorio.unfv.edu.pe/>
- Meyer, J & Allen, A. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Morán, K. (2017). *Estudio psicométrico de una escala para medir el boreout en trabajadores administrativos*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <http://repositorio.usil.edu.pe/>
- Ojeda, I. (2019). *La satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores de una empresa metalmecánica, Cajamarca*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/22259>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *COVID-19 y el mundo del trabajo*. <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--es/index.htm>
- Pulgarin, J.; Salamanca, E. y Manrique, J. (2020). *Factores psicosociales individuales generados por los cambios laborales en familias de clase media debido al COVID-19*. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/651/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y desarrollo*, 23(3), 24-36. <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Quicio, R. (2020). *Síndrome de boreout en el personal administrativo de una institución pública gubernamental de la ciudad de Chiclayo, agosto-diciembre 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2779>

- Ríos, J. y Loli, A. (2019). Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. *Revista de investigación en Psicología*, 22(1), 127-138. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i1.16586>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson
- Rothlin P & Werder P. (2011). *El nuevo Síndrome Laboral Boreout*. España: Penguin Random House.
- Rothlin, P. y Wender, P. (2003). *El Nuevo síndrome laboral: boreout*. New York: Debolsillo
- Ruiz, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de estudios empresariales*, 13(1), 67-86. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5089649.pdf>
- Salvador, E. y Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. <https://doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Silva, F. (2017). *El nuevo riesgo psicosocial laboral denominado síndrome de Boreout y su vinculación con las organizaciones burocráticas*. Tesis de pregrado, Universidad de República]. <https://hdl.handle.net/20.500.12008/10955>
- Stock, R. M. (2016). Understanding the relationship between frontline employee boreout and customer orientation. *Journal of Business Research*, 69(10), 4259-4268. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.02.037>
- Strada, J. (2020). La sociedad del trabajo ante la pandemia. *Trabajo y derechos humanos*, 5(8), 98-121. <http://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2020/11/>
- Villalobos, S. (2020). *Síndrome de boreout y calidad de sueño en colaboradores de una organización de Chiclayo*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7781>
- Vilotta, N.; Triscari, C.; Solanes, A.; Del Río, B. y Zaragoza, F. (2018). *Diferencias de género y edad en los niveles de boreout en trabajadores italianos*. <https://congresos.innovacionumh.es/index.php?conference=ciiirrh&schedConf=VIICiiirrh&page=paper&op=view&path%5B%5D=622>
- Wombacher, J. & Felfe, J. (2018). Dual commitment in the organization: Effects of the interplay of team and organizational commitment on employ citizenship

behavior, efficacy beliefs, and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 1-14, <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.004>.

Yarnold, E. (2020). *Situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú*. http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/01/yarnold_noticias_cielo_n1_2021.pdf

ANEXOS

Instrumento 1

Instrucciones: a continuación, se presentan una serie de afirmaciones sobre la forma de sentir, pensar y actuar, en relación con su trabajo. Marque con una "X", según considere, que se adecua a Ud.

1	2	3	4	5	6	7
En fuerte desacuerdo	En moderado desacuerdo	En ligero desacuerdo	Indiferente	En ligero acuerdo	En moderado acuerdo	En fuerte acuerdo

N°	Afirmaciones							
		1	2	3	4	5	6	7
1	Actualmente trabajo en esta empresa, más por gusto que por necesidad							
2	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta empresa, es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.							
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa							
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí							
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa							
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado							
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí							
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa							
9	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente							
10	Me siento como parte de una familia en esta empresa							
11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas							
12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella							
13	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí							
14	Esta empresa merece mi lealtad, por eso continúo trabajando con ella							
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laborando en esta empresa							
16	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo							
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa							
18	Continúo trabajando en esta empresa porque me siento en deuda con ella por todo lo que me ha dado							

Instrumento 2

Instrucciones: a continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con su trabajo. Valórelas, según sea su forma de pensar, sentir y actúa; considerando los siguientes criterios y marcando con una "X" según corresponda.

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

N°	Afirmaciones	0	1	2	3	4
1	Cada día de trabajo genera actividades importantes					
2	Encuentro las actividades laborales entretenidas					
3	Envío correos o chateo sobre asuntos personales					
4	Paso las horas pensando en finalizar la jornada laboral					
5	Puedo pasar horas sin saber que hacer					
6	Me encuentro animado a lo largo de la jornada laboral					
7	Soy indiferente hacia los éxitos o fracasos de la empresa					
8	Poco me importa los deseos o necesidades de los clientes					
9	Me siento motivado con las tareas que se me asignan					
10	Me siento identificado con el trabajo					
11	Encuentro mi trabajo carente de sentido					
12	Me preocupa la posibilidad de ascender en el trabajo					
13	Las tareas son un reto para mis capacidades laborales					
14	Siento que puedo dar más de lo que mi jefe me exige					
15	Mi jefe(a) delega las tareas que resultan insignificantes para mí					
16	En el trabajo me siento profesionalmente aprovechado					
17	Siento que me brindan la cantidad de trabajo adecuada a mi capacidad					
18	Siento que en la empresa existe poca exigencia					

Tabla 9

Prueba de distribución de los datos

Componentes	Estadístico	M	Sig.
Compromiso afectivo	0.097	32.93	,007
Compromiso de continuidad	0.113	16,94	,008
Compromiso normativo	0.100	25,93	,008
Compromiso organizacional	0.103	75,80	,002
Aburrimiento	0.164	18,49	,000
Desinterés	0.125	17,10	,009
Infraexigencias	0.080	19.93	,000
Síndrome de boreout	0.125	55,51	,008

En la Tabla 9 se observa que, los datos se distribuyen de manera normal; por tanto, procede utilizar un estadístico paramétrico para el contraste de hipótesis correlacionales.

Tabla 10

Matriz de Consistencia

Ámbito de aplicación	Problema de investigación	Hipótesis	Objetivos	Categorías	Subcategorías
Trabajadores de una entidad gubernamental del distrito y provincia de Cutervo, departamento de Cajamarca	¿Existe relación entre compromiso organizacional y síndrome de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo, 2021?	<p>General HG: existe relación significativa entre compromiso organizacional y síndrome de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo, 2021.</p> <p>Específicas HE1: Existe relación entre el componente compromiso afectivo y las dimensiones aburrimiento, desinterés e infraexigencias del síndrome de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo, 2021. HE2: Existe relación entre el componente compromiso de continuidad y las dimensiones aburrimiento, desinterés e infraexigencias del síndrome de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo, 2021. HE3: Existe relación entre el componente compromiso normativo y las dimensiones aburrimiento, desinterés e infraexigencias del síndrome de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo, 2021.</p>	<p>General Determinar la relación entre compromiso organizacional y síndrome de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo, 2021.</p> <p>Específicos Describir la relación entre el componente compromiso afectivo y las dimensiones aburrimiento, desinterés e infraexigencias del síndrome de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo, 2021. Describir la relación entre el componente compromiso de continuidad y las dimensiones aburrimiento, desinterés e infraexigencias del síndrome de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo, 2021. Describir la relación entre el componente compromiso normativo y las dimensiones aburrimiento, desinterés e infraexigencias del síndrome de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo, 2021. Describir los niveles de compromiso organizacional en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo, 2021. Describir los niveles de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo, 2021.</p>	<p>Compromiso Organizacional</p> <p>Síndrome de Boreut</p>	<p>Compromiso afectivo. Compromiso de continuidad Compromiso normativo.</p> <p>Aburrimiento Desinterés Infraexigencias</p>

INFORME DE PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LOS INSTRUMENTOS

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

1.1. FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre original	Organizational Commitment Scale.
Autores	Meyer y Allen (1991).
Procedencia	Estados Unidos.
Traducción	Arciniega y Gonzáles (2006)
Adaptación peruana	Maylle (2019).
Significación	Medir los niveles de compromiso organizacional en trabajadores.
Aplicación	Individual o colectiva. En trabajador, con 6 meses de antigüedad.
Descripción	Constituido por 18 reactivos; con un tipo de respuesta Likert de 7 puntos (1=en fuerte desacuerdo; 7=en fuerte acuerdo). Presenta 3 factores: compromiso afectivo, normativo y de continuidad.
Validez	En su versión original, fue determinada mediante análisis factorial confirmatorio; en la que, se apreció una estructura de tres factores de primer orden que corresponde a las dimensiones del modelo teórico; y un factor de segundo orden, que corresponde a la escala general. Asimismo, se realizó análisis de consistencia interna, mediante correlación ítem-test; en donde se evidenció valores aceptables ($r < .4$); para cada uno de los reactivos. Para la versión adaptada al contexto peruano, se realizó análisis factorial; habiéndose encontrado coincidencia con el modelo original, en cuanto a la composición de las dimensiones; asimismo, se realizó análisis de consistencia interna, en donde se obtuvo valores ($r < .4$); por lo que, la escala goza de validez (Maylle, 2019).
Confiabilidad	En la versión original, fue determinada mediante coeficiente alfa; habiéndose obtenido $\alpha = .89$; para la escala general. Para la versión adaptada al contexto peruano, la fiabilidad fue determinada por coeficiente alfa; habiéndose obtenido un valor $\alpha = .88$ para la escala general (Maylle, 2019).

1.2. EVIDENCIA DE VALIDEZ

1.2.1. Validez de contenido

La evidencia de validez de contenido de la Escala de Compromiso Organizacional se realizó mediante criterio de juicio de expertos; que fuera conformado por cinco psicólogos con trayectoria en docencia universitaria, quienes emitieron su valoración, tomando en consideración los criterios de claridad, coherencia y relevancia; y asumiendo una escala de 4 puntos (1= no cumple con el criterio; 2 = bajo nivel; 3=moderado nivel; y 4=alto nivel).

Luego se evaluó los acuerdos de las valoraciones de los jueces, a través del estadígrafo de a V. de Aiken, mediante la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

Siendo:

S = la sumatoria de si

Si = valor asignado por el juez i

N = número de jueces

c = número de valores en la escala de valoración

Los resultados de la validación de contenido se detallan, a continuación:

Dimensiones	Ítems	V. de Aiken		
		Claridad	Coherencia	Relevancia
Compromiso afectivo	1	1	1	1
	3	0.95	1	1
	7	1	1	1
	10	1	1	1
	11	1	1	1
	12	1	1	1
Compromiso de continuidad	15	1	1	1
	4	0.95	1	1
	8	1	1	1
	13	1	1	1
	16	1	1	1
Compromiso normativo	17	1	1	1
	2	1	1	1
	5	1	1	1
	6	1	1	1
	9	1	1	1
	14	1	1	1
	18	1	1	1

En la Tabla 1 se observa la validez de contenido de la escala de compromiso organizacional, obtenida de las valoraciones de 5 jueces; mediante coeficiente V. de Aiken; en donde se aprecia que, dichos valores oscilan entre ,95 y 1; por lo que, existen alta coincidencia en las puntuaciones de los reactivos; por tanto, estos deben ser incluidos en el instrumento.

ESCALA DE BOREOUT

1.1. FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre original	Escala de síndrome de boreout
Autor	Cabrera (2014).
Procedencia	Colombia.
Adaptación peruana	Morán (2017)
Significación	Valorar los niveles de aburrimiento crónico en el trabajo.
Aplicación	Individual o colectiva. En trabajadores, con al menos 1 mes de antigüedad.
Descripción	Instrumento compuesto de 18 ítems, con una escala de respuestas tipo Likert, de cinco puntos (0=nunca; 4=siempre). Presenta 3 componentes: infraexigencias, aburrimiento y desinterés
Validez	En su versión original fue determinada por análisis factorial confirmatorio, en la que evidenció que los reactivos se agrupan en 3 factores de primer orden. Asimismo, se realizó validez concurrente con la escala de burnout, habiéndose encontrado valores aceptables. En la versión peruana, la validez de constructo fue determinada por juicio de expertos, habiéndose encontrado alto grado de concordancia en la aceptación de los reactivos ($V. de Aiken > .9$). Asimismo, se realizó análisis factorial; cuyos valores se asemejan a la versión original; dado que, los reactivos se agrupan en tres componentes, acorde con el modelo teórico (Morán, 2017).
Confiabilidad	En la versión original fue determinada mediante coeficiente alfa; habiéndose obtenido valores $\alpha > .7$. Para la versión adaptada al contexto peruano, la fiabilidad fue determinada mediante coeficiente alfa; donde se apreció $\alpha = .8$; por lo que, se concluye que, la prueba es confiable (Morán, 2017).

1.2. EVIDENCIA DE VALIDEZ

1.2.1. Validez de contenido

La evidencia de validez de contenido de la Escala de Síndrome de Boreout se realizó mediante criterio de juicio de expertos; que fuera conformado por cinco psicólogos con trayectoria en docencia universitaria, quienes emitieron su valoración, tomando en consideración los criterios de claridad, coherencia y relevancia; y asumiendo una escala de 4 puntos (1= no cumple con el criterio; 2 = bajo nivel; 3=moderado nivel; y 4=alto nivel).

Luego se evaluó los acuerdos de las valoraciones de los jueces, a través del estadígrafo de a V. de Aiken, mediante la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

Siendo:

S = la sumatoria de si

Si = valor asignado por el juez i

N = número de jueces

c = número de valores en la escala de valoración

Los resultados de la validación de contenido se detallan, a continuación:

Dimensiones	Ítems	V. de Aiken		
		Claridad	Coherencia	Relevancia
Aburrimiento	1	1	1	1
	2	1	1	1
	3	0.95	1	1
	4	1	1	1
	5	1	1	1
	6	0.95	1	1
Desinterés	7	1	1	1
	8	1	1	1
	9	1	1	1
	10	0.95	1	1
	11	1	1	1
	12	1	1	1
Infraexigencias	13	1	1	1
	14	1	1	1
	15	1	1	1
	16	0.95	1	1
	17	0.95	1	1
	18	1	1	1

En la Tabla 1 se observa la validez de contenido de la escala de compromiso organizacional, obtenida de las valoraciones de 5 jueces; mediante coeficiente V. de Aiken; en donde se aprecia que, dichos valores oscilan entre ,95 y 1; por lo que, existen alta coincidencia en las puntuaciones de los reactivos; por tanto, estos deben ser incluidos en el instrumento.

Consentimiento informado

Yo: _____;
identificado/a con DNI N°: _____, trabajador de una entidad gubernamental de
Cutervo; con tiempo de permanencia de: _____

MANIFIESTO QUE:

CONSIENTO en la participar de la investigación denominada: “compromiso organizacional y síndrome de boreout en trabajadores de una entidad gubernamental de Cutervo, 2021”, desarrollada por la estudiante del XI Ciclo de la Escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Señor de Sipán: Gamonal Sánchez Eyre Josefina.

RECONOZCO que, he sido informado(a) y también que, he leído detenidamente los alcances de la investigación y de mi participación en dicho proceso; los mismos que a continuación se detallan:

- La investigación tiene por objetivo recabar datos en un momento único, a fin de comprobar, mediante análisis estadísticos la relación entre las variables: compromiso organizacional y síndrome de boreout.
- MI PARTICIPACIÓN CONSISTE EN DAR RESPUESTA A 2 CUESTIONARIOS DE ELECCIÓN MÚLTIPLE: la escala de compromiso organizacional y la escala de síndrome de boreout. El tiempo de aplicación es variable, siendo el promedio de 30 minutos entre las dos pruebas.
- La investigación se desarrolla en un marco de respeto, responsabilidad y protección de la integridad de los participantes, de manera que los datos recogidos se presentan en ESTRICTO ANÓNIMO (no se consignará el nombre).
- El lugar donde se desarrolla la investigación, ha sido previamente coordinado con las autoridades competentes.
- Los aportes de la investigación permitirán comprobar inferencias teóricas en nuestro contexto; por lo que, se podrá proponer alternativas de solución, que favorezcan el bienestar subjetivo en entornos laborales.

Para dar fiel testimonio de mi CONSENTIMIENTO, firmo el presente documento.

Cutervo, _____ de _____ de 2021.