

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
MODALIDAD PRESENCIAL

**Informe final del Trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención
del Título de Psicólogo Industrial**

Tema:

**“EL SÍNDROME DEL BOREOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL YEROVI MACKUART DEL
CANTÓN SALCEDO, PROVINCIA DE COTOPAXI”.**

Autor: Granda Gualpa Darwin Patricio

Tutora: Lic. Mg. Ximena Cumanda Miranda López

AMBATO – ECUADOR

2016

**APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O
TITULACIÓN.**

CERTIFICA:

Yo, Lic. Ximena Cumanda Miranda López Mg. con C.I. 180228890-0, en mi calidad de Tutora de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“EL SÍNDROME DEL BOREOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL YEROVI MACKUART DEL CANTÓN SALCEDO, PROVINCIA DE COTOPAXI”**, desarrollado por el egresado Darwin Patricio Granda Gualpa, considero que dicho informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.



Lic. Ximena Cumanda Miranda López Mg.

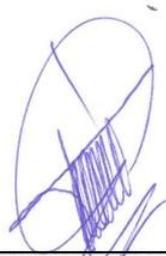
C.C. 180228890-0

TUTORA

AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO

Dejo constancia de que el presente informe es el resultado de la investigación de la autora, quien basándose en la experiencia profesional, en los estudios realizados durante la carrera, revisión bibliográfica y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la investigación.

Las ideas, opiniones y comentarios especificados en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autora.



Darwin Patricio Granda Gualpa

C.I.: 0503071599

AUTOR

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Darwin Patricio Granda Gualpa, cedo los derechos en línea patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre: **“EL SÍNDROME DEL BOREOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL YEROVI MACKUART DEL CANTÓN SALCEDO, PROVINCIA DE COTOPAXI”**, autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.



Darwin Patricio Granda Gualpa

C.I.: 0503071599

AUTOR

**AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

La comisión de Estudio y Calificación del Informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“EL SÍNDROME DEL BOREOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL YEROVI MACKUART DEL CANTÓN SALCEDO, PROVINCIA DE COTOPAXI”**, presentado por el Señor Darwin Patricio Granda Gualpa, egresado de la Carrera de Psicología Industrial, Modalidad Presencial, promoción Abril-Septiembre de 2015, , una vez revisada y certificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos técnicos y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.



.....
Ing. Mg. Pablo Ricardo Morales Fiallos
MIEMBRO



.....
Lic. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño
MIEMBRO

DEDICATORIA

Esta investigación va dedicada primero a Dios, que me ha proporcionado la fortaleza y la sabiduría para culminar este trabajo, a mis padres, Víctor y Miriam, quienes a pesar de diferentes adversidades supieron apoyarme para terminar mi vida estudiantil, inculcándome valores que me servirán para ser un gran profesional, a mis hermanas, Ivonne y Victoria, que con sus palabras de aliento me apoyaron para no decaer en el camino, a mi familia que de una u otra manera me ayudaron en toda mi carrera estudiantil, y por último, a mis amigos del Club Deportivo Básico NTO que han estado a mi lado demostrándome que han sido como mi segunda familia.

Patricio Granda Gualpa

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Técnica de Ambato por abrirme las puertas y permitirme formarme académicamente, a todos mis profesores por impartir sus conocimientos y consejos para formarme como profesional y como persona, a mi tutora de tesis Lcda. Mg. Ximena Miranda, que con su entereza ha sabido tutelarme en el proceso de mi investigación, a mis profesores revisores Ing. Mg. Ricardo Morales y Lic. Mg. Mónica López, quienes con su sabiduría y paciencia supieron guiarme en la culminación de mi trabajo, y por último, al Dr. Charles Robles por permitirme realizar esta investigación en el hospital Yerovi Mackuart de la ciudad de Salcedo.

Patricio Granda Gualpa

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

A. PRELIMINARES

Portada.....	i
Aprobación del tutor del trabajo de graduación o titulación.....	ii
Autoría del trabajo de grado.....	iii
Cesión de derechos de autor.....	iv
Al consejo directivo de la facultad de ciencias humanas y de la educación	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Indice general de contenidos.....	viii
Indice de cuadros.....	xv
indice de gráficos	xvi
RESUMEN EJECUTIVO	xvii
EXECUTIVE SUMMARY.....	xviii

B. TEXTO

INTRODUCCIÓN	1
--------------------	---

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Tema de Investigación	3
1.2. Planteamiento del Problema.....	3
1.2.1. Contextualización.....	3
1.2.2. Árbol de Problemas.....	5
1.2.3. Análisis Crítico	6
1.2.4. Prognosis	7
1.2.5. Formulación del Problema	7
1.2.6. Preguntas Directrices	7
1.2.7. Delimitación del Problema.....	8

1.2.7.1. Delimitación del contenido	8
1.2.7.2. Delimitación Espacial	8
1.2.7.3. Delimitación Temporal	8
1.3. Justificación.....	8
1.4. Objetivos	10
1.4.1. Objetivo General	10
1.4.2. Objetivos Específicos.....	10

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Investigativos.....	11
2.2. Fundamentación Filosófica	15
2.2.1. Fundamentación Epistemológica	15
2.2.2. Fundamentación Ontológica	16
2.2.3. Fundamentación Axiológica	16
2.4. Fundamentación Legal.....	17
2.5. Categorías Fundamentales	20
2.6.1. Fundamentación Teórica. Variable Independiente	23
2.6.1.1. Síndrome del Boreout	23
2.6.1.1.1. Definición.....	23
2.6.1.1.2. El Aburrimiento en el Trabajo	23
2.6.1.1.3. El Desinterés en el Trabajo	24
2.6.1.1.4. La Infra-exigencia en el Trabajo	24
2.6.1.1.5. Causas del Boreout.....	25
2.6.1.1.6. El Boreout es paradójico	26
2.6.1.1.7. Indicadores del síndrome	26
2.6.1.1.8. Las estrategias del boreout	27
2.6.1.1.8.1. La estrategia de prorrogar una tarea.....	27
2.6.1.1.1.2. La estrategia de compresión del trabajo.....	28
2.6.1.1.9. Relación entre Boreout y Burnout.....	29
2.6.1.1.10. La prevención del Boreout	30

2.6.1.2. Inducción.....	31
2.6.1.2.1. Importancia	33
2.6.1.2.2. Tipos de socialización	34
2.6.1.2.3. Inducción general	35
2.6.1.2.4. Inducción específica.....	36
2.6.1.2.5. Etapas de la inducción.....	37
2.6.1.2.5.1. Presentación	37
2.6.1.2.5.2. Introducción al puesto	37
2.6.1.2.5.3. Seguimiento	37
2.6.1.3. Clima Laboral.....	38
2.6.1.3.1. Tipos de climas organizacionales.....	39
2.6.2. Fundamentación Teórica. Variable Dependiente.....	41
2.6.2.1. Satisfacción laboral	41
2.6.2.1.2. Satisfacción por facetas.....	42
2.6.2.1.3. Modelo tentativo de factores determinantes de satisfacción laboral.....	42
2.6.2.1.4. La satisfacción y el desempeño en el trabajo	42
2.6.2.2. Motivación	43
2.6.2.2.1. Teorías de la motivación laboral	44
2.6.2.2.2. Teoría X-Y de McGregor.....	45
2.6.2.3. Desempeño laboral.....	46
2.6.2.3.1. Valores base para un desempeño de excelencia.....	47
2.6.2.3.2. Competencias para un desempeño laboral eficiente	49
2.7. Hipótesis.....	51
2.8. Señalamiento de variables.....	51
2.8.1. Variable independiente:	51
2.8.2. Variable dependiente:.....	51

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque	52
3.1.1. Enfoque Cualitativo	52

3.1.2. Enfoque Cuantitativo	52
3.2. Modalidad básica de la investigación	52
3.2.1. De campo	52
3.2.2. Bibliográfica documental	53
3.3. Niveles de investigación	53
3.3.1. Exploratorio.....	53
3.3.2. Descriptivo	53
3.3.3. Correlacional	53
3.3.4. Explicativo	54
3.4. Población.....	54
3.4.1. Población.....	54
3.4.2. Muestra.....	54
3.5. Operacionalización de variables	55
3.5.1. Variable independiente: Síndrome del Boreout	55
3.5.2. Variable Dependiente: Desempeño laboral.....	56
3.6. Técnicas e instrumentos	57
3.6.1. La encuesta.....	57
3.6.2. El cuestionario.....	57
3.6.3. Validez y confiabilidad	57
3.7. Recolección de la información.....	58
3.8. Plan para el procesamiento y análisis.....	59
3.9. Análisis e Interpretación de Resultados	60

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Verificación de la hipótesis	71
4.2. Modelo Lógico	71
4.3. Modelo Matemático	71
4.4. Modelo Estadístico.....	71
4.4.1. Nivel de Significación	72
4.4.2. Fórmula de la Chi- Cuadrado	72

4.4.3. Fórmula de los grados de libertad	72
4.4.4. Recolección de datos y cálculos estadísticos	73
4.4.5. Cálculo de X^2_c	75
4.4.6. Zona de rechazo de la hipótesis nula.....	75
4.4.6.1. Grado de libertad (gl)	75
4.4.7. Zona de rechazo de la hipótesis nula.....	77
4.4.8 Regla de decisión	77
4.4.9. Decisión Estadística	77

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones	78
5.2. Recomendaciones.....	79

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1. Datos informativos	80
6.1.2. Ubicación	80
6.1.3. Equipo técnico responsable.....	81
6.2. Antecedentes de la propuesta	81
6.3. Justificación.....	82
6.4. Objetivos	83
6.4.1. Objetivo General	83
6.4.2. Objetivos Específicos.....	84
6.5. Análisis de factibilidad.....	84
6.5.1. Factibilidad Legal.....	85
6.5.2. Factibilidad Político	85
6.5.3. Factibilidad Social.....	85
6.5.4. Factibilidad Económica.....	85

6.5.5. Factibilidad de Género	86
6.6. Fundamentación Científico Técnica	86
6.6.1. Fundamentación Científica	86
6.6.1.1. Motivación	86
6.6.1.1.2. Importancia de la motivación hacia los trabajadores	87
6.6.1.1.3. Tipos de motivación	87
6.6.1.2. Relaciones Interpersonales.....	88
6.6.1.2.1. Importancia de las relaciones interpersonales en la empresa.....	88
6.6.1.2.2. Mejorar la retención	89
6.6.1.2.3. Motivación y productividad	90
6.6.1.2.4. Fomento de la creatividad	90
6.6.1.3. Comunicación Efectiva	90
6.6.1.3.1. La comunicación en las empresas	91
6.6.1.3.2. Principales barreras en la comunicación	92
6.6.2. Fundamentación Técnica	93
6.6.2.2. Capacitación.....	94
6.6.2.2.1. Importancia de la capacitación.....	94
6.6.2.2.2. Objetivos de la capacitación.....	94
6.6.2.2.3. Tipos de capacitación.....	95
6.7. Modelo Operativo	130
6.8. Administración.....	131
6.9. Previsión de la evaluación de la propuesta	132
Bibliografía	133
Anexos	136
Anexo 1. Encuesta dirigida a los colaboradores Del Hospital Yerovi Mackuart Del Cantón Salcedo, Provincia De Cotopaxi.....	137
Anexo 2. Encuesta para la evaluación de la propuesta dirigida a los colaboradores Del Hospital Yerovi Mackuart Del Cantón Salcedo, Provincia De Cotopaxi. ...	139
Anexo 3. Fotografías de la Institución.	141
Anexo 4. Entrada posterior al Hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi.	143
Anexo 5. Fotografías de la aplicación de encuestas al Área Administrativa.	145

Anexo 6. Fotografías de la aplicación de encuestas al Área Administrativa.	146
Anexo 7. Fotografías de la aplicación de encuestas al Área Administrativa.	147
Anexo 8. Fotografías de la aplicación de encuestas al Área Administrativa.	148
Anexo 9. Fotografías de la aplicación de encuesta al Área Operativa.	149
Anexo 10. Fotografías de la aplicación de encuesta al Área Operativa.	150

INDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1 Población.....	54
Cuadro N° 2 Operacionalización de variables (V.I.).....	55
Cuadro N° 3 Operacionalización de variables (V.D.).....	56
Cuadro N° 4 Recolección de la información.....	59
Cuadro N° 5 Aburrido	61
Cuadro N° 6 Indiferencia.....	62
Cuadro N° 7 Tareas	63
Cuadro N° 8 Desaprovechado	64
Cuadro N° 9 Ambiente de confianza.....	65
Cuadro N° 10 Condiciones necesarias.....	66
Cuadro N° 11 Actividades.....	67
Cuadro N° 12 Reconocimientos	68
Cuadro N° 13 Compromiso	69
Cuadro N° 14 Ideas.....	70
Cuadro N° 15. Frecuencias Observadas	73
Cuadro N° 16. Frecuencias Esperadas	74
Cuadro N° 17. Cálculo de X^2_c	75
Cuadro N. 18. Distribución Chi Cuadrado Calculado	76
Cuadro N° 19 Cronograma general de actividades	102
Cuadro N° 20 Guía 1	104
Cuadro N° 21 Guía 2	109
Cuadro N° 22 Guía 3	117
Cuadro N° 23 Guía 4	128
Cuadro N° 24 Modelo Operativo	130
Cuadro N° 25 Administración.....	131
Cuadro N° 26 Previsión de la Evaluación	132

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N°1. Árbol de Problemas	5
Gráfico N°2. Categorías fundamentales.....	20
Gráfico N°3. Red de Inclusión: Variable Independiente	21
Gráfico N°4. Red de Inclusión: Variable Dependiente.....	22
Gráfico N° 5 Aburrido	61
Gráfico N° 6 Indiferencia	62
Gráfico N° 7 Tareas	63
Gráfico N° 8 Desaprovechado	64
Gráfico N° 9 Ambiente de confianza	65
Gráfico N° 10 Condiciones necesarias	66
Gráfico N° 11 Actividades	67
Gráfico N° 12 Reconocimientos	68
Gráfico N° 13 Compromiso.....	69
Gráfico N° 14 Ideas	70
Gráfico N°. 15. Zona de aceptación de la Hipótesis	77
Gráfico N° 16 Plan Operativo	103

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE: PSICOLOGIA INDUSTRIAL

TEMA: “EL SÍNDROME DEL BOREOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL YEROVI MACKUART DEL CANTÓN SALCEDO, PROVINCIA DE COTOPAXI”

AUTOR: Darwin Patricio Granda Gualpa

TUTORA: Lic. Mg. Ximena Cumanda Miranda López

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación tiene como objeto de estudio el Síndrome del Boreout y el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi, la finalidad del trabajo es el análisis del bajo estado de ánimo, desorientación y un inadecuado rendimiento debido al desempeño de tareas repetitivas y monótonas, que afectan a las capacidades intelectuales en el campo profesional, y en su vida laboral; surgiendo con mayor facilidad en trabajos que limitan la oportunidad de desplegar su iniciativa y creatividad; su estudio favorece en la correcta selección del personal; resaltando el análisis de capacidades e intereses profesionales y personales para asignarlas tareas que combinen su cualificación, habilidades e intereses, fomenta retos de aprendizaje, favoreciendo en el clima y satisfacción; favorece en la motivación asignando tareas, horarios de trabajo flexibles, sobre todo, reconocer su labor cuando realizan un buen trabajo, promoviendo la distribución de tareas de forma adecuada; en el trabajo sobresale como metodología aplicada el enfoque cualitativo, cuantitativo, se emplea la modalidad bibliográfica, documental, de campo, se aplica los niveles descriptivo; en la recolección de datos se aplica la encuesta, con un cuestionario de 10 preguntas, aplicado a ciento diecisiete colaboradores; además se utilizaron cálculos estadísticos, tablas y gráficos, obteniendo como resultado que los colaboradores del Hospital Yerovi Mackuart padecen Boreout, proponiéndose como alternativa de solución un plan preventivo, estimulando la participación, el trabajo en equipo, la integración de los colaboradores de la empresa.

Descripción: Síndrome del Boreout, desempeño, clima laboral, motivación, trabajo en equipo, satisfacción laboral, participación, capacidades, rendimiento, iniciativa.

TECHNICAL UNIVERSITY AMBATO
FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION
CAREER INDUSTRIAL PSYCHOLOGY

TOPIC: “BOREOUT SYNDROME AND JOB PERFORMANCE IN THE STAFF OF YEROVI MACKUART HOSPITAL OF CANTON SALCEDO, COTOPAXI PROVINCE”.

AUTHOR: DARWIN PATRICIO GRANDA GUALPA.

DIRECTOR: Lic. XIMENA CUMANDA MIRANDA LÓPEZ Mg.

EXECUTIVE SUMMARY

This research aims to study the syndrome Boreout and job performance in the staff of the hospital Mackuart Yerovi Canton Salcedo, Cotopaxi province, with the objective analysis of low mood, disorientation and poor performance due to performance repetitive and monotonous tasks, affecting intellectual abilities in the professional field and in their working lives; emerging work more easily in limiting the opportunity to display their initiative and creativity; study favors the correct selection of personnel; highlighting analysis capabilities and professional and personal interests to assign tasks that combine their skills, abilities and interests, encourages learning challenges, favoring climate and satisfaction; It promotes motivation by assigning tasks, flexible working hours and, above all, to recognize their work when they do a good job promoting the distribution of tasks adequately; at work stands out as a qualitative methodology, quantitative approach, bibliographical, documentary, field mode is used, the description applies levels; data collection in the survey applies a questionnaire of 10 questions, applied hundred seventeen employees; further statistical calculations, tables and graphs were used, resulting in that hospital employees suffering Boreout Yerovi Mackuart taking, proposing as an alternative solution a preventive plan, encouraging participation, teamwork, integration of collaborators company.

Description: Boreout Syndrome, performance, labor climate, motivation, teamwork, job satisfaction, participation, skills, performance, initiative.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación se enfoca en el análisis del síndrome del boreout, que se relaciona con una situación de aburrimiento crónico dentro del desempeño y cumplimiento de funciones, desencadenándose en problemas de salud como: ansiedad y estrés.

La investigación enfatiza en el desempeño laboral, considerando las competencias laborales alcanzadas integra los conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que favorecen en el alcance de resultados en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

El presente trabajo investigativo consta de seis capítulos, desarrollados de acuerdo las normas y lineamientos establecidos en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, para la modalidad de tesis.

CAPÍTULO I. El Problema, trata sobre la contextualización del problema desde un enfoque macro, meso y micro de la investigación, el análisis crítico se desarrolla en base a estudios de las causas y consecuencias, permitiendo establecer la prognosis y formulación del problema con sus respectivas interrogantes; las delimitaciones del problema en sus niveles: cognitivo, espacial, temporal; finalmente se concluirá con la justificación y objetivos de la investigación.

CAPÍTULO II. El Marco Teórico, se realiza un estudio minucioso sobre los antecedentes investigativos, la Fundamentación Filosófica, Epistemológica, Pedagógica, Axiológica, Psicológica, Sociológica, y Legal; comprende las categorías fundamentales con una constelación de ideas con sus respectivas variables dando lugar la hipótesis y señalamiento de variables.

CAPÍTULO III. Metodología de la investigación con sus enfoques: cualitativo, cuantitativo, la modalidad: bibliográfica documental, de campo; sus niveles descriptivo, exploratorio, asociación de variables; población y muestra, planteándose las técnicas e instrumentos, la operacionalización de variables, el plan de recolección de la muestra, el plan para el procesamiento y análisis de la información.

CAPÍTULO IV. Análisis e interpretación de resultados incluye tablas, gráficos, análisis e interpretación; las interrogantes planteadas en los diferentes cuestionarios, verificación de la hipótesis; planteamiento y la aplicación de la fórmula del Chi cuadrado, finalmente se visualiza la zona de aceptación y rechazo de la hipótesis.

CAPÍTULO V. Hace referencia a las conclusiones y recomendaciones de acuerdo al análisis estadístico de los datos de la investigación, estableciéndose la el planteamiento y realización de la propuesta.

CAPÍTULO VI. Denominado propuesta, contiene: datos informativos, antecedentes de la respuesta, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación, metodología, modelo operativo, administración, dando solución al problema.

Finalmente se concluye con la bibliografía, y anexos respectivos; especificando el fundamento documental a utilizarse en el desarrollo del trabajo.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Tema de Investigación

“El Síndrome del boreout y el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi”.

1.2. Planteamiento del Problema

1.2.1. Contextualización

A nivel mundial, investigaciones consideran que el síndrome del boreout se relaciona con el aburrimiento y desinterés en el puesto de trabajo, perjudicando en el cumplimiento de actividades, tareas y funciones; condicionando las relaciones interpersonales.

Según; (WhintheR, 2008), p.234. Actualmente, el aburrimiento en el trabajo, se genera debido a la insuficiente participación del empleado o colaborador en actividades empresariales, promoviendo el desinterés en sus puestos de trabajo; afectando en el desempeño laboral, repercutiendo en la eficiencia, calidad y productividad.

Se considera que la inacción en el puesto de trabajo, puede convertirse en fuente de estrés, debido a un aburrimiento crónico, denominado como boreout, sobresaliendo como causas la inadecuada planificación, de actividades y funciones establecidas en el puesto de trabajo, enfatiza la duplicidad de funciones, actividades repetitivas.

En el Ecuador, innumerables trabajadores padecen el síndrome de boreout, debido a tareas monótonas, originando limitaciones que impiden a los trabajadores innovar y cumplir actividades potencialmente creativas, imposibilitando el

ascenso o el acrecentamiento del salario, siendo inexistente la estimulación y reconocimiento por parte de sus superiores, ante un buen desempeño o una propuesta innovadora.

En el Ecuador, según un estudio realizado por la empresa Gallup Internacional dedicada a la investigación de mercados realiza encuestas de opinión pública, entre los años 2011 y 2012; efectuó una investigación a trescientos trabajadores en el Ecuador, indicando que el 16% de los encuestados se sentían bien con su trabajo, desempeñando sus funciones de manera óptima con un nivel de estrés normal en los colaboradores; por otro lado, el 70% de los encuestados no están comprometidos en su lugar de trabajo, manifestando que carecen de motivación siendo propensos a no invertir algo adicional en su trabajo sin sufrir de estrés laboral en lo absoluto; cifra alarmante resaltando que los trabajadores no contribuyen de manera significativa en la producción y en el servicio de las empresas generando pérdidas económicas; el 14% restante de los colaboradores son los típicos, difunden la negatividad en las empresas demostrando que esa es una manera de no aburrirse en el trabajo y que les importa poco o nada que sean descubiertos en el aburrimiento y abandono en el cumplimiento de actividades.

El síndrome de boreout afecta en el cumplimiento de funciones, repercutiendo en el desempeño laboral, afectando en el alcance de objetivos establecidos generando un círculo vicioso de sentimientos de inutilidad, dejadez de funciones, perjudicando en el cumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo, contribuyendo en el trastorno del estado de ánimo por depresión, trastorno de personalidad, pudiendo experimentarse una sensación de cansancio y apatía.

Actualmente en el Hospital Yerovi Mackuart lamentablemente no existen registros de investigaciones sobre el síndrome del Boreout, siendo trascendental el estudio, los trabajadores presentan el boreout evidenciándose infra exigencia, con tareas repetitivas y monótonas, realización de tareas repetitivas, sin sentido; sensación de desaprovechar el tiempo de trabajo; aburrimiento, definido como un estado anímico de apatía, duda; desinterés, por inexistente identificación con el trabajo, afectando en la experiencia, conocimientos, perjudicando en el cumplimiento de las normas de conducta y disciplina establecidas, limitando la demostración de habilidades en el desempeño dentro de la institución.

1.2.2. Árbol de Problemas

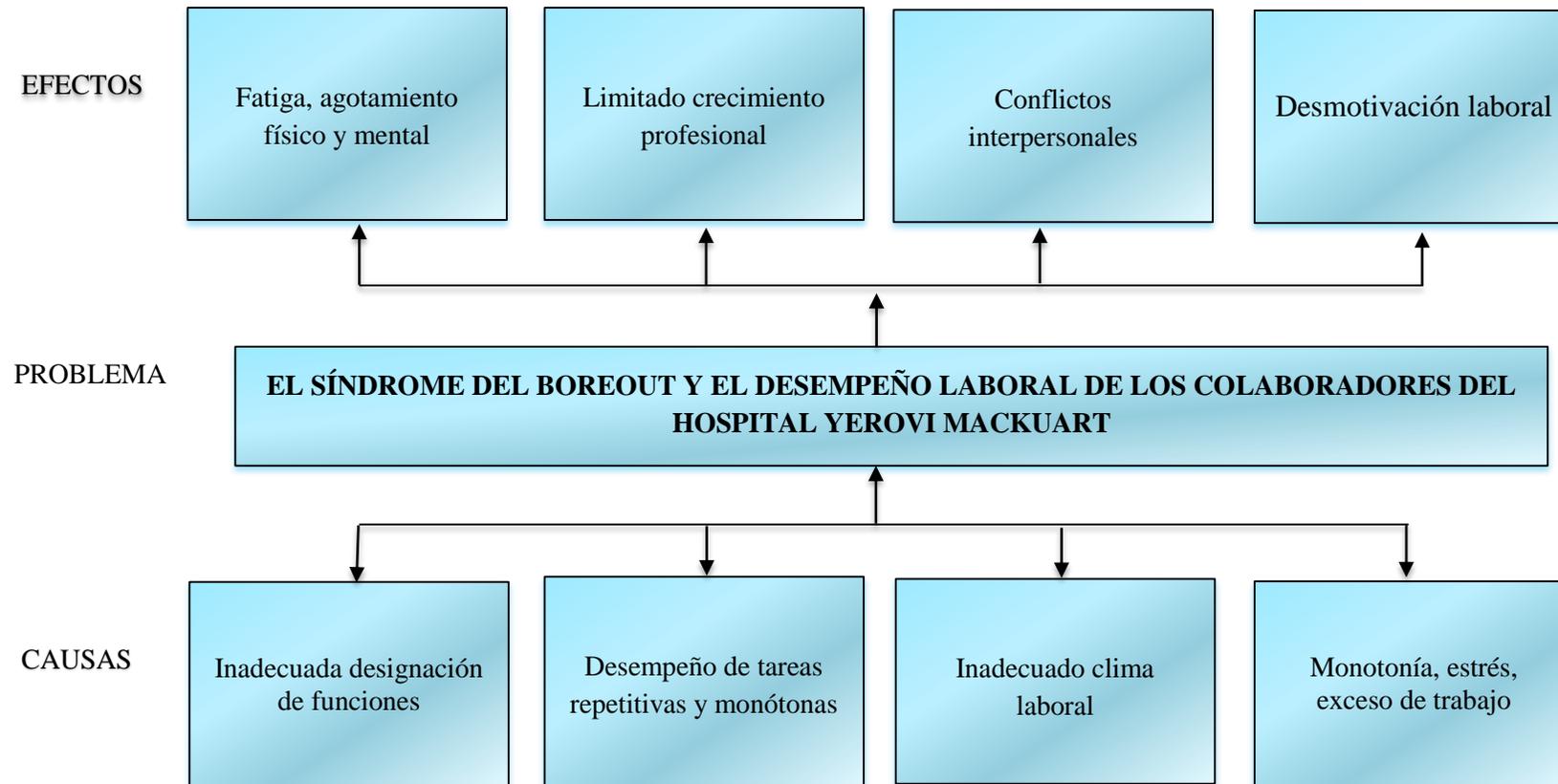


Gráfico N°1. Árbol de Problemas
Fuente: Hospital Yerovi Mackuart
Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

1.2.3. Análisis Crítico

En el Hospital Yerovi Mackuart el síndrome del boreout condiciona el desempeño laboral, repercutiendo en la estructura operativa, afectando en el reconocimiento y oportunidades de ascenso, fortaleciendo el deficiente ambiente organizativo, promoviendo inestabilidad, inseguridad, insuficiente creatividad; deteriorando la iniciativa en el cumplimiento de actividades.

La inadecuada designación de funciones provoca fatiga, agotamiento físico y mental, dando lugar a la apatía y desmotivación provocando aburrimiento por la jornada laboral y por el contenido del trabajo, ocasionando que colaborador condicione sus habilidades y conocimientos para el desempeño laboral, influyendo en la responsabilidad.

El desempeño de tareas repetitivas y monótonas ha originado un limitado crecimiento profesional, incidiendo en la motivación, provocando un escaso aprovechamiento de las capacidades, aislamiento, insuficiente reconocimiento por el trabajo realizado en el campo laboral, restringiendo el cumplimiento de funciones y el rol de cada trabajador en la organización.

Además, el inadecuado clima laboral promueve conflictos interpersonales, condicionando la autonomía en la toma de decisiones, favoreciendo en la incertidumbre, fortaleciendo un inadecuado rendimiento laboral, afectando en el cumplimiento de la misión, visión y principios empresariales, repercutiendo en el trabajo en equipo, en el grado de autonomía y control en el trabajo.

La monotonía, estrés, exceso de trabajo provoca desmotivación laboral, afectando en la relación con los jefes o compañeros de trabajo, originando pesimismo, absentismo, repercutiendo en el comportamiento y desempeño profesional perjudicando en la estructura organizativa o el estilo de liderazgo que impide a los trabajadores participar o desarrollar su potencial dentro de la empresa.

1.2.4. Prognosis

Al no darse solución al problema del síndrome del burnout seguirá el inadecuado desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Yerovi Mackuart, continuará la escasa planificación, la insuficiente especificación de las funciones del puesto de trabajo, seguirá la ambigüedad de rol perseverará la fatiga, agotamiento físico y mental, dando lugar al aburrimiento, desinterés, incumplimiento de funciones repercutiendo en las promociones y ascensos en la institución, afectando en el desempeño laboral.

Además, perseverará el limitado crecimiento profesional, subsistirán los conflictos interpersonales, provocando desmotivación en el campo laboral, condicionando la toma de decisiones, la emisión de juicios de valor limitando el crecimiento profesional, incidiendo negativamente en la gestión de talento humano, generando la pérdida de la autoestima, persistirá los conflictos interpersonales, deteriorando las capacidades creativas, restringiendo el trabajo con eficiencia, calidad productividad, conllevando al desarrollo de actividades monótonas

1.2.5. Formulación del Problema

¿De qué manera incide el síndrome del burnout en el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi?

1.2.6. Preguntas Directrices

- ¿Cuáles son las causas que producen el síndrome del burnout en los colaboradores del Hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi?
- ¿Cuál es el desempeño laboral de los colaboradores del hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi?

- ¿Existe una alternativa de solución al problema: el síndrome del burnout en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Yerovi Mackuart?

1.2.7. Delimitación del Problema

1.2.7.1. Delimitación del contenido

- **Campo:** Psicología.
- **Área:** Organizacional.
- **Aspecto:** El Síndrome del Burnout / Desempeño Laboral

1.2.7.2. Delimitación Espacial

La presente investigación se realizará en el espacio físico del Hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi.

1.2.7.3. Delimitación Temporal

El trabajo investigativo se realizará en el período Noviembre 2014; Noviembre 2015

1.3. Justificación

El presente trabajo investigativo es de **interés** ya que fortalece al conocimiento relacionado con el síndrome laboral burnout, analizando sus consecuencias como, depresión, aburrimiento, el desinterés, la desorientación en el cumplimiento de actividades; favoreciendo en el cumplimiento de tareas, toma de decisiones, despertando el interés en el cumplimiento de objetivos personales, profesionales y laborales.

El trabajo investigativo es de **importancia** teórica-práctica porque favorece en la comprensión, reflexión y razonamiento del síndrome del boreout y su trascendencia en el desempeño laboral, favoreciendo en la organización del trabajo desde la perspectiva física y mental, aportando con estrategias en el fortalecimiento del autoestima, creatividad e imaginación.

El trabajo es **novedoso**, resaltando que en la empresa no existen investigaciones relacionadas con el síndrome del boreout, lo que perjudica el clima laboral, conllevando a conflictos interpersonales, condicionando el trabajo en equipo, el desarrollo de capacidades, habilidades y conocimientos, estimulando una inadecuada motivación para el cumplimiento de objetivos empresariales.

La investigación es de **impacto** al influir en el desempeño laboral, en el cumplimiento de normas y funciones específicas en los puestos de trabajo, aportando en la salud del trabajador al disminuir el estrés, favoreciendo en la designación de funciones limitando el ausentismo laboral.

Este trabajo investigativo es de gran **utilidad** porque su contenido es un aporte, una guía para la realización de futuros trabajos relacionados con el síndrome del boreout y el desempeño laboral, brindando nuevos retos de aprendizaje, fortaleciendo la distribución de tareas de forma adecuada.

Además, el trabajo es **factible** al existir el apoyo incondicional de las autoridades del Hospital Yerovi Mackuart para su realización efectiva; además el investigador posee los recursos humanos, materiales, tecnológicos; económicos y financieros para su ejecución y evaluación.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar la incidencia del Síndrome del Boreout en el Desempeño Laboral de los colaboradores del hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Identificar las causas que produce el Síndrome del Boreout en los colaboradores del hospital Yerovi Mackuart.
- Analizar el desempeño laboral de los colaboradores de Hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi.
- Proponer una alternativa de solución al problema: el síndrome del boreout y desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Yerovi Mackuart

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Investigativos

En el Hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi”, no se han encontrado trabajos relacionados con el tema de investigación; se ha explorado en los archivos bibliotecarios correspondiente a la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Técnica de Ambato, revisándose tesis elaboradas por estudiantes de las promociones anteriores con la finalidad de encontrar trabajos que se relacionen con el tema seleccionado, se resalta que no existen investigaciones vinculadas al síndrome de boreout, sobresaliendo los siguientes en relación al desempeño laboral:

Tema: “El síndrome de burnout y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado San Cristóbal de Patate.”

Autor: Aguiar Muñoz Edgar Mauricio

Tutora: Dra. Mg. Núñez López Carmita del Rocío

Objetivo:

- *Determinar en qué nivel afecta el Síndrome de Burnout en el talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado San Cristóbal de Patate.*
- *Comprobar que factores influyen en el desempeño laboral del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado San Cristóbal de Patate*
- *Diseñar una propuesta de solución al problema planteado en el Gobierno Autónomo Descentralizado San Cristóbal de Patate.*

Conclusiones:

- *El Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado San Cristóbal de Patate presenta niveles elevados de Burnout.*
- *El desempeño laboral del Talento Humano se ve afectado notablemente con la presencia de Burnout en el Talento Humano.*
- *Es necesario capacitar al Talento Humano para bajar los altos niveles de Burnout y de esta manera que el desempeño laboral no se vea afectada*

El trabajo citado se relaciona con el tema a estudiarse considerando que el burnout o Síndrome del quemado se han convertido en un factor importante durante las últimas décadas en el contexto laboral, encontrándose entre los problemas que afecta en el ámbito de la seguridad, salud en el trabajo, al perjudicar notablemente a las personas y organizaciones; en los últimos años, los expertos en salud laboral están advirtiendo de otro fenómeno que repercute negativamente en el bienestar de empleados, el Síndrome Boreout, caracterizado por un “aburrimiento crónico”, considerándose que el Burnout y el Boreout son igual de perjudiciales para la salud de los trabajadores.

Tema: “El Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi”

Autor: Maliza López Fanny Lilian, (2012)

Tutora: Dra. Mg. Núñez López Carmita del Rocío

Objetivo:

- *Determinar cómo incide el clima organizacional en el desempeño laboral del talento humano de la Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi de la ciudad de Latacunga.*
- *Diagnosticar el clima organizacional actual de los trabajadores de la Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi.*
- *Apreciar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi.*

- *Diseñar un plan de mejora del Clima Organizacional de Recursos Humanos para la empresa Eléctrica Cotopaxi de la ciudad de la Latacunga.*

Conclusiones

- *El clima organizacional presente no es el más adecuado para que exista un alto desempeño laboral; el talento humano necesita mayor motivación para desenvolverse de manera idónea, ya que se lo ha dejado en segundo plano y no se le ha puesto la atención que merece, por lo cual la Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi, debe fijar estrategias alternativas para desarrollar y mejorar el departamento de Recursos Humanos y su Talento.*
- *El desempeño laboral presente se encuentra en una fase creciente pero no en su totalidad adecuada, ya que la empresa para su mejor desarrollo, necesita un desempeño óptimo para alcanzar los estándares que se requiere y de esta manera forjar un desempeño laboral apropiado y fructífero para el beneficio de la Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi y de sus trabajadores.*
- *El clima organizacional y el desempeño laboral se encuentran estrechamente relacionados por esta razón si uno de estos aspectos sufre una modificación el otro también se ve afectado por esta razón la empresa debe cuidar significativamente éstos para alcanzar una adecuada calidad empresarial.*

La investigación citada aporta en el trabajo propuesto considerando que el clima organizacional al no ser fortalecido desfavorece en el desempeño laboral de los trabajadores, condicionando el cumplimiento de labores, afectando en la motivación, siendo escasa la planificación y especificación de las funciones del puesto de trabajo, lo que puede producir ambigüedad de rol.

Tema: “La Motivación y su incidencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores del área operativa en el gobierno municipal del cantón Santiago de Pillaro, provincia de Tungurahua“.

Autor: Robalino Cujano Ana Isabel, (2013)

Tutor: Psic. Educ. Mg. César Oswaldo Yamberla González

Objetivos

- *Determinar cómo la motivación incide en el desempeño laboral en el área operativa del gobierno municipal del cantón Santiago de Pillaro en la provincia del Tungurahua.*
- *Determinar Cuáles son los niveles de la motivación que inciden en el ineficaz desempeño laboral*
- *Analizar Cuáles son las áreas del desempeño laboral que afectan a la motivación de los colaboradores del área operativa del gobierno municipal*
- *Proponer De qué manera se aplica la capacitación más adecuada para elevar la motivación y mejorar el desempeño laboral en el área operativa del gobierno municipal del cantón Santiago de Pillaro Provincia del Tungurahua.*

Conclusiones

- *Si los niveles de la motivación no se satisfacen en su totalidad los colaboradores podrían verse afectado no solamente en problemas fisiológicos sino también en problemas familiares y sociales impidiendo así un desempeño laboral de alta calidad.*
- *La institución está dejando de lado en cuando la competitividad de los colaboradores es decir que no se les está dando la mayor importancia lo que se ha visto muy afectada las áreas del desempeño laboral en un bajo índice de la participación de la planificación de actividades, en la organización de materiales, y logro de metas esto se debe a que la motivación que se les brinda es muy escaso y no es la adecuado.*
- *En el gobierno municipal del cantón Santiago de Pillaro no se está tomando en cuenta lo importante que es que los colaboradores se desempeñen de una manera eficiente en sus puestos de trabajo por lo que han dejado en un segundo plano a la motivación y lo que esto representa para una buena imagen institución y en si el éxito empresarial.*

Al no existir trabajos que vinculen a las dos variables de estudio, el síndrome de boreout y el desempeño laboral, se extiende el análisis en el campo motivacional, resaltando que su aplicación fortalece el rendimiento laboral, promoviendo el trabajo en equipo, incrementando el grado de autonomía y control en el trabajo.

2.2. Fundamentación Filosófica

El enfoque de la presente investigación se basa en el paradigma crítico-propositivo. La concepción y la teoría del cambio social se debe dirigir y orientar la investigación, para los cual se requiere tener una concepción clara de los cambios cuantitativos y cualitativos, de los cambios planeados y no planeados, así como las condiciones y circunstancias en las cuales se establecen los cambios. Achig s., Lucas, (2001)

El trabajo se desarrolla bajo los lineamientos del paradigma Crítico Propositivo, en virtud de realizar una investigación sistemática de la problemática y se organiza una propuesta de solución alternativa, frente a las variables de estudio, síndrome de Boreout y desempeño laboral.

Crítico: porque nos permite cuestionar los esquemas modelo de hacer investigación que están comprometidas con la lógica instrumental del poder, además a ello, porque refuta las explicaciones reducidas a causalidad lineal.

Propositivo: porque cuando se realiza una investigación no nos podemos detener a la contemplación pasiva de los fenómenos, sino que además de observar el fenómeno, se plantea alternativas de solución construidas en un clima de sinergia y proactividad.

2.2.1. Fundamentación Epistemológica

El conocimiento se crea en las empresas, los laboratorios y las universidades; se difunde por medio de las familias, los centros de educación y los puestos de trabajo y es utilizado para producir bienes y servicios. Si bien antes se consideraba que la prioridad era el desarrollo económico y que luego vendría todo lo demás educación, vivienda y salud hoy es completamente diferente ya que la vinculación entre educación y progreso económico es esencial.

La investigación favorece en el conocimiento, en el pensamiento crítico, creativo e imaginativo al enfocarse en el estudio y análisis del Síndrome del burnout y el desempeño laboral, aportando en el mejoramiento del control emocional y la resolución de problemas, fortaleciendo la comunicación, promoviendo la participación de los trabajadores en la organización.

2.2.2. Fundamentación Ontológica

El problema presentado se ha venido dando desde hace varios años, considerándose de mucha importancia debido a que el talento humano es parte fundamental para el desarrollo de la empresa, el mismo que puede estar sujeto al cambio, si se le da la atención y estudio que se merece para poder encontrar la solución. (Sashkin y Lassey, 2000).

Un aspecto importante a considerar en el Hospital Yerovi Mackuart es la tendencia de las personas a resistirse a los cambios, hemos podido evidenciar que existe una actitud negativa al enfrentar los mismos, lo que repercute en el desempeño laboral, generando en los colaboradores resistencia en el compromiso para realizar sus funciones, entonces la creación de una actitud de positivismo hacia ellos es fundamental, cambiando el paradigma cultural en los colaboradores para tomar los cambios con la actitud e iniciativa adecuada para enfrentarlos.

2.2.3. Fundamentación Axiológica

La idea principal que plantea el autor es que “la ciencia del valor debe basarse en términos primarios de valor al igual que la mecánica se basa en términos primarios de movimiento.” (Hartman, 1986).

La importancia de practicar los valores que nos han enseñado desde pequeños en nuestros hogares es fundamental ya que ellos son los que indican la calidad de personas y profesionales que somos en la actualidad, por lo tanto, eso se debe transmitir en la organización, para crear una cultura de respeto y madurez para que se cumplan con responsabilidad las funciones designadas.

2.4. Fundamentación Legal

La presente investigación tiene el respaldo de los siguientes artículos de la Constitución Política del Ecuador, La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

Constitución Política del Ecuador. Título II.- Derechos. Capítulo V.- Derechos de participación

Art. 61.- Los ecuatorianos y ecuatorianas gozan de los siguientes derechos:

7.- Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente incluyente, equitativo, pluralista y democrática, que garantice su participación, con criterios de equidad paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional.

Es de gran importancia que las empresas realicen el reclutamiento y selección de personal de forma adecuada, transparente y equitativa ya que actualmente, un trabajador es seleccionado por sus competencias lo cual le hace un candidato potencial y apto para ocupar un puesto de trabajo.

TÍTULO V.- Régimen De Desarrollo. Capítulo VI.- Trabajo y producción

Art. 389.- Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basaran en ciertos requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, dignidad e integridad de las personas.

En la actualidad es primordial que el proceso de reclutamiento y selección sea transparente y sin discriminación, esto permite la sana competencia y la adquisición del candidato idóneo a ocupar una vacante, lo que permitirá tener un colaborador motivado y comprometido dentro de la institución.

Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)

Título IV. De La Administración Del Talento Humano De Las Y Los Servidores Públicos. Parágrafo I

Ministerio de Relaciones Laborales

Art. 51.- Competencia del Ministerio de Relaciones Laborales en el ámbito de esta Ley.- El Ministerio de Relaciones Laborales, tendrá las siguientes competencias:

g) Establecer políticas nacionales y normas técnicas de capacitación, así como coordinar la ejecución de programas de formación y capacitación.

Un colaborador capacitado es un colaborador potencial dentro de la institución y esto se ve reflejado en la productividad y la calidad de servicio que ofrecen las empresas, gracias a que el trabajador se siente motivado y comprometido con su trabajo.

Parágrafo II

DE LAS UNIDADES DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Art. 52.- De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano.- Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades:

i) Aplicar las normas técnicas emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales, sobre selección de personal, capacitación y desarrollo profesional con sustento en el Estatuto, Manual de Procesos de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Genérico e Institucional.

p) Coordinar anualmente la capacitación de las y los servidores con la Red de Formación y Capacitación Continuas del Servicio Público.

La aplicación correcta de las diferentes normativas es fundamental, esto nos permite el seguimiento de un modelo de administración del talento humano más efectivo y dinámico generando una cultura de compromiso, lo cual, rápidamente puede ser percibido por los colaboradores, elevando su desempeño laboral.

Título V. De la Administración Técnica del Talento Humano

CAPÍTULO 2. Del Subsistema de Planificación del Talento Humano

Art. 55.- Del subsistema de planificación del talento humano.- Es el conjunto de normas, técnicas y procedimientos orientados a determinar la situación histórica, actual y futura del talento humano, a fin de garantizar la cantidad y calidad de este recurso, en función de la estructura administrativa correspondiente.

El capital humano es el más importante de la empresa porque sin colaboradores no existirían empresas, por eso, de la magnitud de la planificación dentro de los procesos de talento humano para saber las necesidades de los trabajadores y corregir posibles falencias en beneficio de los trabajadores.

2.5. Categorías Fundamentales

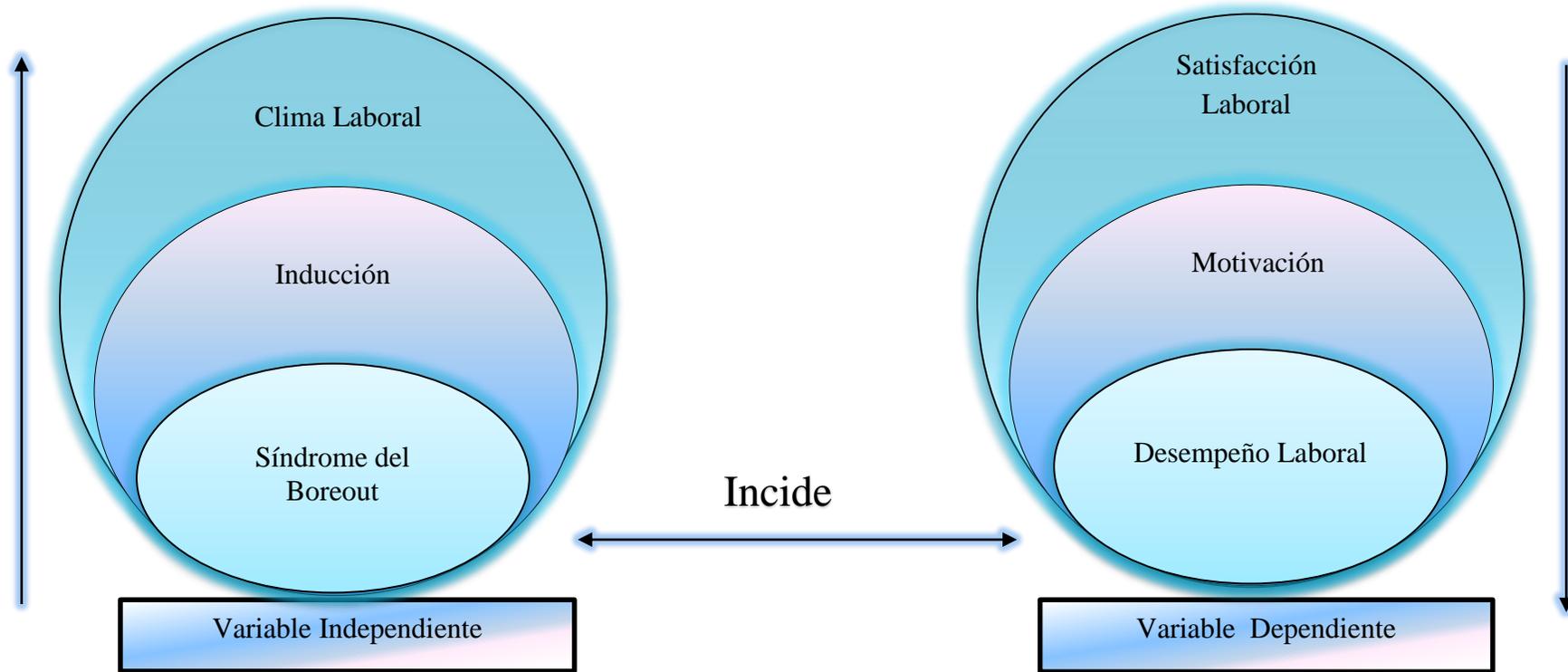


Gráfico N°2. Categorías fundamentales
Fuente de Información: Hospital Yerovi Mackuart
Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

Constelación de Ideas (Variable Independiente)

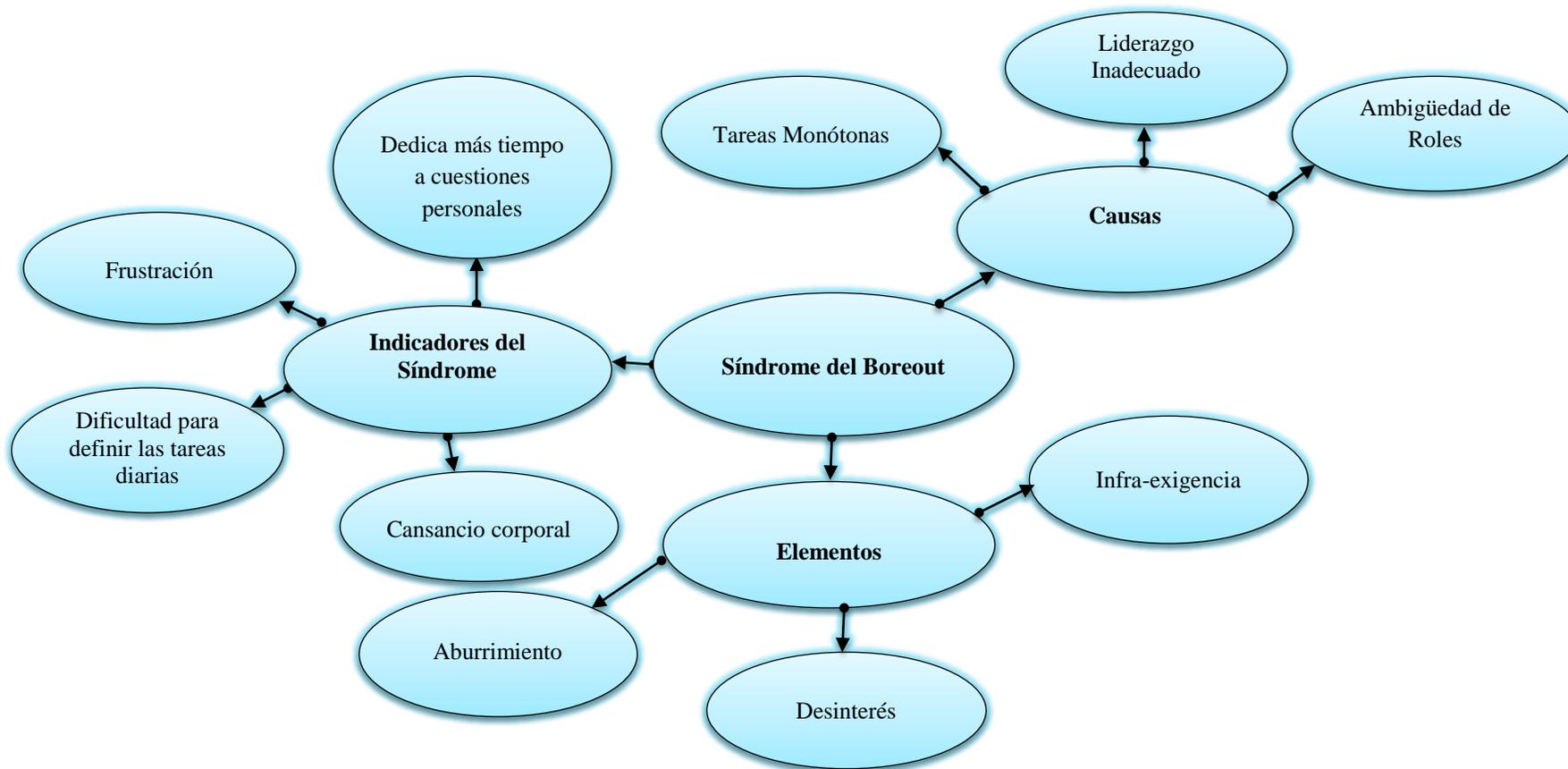


Gráfico N°3. Red de Inclusión: Variable Independiente

Fuente de Información: Hospital Yerovi Mackuart

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

Constelación de Ideas (Variable Dependiente)

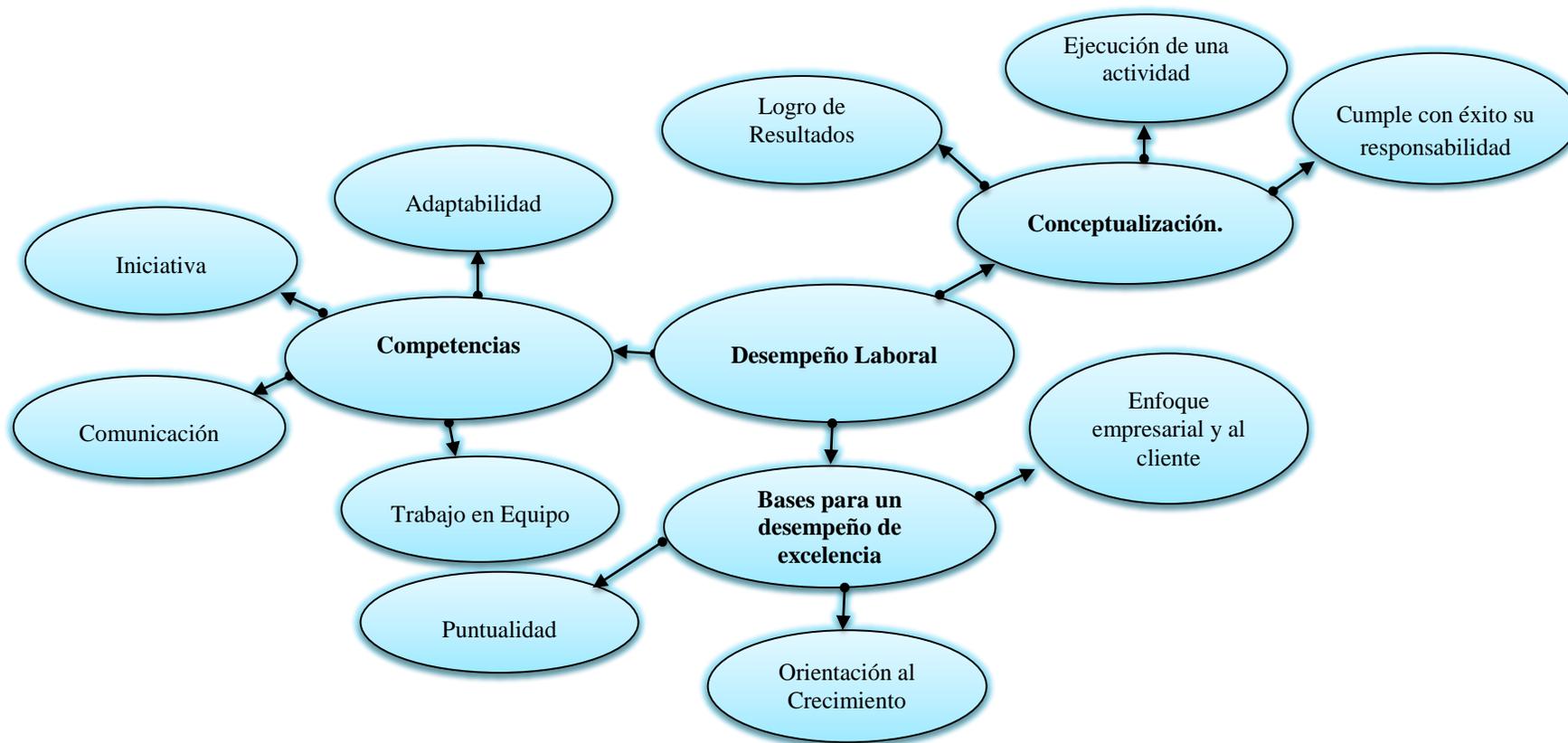


Gráfico N°4. Red de Inclusión: Variable Dependiente

Fuente de Información: Hospital Yerovi Mackuart

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

2.6.1. Fundamentación Teórica. Variable Independiente

2.6.1.1. Síndrome del Boreout

El boreout como opuesto del burnout, se compone de tres elementos: infra-exigencia, desinterés y aburrimiento en el puesto de trabajo. A estos se añaden diferentes estrategias de conducta adoptadas por el trabajador, quien las utiliza para parecer agobiado y mantener alejado el trabajo adicional. Los elementos mencionados anteriormente tienen su propio carácter y propios efectos.

2.6.1.1.1. Definición

El concepto Boreout está compuesto por las dos palabras inglesas Bore aburrido y out fuera. De la combinación de ambas palabras resultaría, pues, algo parecido a un encontrarse fuera del aburrimiento. Así, el trabajador afectado de boreout sería alguien que se encuentra, en cierto modo, más allá del aburrimiento. Por descontado, eso no significa que por ello el trabajador vaya a acabar con su aburrimiento y vuelvan a aparecer en su vida el cambio y la emoción. Al contrario: en este caso el aburrimiento se hace hasta tal punto insostenible que adopta para el afectado, nuevas y mayores dimensiones. (Rothlin y Werder, 2009).

El Síndrome de Boreout se define como una condición relacionada con el aburrimiento, el desinterés y la infra-exigencia, [generando] conflictos a la población trabajadora así como pérdidas cuantiosas a las empresas y que tiene como consecuencias la depresión y falta de autoestima. (Cabrera, 2014)

Actualmente, en las empresas no se conoce acerca de este Síndrome del Boreout, lo que hace que sea un tema de estudio interesante para los Gestores de Talento Humano, por lo tanto, un trabajador que padezca de este síndrome no será un colaborador potencial dentro de la institución.

2.6.1.1.2. El Aburrimiento en el Trabajo

Estado de desgano, duda y desorientación, porque el trabajador no sabe qué hacer durante todo el día o buena parte de la jornada laboral; el aburrimiento puede ser generado por el tipo de actividades

a realizar (tediosas, monótonas, sin sentido), por el contenido de las tareas, y por las acciones que acomete el trabajador durante la jornada. (Rothlin y Werder, 2009).

Un colaborador que se encuentre aburrido en su puesto de trabajo no es un colaborador potencial por la desorientación que experimenta al no saber qué actividades son las que debe realizar, lo cual no le permite estar motivado.

2.6.1.1.3. El Desinterés en el Trabajo

Acá se detecta una ausencia de identificación con el trabajo; el colaborador puede representar desinterés por todo lo que representa la empresa, desinterés por el trabajo, y desinterés por su propia situación dentro de la empresa (no preocupándole ni siquiera promociones o ascensos dentro de la organización). (Rothlin y Werder, 2009).

Si un colaborador no demuestra interés en su puesto de trabajo y en las funciones que realiza, es un trabajador que poco o nada ayuda en la producción de la empresa o en la prestación de servicios, generando un ambiente de apatía entre compañeros de trabajo.

2.6.1.1.4. La Infra-exigencia en el Trabajo

Un trabajador esta infra-exigido cuando tiene la sensación de que en realidad podría rendir más en el puesto de trabajo de lo que efectivamente rinde. Expresado de otro modo: lo que el empresario exige como rendimiento del trabajo se sitúa por debajo de las posibilidades del trabajador. (Rothlin y Werder, 2009).

Es importante realizar una buena selección del personal mediante competencias, si esto no se realiza de manera adecuada, el colaborador se sentirá frustrado dentro de la institución, pudiendo generar aburrimiento, desinterés e infra-exigencia.

Por otro lado, estos tres elementos están siempre ligados de algún modo que pueden interactuar de la siguiente manera; a aquel colaborador que está permanentemente infra-exigido empieza a aburrirle su trabajo, y quien se aburre

constantemente, pronto o más tarde, acaba por perder el interés en lo que hace. En este contexto, las estrategias del boreout son imprescindibles porque cuando alguien se aburre en el puesto de trabajo, no debe mostrar ante los demás su desinterés. ¿Quién puede permitirse quedar viendo el espacio o mirar un punto fijo sin hacer nada? Un colaborador no puede hacer eso en ningún caso, de modo recurre a realizar forzosamente algunas formas de conducta que llamen la atención de otros y de la impresión de estar ocupado cumpliendo sus labores y cargado de trabajo. Si el colaborador no utilizase estas formas de comportamiento, corre el riesgo de ser despedido.

2.6.1.1.5. Causas del Boreout

Según www.psicologiaymente.net. (2014) dice que las causas del boreout son las siguientes:

- *Cumplimiento de labores por debajo de las capacidades del empleado*
- *El trabajador se encuentra en un empleo que no le produce una gran motivación o tiene expectativas que difieren sobre el puesto en el que se encuentra.*
- *Falta de planificación o falta de especificación de las funciones del puesto de trabajo, lo que puede producir ambigüedad de rol.*
- *Acaparamiento de las tareas más motivadoras por parte de los superiores o de compañeros con más antigüedad, dejando al resto las más repetitivas.*
- *Realización de tareas monótonas todos los días y durante horas.*
- *La estructura organizativa o el estilo de liderazgo que impide a los trabajadores participar o desarrollar su potencial dentro de la empresa.*
- *Imposibilidad de ascenso o aumento del salario y escasa estimulación o reconocimiento por parte de sus superiores, lo que no se asocia el esfuerzo en el trabajo a los resultados obtenidos. A la larga se produce indefensión aprendida.*
- *Sobre-cualificación en conocimientos o experiencia para un puesto de trabajo, esto puede conducir a una insatisfacción laboral. (párr. 3)*

El síndrome del boreout aparece en un trabajador por muchas causas y, para evitar que un colaborador padezca aquello, es importante planificar y diseñar estrategias que permitan evitar o disminuir la presencia del síndrome en los colaboradores, por ejemplo, diseñar adecuadamente el perfil del puesto para que con esta

herramienta el colaborador conozca desde un inicio las funciones que debe realizar.

2.6.1.1.6. El Boreout es paradójico

El boreout es un asunto serio; el hecho de no cumplir las funciones de trabajo es muy popular e idílico. Pero la realidad es totalmente distinta, ya que el hecho de estar sentado durante largas horas de trabajo sin saber que hacer es una situación desesperante para el colaborador, pero paradójicamente, él mantiene vivo su descontento. Los trabajadores son creativos en el momento de inventar hábitos para evitar trabajar.

2.6.1.1.7. Indicadores del síndrome

Según el Observatorio de Riesgos Psicosociales de la Unión General de Trabajadores UGT. (2014) en su ficha número 19 nos indica que:

- *Cuesta demasiado esfuerzo realizar cualquier tipo de iniciativa por más mínima que sea.*
- *El cuerpo experimenta cansancio corporal cuando se llega al trabajo.*
- *Se dedica más tiempo a cuestiones personales en el horario laboral, que a las profesionales.*
- *Se es incapaz de hablar con el jefe directo sobre el propio trabajo que se está ejecutando o sobre el rendimiento personal.*
- *Se encuentra una gran dificultad por definir claramente las tareas diarias que se realizan en la empresa.*
- *Se percibe cualquier comentario acerca del trabajo que se realiza o del desempeño del mismo como un ataque hacia la propia persona.*
- *Se tiene un sentimiento de frustración constante cuando se asiste a las reuniones ya que se reconoce que debería estar aportando más de lo que está haciendo.*

Si bien el boreout tiene algunas manifestaciones físicas, todavía no se registran estudios de forma clínica. Para evitar que los síntomas se prolonguen o empeoren, se recomienda hablar con la autoridad correspondiente apenas comiencen a aparecer.

2.6.1.1.8. Las estrategias del boreout

Según, www.boreout.com dice que:

Estas estrategias ayudan a ganar tiempo libre durante el trabajo para hacer cosas privadas: planificar las próximas vacaciones, subastar un nuevo mp3 o simplemente navegar por el internet. Las estrategias convierten el mundo laboral, a primera vista, en un estrés constante, pero no todos los que parecen estar estresados lo están realmente. Un trabajador que no realiza ninguna actividad disimula con las estrategias y finge estar estresado en su trabajo. De este modo, evita mejorar su situación: incurre en el dulce veneno de no hacer nada. Se pasa todo el día haciendo chapuzas, engañándose a sí mismo y pensando que todo está en perfecto orden. Aunque esto, como sabemos, no es así. Se describe, de forma breve, dos posibles estrategias. Aunque la creatividad, en el momento de hacer ver que se está trabajando, no tiene límites. (Sección de Estrategias, párr. 1-2).

Un colaborador que padece de boreout utilizará estas estrategias para parecer que esta sobrecargado de trabajo, pero en realidad no tiene nada que realizar, y para que sus compañeros no adviertan de ello, se escuda con las estrategias para evitar que se le asigne trabajo adicional.

2.6.1.1.8.1. La estrategia de prorrogar una tarea

Según, www.boreout.com dice que:

Con esta estrategia, el trabajador prorroga su trabajo o lo lleva a cabo con mucho más tiempo del que realmente es necesario. Un proyecto de larga duración es ideal para esta estrategia. Sería posible acabar la tarea en menos tiempo del fijado el jefe. Pero, ¿por qué hacerlo rápido cuando uno puede estar más tranquilo en el trabajo y, supuestamente, mejor? (Sección de Estrategias, párr. 3).

Mediante la aplicación de esta estrategia el colaborador puede simular que está copado de trabajo, lo que hará pensar que trabaja muy duro simulando su identificación con la empresa pero lo único que hace es buscar tiempo libre para realizar otras actividades.

2.6.1.1.1.2. La estrategia de compresión del trabajo

Según, www.boreout.com dice que:

Comprimir significa trabajar de modo eficiente y concentrado en una tarea, en lugar de dedicarle mucho tiempo de manera ineficiente. El objetivo de la estrategia es acabar el trabajo lo antes posible y retrasar la entrega hasta la fecha marcada por el jefe. De este modo, el trabajador consigue suficiente tiempo para dedicarlo a sus cosas privadas o para conversar con los compañeros de trabajo. (Sección de Estrategias, párr. 4).

La aplicación de esta estrategia es muy común en los colaboradores de las empresas, esta permite tener tiempo libre para dedicarse a asuntos privados o para charlar tranquilamente con sus compañeros de trabajo.

Según Cabrera, (2014), otro tipo de estrategias que aplica un colaborador para dar la impresión que está trabajando son:

Documentos: *Consiste primordialmente en colocar documentos sobre el escritorio dando la sensación a su jefe y compañeros de estar ocupado.*

Pantalla: *Similar al anterior consiste en colocar algún archivo en la pantalla del computador que al igual provoque la sensación a su jefe y compañeros de que el trabajador se encuentra ocupado en sus tareas.*

Pseudoentrega: *El trabajador es el primero que llega y el último que se marcha de la oficina.*

Compresión: *Puede realizar la función que se le asignó más rápido y no lo manifiesta para disponer de tiempo libre para sus tareas personales.*

Laminamiento: *Solicita más tiempo del necesario para realizar una determinada tarea, con ello también logra disponer de tiempo libre para sus tareas personales.*

Obstaculización: *No acepta ayuda de los compañeros para que lo apoyen en la realización de una tarea, evitando que descubran en que status está la tarea, además que esto propiciaría que culminara más temprano la misma.*

Home-Office-Link (HOL): *También conocida como "maletín fantasma", consiste en llevarse documentos, informes, carpetas (en un maletín) para su casa con el decidido objetivo de dar la sensación de compromiso y entrega con la empresa u organización.*

Pseudoburnout: *Continuamente se queja de lo agobiado que se encuentra con la cantidad de trabajo que tiene asignado.*

Ruido: *Durante la jornada laboral moviliza documentos, imprime documentos, solicita suministros e implementos de oficina para aparentar la sensación que está trabajando intensamente. (pág. 3).*

Estas estrategias pueden ser utilizadas por los colaboradores para dos razones: mantener el trabajo lo más distanciado posible y para conseguir tiempo libre en el puesto de trabajo y poder utilizarlo para sus intereses personales.

2.6.1.1.9. Relación entre Boreout y Burnout

El boreout y el burnout aunque tengan significados muy diferentes, pues, ambos mantienen una estrecha relación, es decir, se tienen cierta relación de parentesco.

Según Rothlin y Werder, (2009) no dice que:

Quien padece de burnout esta estresado, tiene demasiado trabajo y se sacrifica hasta la extenuación por la empresa y por su empleo. Para los afectados de boreout, en cambio, la palabra estrés no existe y nunca se les pasaría por la cabeza la idea de dejarse la piel en el trabajo. De hecho, la mayoría de las veces no saben qué hacer. En común tienen muchos de los síntomas que se ponen de manifiesto como resultado de una situación insatisfactoria en el puesto de trabajo. Contemplemos al burnout y boreout como partes constituyentes de un sistema. El sistema es un equipo que está

constituido por un jefe y sus empleados. Este equipo tiene que ejecutar una determinada cantidad de trabajo. (pág. 25-26).

Algunas personas del equipo de trabajo, tienen tendencia a trabajar más de lo que realmente deberían. Y de este modo también descargan de trabajo a sus colegas. Con el tiempo se agobian de tal modo que empiezan a padecer de burnout. Sus colegas, tienen el problema de que queda menos trabajo sobrante para ellos. Empiezan a aburrirse, están infra-exigidos y desinteresados. Y utilizan el tiempo que les queda libre para asuntos privados, que al principio les proporcionan más satisfacción: navegar por internet, jugar, hacer llamadas y leer un libro, o incluso escribir. Padecen, en fin, de boreout.

Al mismo tiempo empiezan a transmitir la impresión de estar siempre ocupados. El objetivo es mantener lo más alejado posible, el trabajo adicional. Porque, al menos al principio, les gusta disponer de este nuevo tiempo libre: disfrutan del dulce veneno de la “ociosidad”. La mayoría de veces como parecen muy ocupados, reciben menos trabajo, y este trabajo que se acumula es ejecutado también por los trabajadores estresados, que de este modo se estresan aún más. Así se produce un círculo vicioso que se retroalimenta y, a través de la conducta de las personas involucradas, desarrolla una dinámica propia.

La conducta del colaborador que padece de burnout influye en la conducta del colaborador que padece de boreout, en otras palabras podemos decir que el estrés del que padece burnout condiciona el aburrimiento del colaborador que padece de boreout y viceversa, como vemos, entre los dos existe una relación de causa - efecto.

2.6.1.1.10. La prevención del Boreout

La Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales y el Observatorio de Riesgos Psicosociales de la Unión General de Trabajadores (UGT) recomiendan los siguientes puntos para prevenir el Boreout en los trabajadores:

- *Mejorar el clima laboral promoviendo el trabajo en equipo.*
- *Aumentar el grado de autonomía y control en el trabajo.*
- *Definir claramente las funciones y el rol de cada trabajador en la organización.*
- *Establecer líneas claras de autoridad y responsabilidad.*
- *Facilitar los recursos necesarios para el correcto desarrollo de la actividad.*
- *Mejorar las redes de comunicación y promover la participación de los trabajadores en la organización.*
- *Fomentar la flexibilidad horaria.*
- *Fomentar las relaciones laborales y la comunicación ya sea formal e informal.*
- *Intervención sobre el trabajador.*
- *Programas dirigidos a la adquisición de destreza en la mejora del control de las emociones y la resolución de problemas.*
- *Desarrollo de conductas que eliminen o neutralicen las consecuencias negativas del boreout. (Ficha N° 19).*

La aplicación de estas estrategias es una ayuda para que los colaboradores no padezcan de Boreout, pero siempre hay que tener en cuenta que una correcta selección de personal ayudaría mucho para que el nuevo personal que ingresa a la institución sea un colaborador potencial el cual sepa que es lo que tiene que realizar y así no se sienta frustrado.

2.6.1.2. Inducción

La inducción o introducción del nuevo empleado tiene como propósito el que éste se adapte –lo mejor posible y en el menor tiempo- al puesto para el cual se lo contrató, a los compañeros y a las características del organismo. En otras palabras, se orientará al trabajador para que comprenda como puede realizar su trabajo, para que pueda asumir el papel que le corresponde dentro del grupo y para crear en él una actitud favorable hacia la organización. (Baquero, 2005).

La realización adecuada de este proceso de talento humano es de primer orden, porque este permite una sociabilización adecuada de la institución, su cultura y su contexto, con el fin de que el colaborador se adapte de manera rápida y agradable a los procesos productivos y de servicios de la institución.

Según Chiavenato, (2002) plantea que:

Se le da el nombre de sociabilización organizacional a la manera como la organización recibe a los nuevos empleados y los integra a su cultura, a su contexto y a su sistema para que se comporten de acuerdo con las expectativas de la organización. Socialización organizacional es la manera como la organización trata de inculcar en el nuevo miembro el modo de pensar y actuar, según los dictámenes de la organización. El nuevo miembro debe renunciar a cierto grado de libertad de acción para ingresar en la organización y seguir sus preceptos internos, pues debe obedecer un horario de trabajo, desempeñar determinadas actividades, seguir la orientación de su gerente inmediato, atender normas y reglamentos, etc. (pág. 151)

La inducción del nuevo colaborador es un proceso esencial que debe de realizarse en las empresas, este proceso permite que el colaborador se adapte rápidamente a la organización, generando en él un estado de confianza y empoderamiento.

La organización es la encargada de inducir en el nuevo colaborador una adaptación de comportamiento para que las expectativas y necesidades tanto de la empresa como del colaborador sean satisfactorias. También, el colaborador debe aportar con el máximo de su potencial para influir dentro de la organización y en su jefe inmediato creando un ambiente de trabajo satisfactorio lo cual le permitirá alcanzar los objetivos personales. Se trata de un proceso en el que intervienen tanto la empresa como el nuevo colaborador, en el que las partes involucradas intentan influirse y adaptarse a sus propósitos y conveniencias, por parte de la empresa mediante la sociabilización y por la otra parte, mediante la personalización.

La socialización organizacional es el proceso continuo y de doble vía, mediante el cual las personas entienden y aceptan los valores, políticas normas, tradiciones, objetivos, conductas y conocimientos requeridos para participar de manera eficiente en una empresa. Tenemos entonces que la socialización es fundamentalmente un proceso continuo de comunicación bilateral entre la empresa y sus integrantes. (Castillo, 2006)

La inducción es un proceso bidireccional, la adaptación debe ser mutua para lograr la cohesión de las partes, debe también existir la reciprocidad ya que cada parte actúa sobre la otra permitiendo reducir la incertidumbre frente a la otra causada por el nuevo puesto de trabajo.

Un condicionante para que se de este ajuste mutuo es el contrato psicológico, el cual a diferencia de los contratos formales, éste no está escrito, lo que indica que contrato psicológico que se celebra entre el individuo y la organización es sobreentendido, en otras palabras es un acuerdo tácito respecto a los derechos y obligaciones que por costumbre se dan y, serán respetados y observados por ambas partes pero muchas de veces no se discute o se aclara prevaleciendo la reciprocidad mutua entre el colaborador y la organización.

Si llega a desaparecer el sentimiento de reciprocidad por cualquiera de las partes, ocurrirá una modificación del sistema ocasionando desinterés entre ambas partes.

La inducción hoy en día es considerada como un factor importante en algunas empresas, desde el punto de vista psicológico, ésta es necesaria para conseguir individuos mejor adaptados en las organizaciones así como también con mayor disposición para cumplir su trabajo.

2.6.1.2.1. Importancia

El proceso de inducción es muy importante ya que busca que el empleado asimile la cultura de la organización, así como también debe asimilar aspectos referentes al lugar y al puesto de trabajo, reduciendo la ansiedad natural que es causada por el ingreso o adquisición de nuevas responsabilidades. (Chiavenato, 2002).

Un correcto proceso de inducción de personal nuevo a la empresa reduce la rotación, ahorrando costos económicos y esfuerzos para buscar posibles reemplazos.

2.6.1.2.2. Tipos de socialización

Según Grados, (2013) los más utilizados son:

- ***La socialización formal e informal***

Para la socialización formal, el nuevo colaborador es diferenciado para hacer explícito su papel de novato y presentarlo a toda la empresa en un acto especial. Esta tipo de inducción va acompañada de un programa de integración y orientación. La socialización informal tiende a ubicar al colaborador nuevo inmediatamente en su puesto de trabajo con poca o ninguna atención especial.

- ***La socialización individual y colectiva***

Dependiendo del número de nuevos colaboradores, se puede realizar un agrupamiento para de los mismos para ubicarlos en sus nuevos puestos de trabajo.

- ***Uniforme o variable***

Para este tipo de socialización, las empresas tienen fases estandarizadas que permiten la inducción de la etapa de aspirante a la etapa de nuevo colaborador. Por otro lado, la inducción se realiza de manera sencilla sin sujetarse a procesos determinados.

- ***Seriado o aleatorio***

Este tipo de socialización seriado introduce al nuevo colaborador en programas de aprendizaje o tutorías utilizando documentos que entrenan y motivan al nuevo trabajador. Lo contrario pasa con el aleatorio, el cual no utiliza programas de aprendizaje lo cual permite al nuevo colaborador aprender y actuar por su misma cuenta.

- ***Refuerzo o eliminación***

Este tipo de socialización busca reforzar o eliminar ciertas cualidades o conductas encontradas en el proceso de selección para potenciarlos o neutralizarlos, lo cual permitirá la adaptación efectiva de nuestro nuevo colaborador a su puesto de trabajo.

Los programas de inducción ofrecen una excelente herramienta para lograr la ubicación correcta del personal, además existen diferentes tipos, los cuales pueden ajustarse a las diferentes realidades de las empresas, pero siempre se debe realizar

una inducción para que el nuevo colaborador se adapte y aprendan más eficazmente las funciones que deben realizar y con ello se disminuye los niveles de ansiedad que puedan experimentar los colaboradores nuevos.

Sin embargo, existen otros tipos de socialización que sintetizan a los antes ya mencionados. Los cuales son:

2.6.1.2.3. Inducción general

El proceso de inducción general la realiza el encargado de Talento Humano, el cual debe transmitir al nuevo colaborador aspectos relevantes para el conocimiento y desarrollo de la empresa. (Baquero, 2005).

En este proceso es necesario considerar que todos los colaboradores son vendedores y promotores de la empresa, por lo que es importante la orientación hacia una misma imagen corporativa.

En esta etapa se deberá transmitir la siguiente información:

- La historia de la empresa, así como también como ha ido evolucionando a través del tiempo en estructura y procesos generales, su estado actual, los objetivos y su posicionamiento en el mercado laboral.
- Todo lo concerniente a misión y visión, objetivos empresariales y políticas que se deben cumplir dentro de la organización.
- Productos o servicios que la empresa ofrece, así como también su contribución a la sociedad.
- Aspectos relativos al contrato laboral, tales como el horario, tiempos de alimentación, beneficios, días de pago, descansos, etc.
- Generalidades sobre la seguridad social y seguridad en su puesto de trabajo, así mismo, donde se encuentran ubicados los comedores, baños, salidas de emergencia, entre otros.
- Y por último, lo concerniente a reglamentos, códigos e instrucciones existentes dentro de la organización.

2.6.1.2.4. Inducción específica

“Es esta etapa se debe de brindar al nuevo colaborador toda la información específica de las actividades a desarrollar en su puesto de trabajo de manera profunda” (Baquero, 2005).

Este tipo de inducción es importante, ya que al nuevo colaborador se le debe brindar una información clara, sencilla, completa e inteligente de las funciones a desarrollar, como debe realizar dichas actividades y cuál será el procedimiento para ser evaluado individual y colectivamente.

Este tipo de inducción generalmente la realiza jefe inmediato o el encargado del área en la cual se desarrollará el nuevo colaborador.

Aquí se presentará la siguiente información:

- Una breve introducción de cómo será entrenado para cumplir con sus funciones, el responsable y los objetivos del programa.
- La estructura específica del puesto, la ubicación del puesto mediante la revisión del organigrama y de las personas con las que debe interactuar.
- Realizar un pequeño recorrido por su puesto de trabajo para revisión de máquinas equipos, instalaciones, herramientas y materiales disponibles para realizar sus actividades.
- El manual de funciones del cargo a desarrollar definiendo con mayor claridad las responsabilidades y funciones específicas del cargo, procesos productivos, relaciones con otras áreas, planes de contingencia, etc.
- El panorama específico de factores de riesgo que puedan existir en el lugar de trabajo así como también el mapa de riesgos y las medidas de control que están implantadas en la empresa para mantenerlos en niveles de baja peligrosidad.
- Las diferentes formas con las cuales se evaluará su desempeño, etc.

El tiempo que dura un proceso de inducción va de acuerdo a las políticas internas de cada empresa, pero, se recomienda que para que sea efectivo el proceso de inducción, debe durar un máximo de quince días, tiempo en el cual el colaborador es capaz de realizar sus funciones de manera óptima.

2.6.1.2.5. Etapas de la inducción

2.6.1.2.5.1. Presentación

Aquí se presenta una información general acerca de la empresa. Algunos aspectos relevantes a presentar son:

- *Visión panorámica de la organización.*
- *Políticas generales del personal.*
- *Indicaciones sobre disciplina.*
- *Prestaciones a las que tiene derecho. (Baquero, 2005).*

Esta etapa es importante porque al colaborador nuevo se le da a conocer las características fundamentales de la empresa, con la finalidad de que vaya conociendo la organización más a profundidad.

2.6.1.2.5.2. Introducción al puesto

“Incluye la orientación general a todo el ambiente de trabajo. En general es todo lo concerniente tanto a la inducción general como a la inducción específica” (Baquero, 2005).

Esta etapa es más aplicada al puesto de trabajo, en la cual al colaborador nuevo, se le hace conocer el puesto de trabajo, los materiales, instrumentos o maquinas que debe de utilizar para que cumpla las funciones que debe realizar diariamente.

2.6.1.2.5.3. Seguimiento

En esta etapa se realiza la evaluación del colaborador por parte del departamento de Talento Humano junto con el jefe o supervisor inmediato. Durante las primeras semanas el supervisor trabaja con el

nuevo colaborador para aclarar ciertas inquietudes o información que el colaborador tenga y así se asegure de manera eficaz su integración e el grupo de trabajo. (Baquero, 2005).

La aplicación de esta etapa en las organizaciones permitirá saber las primeras impresiones del colaborador hacia la organización y a la vez, permitirá despejar ciertas inquietudes las cuales son normales en un nuevo colaborador.

2.6.1.3. Clima Laboral

El clima laboral es el conjunto de variables que inciden en la percepción que tienen las personas del lugar donde se desarrollan su actividad laboral. Las variables pueden ser objetivas y matematizadas, pero la percepción es una ecuación personal de características subjetivas. Las personas toman en cuenta una situación de totalidad, sin tener en claro o en la conciencia de los aspectos parciales. (Paredes, 2013: 3).

El clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad, está relacionado con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan, con la propia actividad de cada uno. En las organizaciones el clima laboral es una garantía plena de desarrollo y éxito para la organización y todos sus colaboradores.

El personal de una organización con buen clima laboral, siente orgullo de trabajar en ésta, ama su organización, garantiza el ahorro al dar buen uso y cuidado de las cosas que usa, en suma es una garantía plena para lograr los objetivos más osados; un colaborador refleja un buen estado de ánimo y la autoestima elevada según el tipo de empresa donde trabaja, posiblemente si procede de una organización cuyo clima laboral es saludable, gozará de buena salud anímica y mental, será más positivo, optimista de la vida, será tolerante a las adversidades, estará presto a colaborar y ayudar a la gente, se sentirá seguro de sí mismo, sentirá que su organización lo engrandece, si procede de una organización cuyo clima laboral es

disfuncional, posiblemente puede ser más irascible, amargado, con poca tolerancia, se sentirá frustrado, intolerante, predispuesto a enfermedades psicosomáticas.

El Clima Organizacional se refiere a las características del medio ambiente de trabajo. Estas características son percibidas, directa o indirectamente por los trabajadores y causan repercusiones en el comportamiento laboral. El Clima Organizacional, es pues, una variante interviniente que media entre los factores organizacionales y los individuales.

Las características de la organización son relativamente estables en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma organización.

2.6.1.3.1. Tipos de climas organizacionales

2.6.1.3.1.1. Clima tipo Autoritario - Explotador

“La dirección no tiene confianza en sus empleados, la mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente” (Barroso, 2004).

Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad.

2.6.1.3.1.2. Clima tipo Autoritario – Paternalista

Es aquel en que la dirección tiene confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero otras se toman en los escalones inferiores. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados, sin embargo da la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado. (Barroso, 2004).

Un líder que hace participar a sus empleados en las decisiones empresariales permite que ellos estén comprometidos y motivados. Los colaboradores se sentirán piezas importantes para la empresa logrando que los niveles de desempeño laboral estén en lo más alto.

2.6.1.3.1.3. Clima tipo Participativo - Consultivo

Es aquel donde las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. Por lo general la dirección de los subordinados tiene confianza en sus empleados, la comunicación es de tipo descendente, las recompensas, los castigos ocasionales, se trata de satisfacer las necesidades de prestigio y de estima. (Barroso, 2004).

El Clima Organizacional afecta el comportamiento y la percepción del individuo tanto dentro de la misma organización como en el cambio de una organización a otra, si se tiene este tipo de clima dentro de una institución vamos a tener colaboradores satisfechos con su trabajo y con la empresa.

2.6.1.3.1.4. Clima tipo Participativo – Grupal

Es aquel donde los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La dirección tiene plena confianza en sus empleados, las relaciones entre la dirección y el personal son mejores, la comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral, los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y los subordinados. (Barroso, 2004).

Este es buen clima laboral ya que permite la cohesión entre la autoridad y los colaboradores, existe una buena comunicación por lo que la toma de decisiones es satisfactoria para las dos partes y de beneficio único para la organización.

Los diferentes climas laborales se dan por la percepción que tienen los colaboradores de los líderes y también por los comportamientos individuales de cada colaborador, estos factores influyen mucho en el comportamiento de los colaboradores, los cuales esperan tener un clima adecuado de trabajo para realizar con eficacia las labores designadas.

2.6.2. Fundamentación Teórica. Variable Dependiente

2.6.2.1. Satisfacción laboral

La satisfacción en el trabajo es el resultado de varias actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo, los factores conexos y la vida en general. La moral industrial es un subproducto de un grupo y es éste quien la genera. Tiene cuatro determinantes: sentimiento de solidaridad del grupo, necesidad de una meta, progresos observables hacia la meta y participación individual en las tareas significativas que sean necesarias para alcanzar la meta. La moral industrial puede definirse como la posesión de un sentimiento por parte del empleado, de verse aceptado y permanecer a un grupo de trabajadores, mediante la adhesión a metas comunes y la confianza en convivencia de esas finalidades. (Blum, y Naylor., 1977)

Un colaborador se sentirá satisfecho laboralmente cuando éste se identifique con la organización para la cual trabaja, generando una actitud optimista y motivadora para que de esta manera, realice sus funciones, generando un buen clima laboral y un desempeño excelente.

La actitud del trabajador frente a su propio trabajo, está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que <deberían ser>.

La satisfacción laboral es una respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos.

2.6.2.1.1. Satisfacción general

Indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo.

2.6.2.1.2. Satisfacción por facetas

Grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa. La satisfacción laboral está relacionada al clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral.

2.6.2.1.3. Modelo tentativo de factores determinantes de satisfacción laboral

De acuerdo a los hallazgos, investigaciones y conocimientos acumulados consideramos que los principales factores que determinan la satisfacción laboral son:

- Reto del trabajo
- Sistema de recompensas justas
- Condiciones favorables de trabajo
- Colegas que brinden apoyo
- Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo

La satisfacción en el trabajo es una actitud relevante generalizada de un individuo más no una actitud específica sobre factores que pueden ser determinantes en su trabajo, es decir, que un trabajador que tiene un inestable estado emocional pueden tener dificultades considerables para ajustarse a su puesto de trabajo y por ende, pueden sentirse insatisfechos en ese puesto.

2.6.2.1.4. La satisfacción y el desempeño en el trabajo

Muchos estudios realizados en los años cincuenta y sesenta plantean que un trabajador contento es un trabajador productivo, sin embargo,

en la década de los noventa se realizaron otros estudios que discrepan lo expuesto anteriormente, ya que aunque confirman la existencia de una relación positiva entre satisfacción y desempeño, se plantea que la correlación no es tan alta y que otro tema importante a tratar es la causalidad entre estas dos variables, y según los estudios realizados indican que, el desempeño conduce a la satisfacción y no a la inversa. (Blum, y Naylor., 1977)

Al realizar un buen trabajo se obtiene una sensación intrínseca de bienestar y suponiendo que la empresa recompense la productividad, mientras mayor sea esa recompensa y si el colaborador la considera justa, mayor será el grado de satisfacción que experimente el colaborador en su puesto de trabajo porque cree que está recibiendo la recompensa apropiada y por ende el esfuerzo será mayor.

Se puede decir que existe una determinada correlación entre satisfacción y desempeño, pero en sentido positivo, ambos van de la mano y es como si actuaran en círculo, si un colaborador rinde de manera efectiva, obtendrá una recompensa, lo que generará en él una actitud positiva hacia el trabajo y mediante ello, seguirá trabajando de manera efectiva.

2.6.2.2. Motivación

La motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía. (Solana, 1993).

Es importante estar motivados si se está trabajando en una empresa, ya que si existe la motivación, se desempeñará un trabajo eficiente, lo cual, las empresas de hoy buscan en los colaboradores que ingresan a sus instalaciones a prestar sus servicios, buscan resultados, y eso solo lo conseguiremos si la motivación se encuentra presente.

Podemos apreciar que la motivación es un proceso o una combinación de procesos, que consiste en influir de alguna manera en la conducta de las personas.

En los seres humanos, la motivación engloba tanto los impulsos conscientes como los inconscientes.

Las teorías de la motivación, en psicología, establecen un nivel de motivación primario, que se refiere a la satisfacción de las necesidades elementales, como respirar, comer o beber, y un nivel secundario referido a las necesidades sociales, como el logro o el afecto. Se supone que el primer nivel debe estar satisfecho antes de plantearse los secundarios.

El psicólogo estadounidense Abraham Maslow diseñó una jerarquía motivacional en seis niveles que, según él explicaban la determinación del comportamiento humano. Este orden de necesidades sería el siguiente: fisiológicas, de seguridad, amor y sentimientos de pertenencia, prestigio, competencia y estima social, autorrealización, curiosidad y necesidad de comprender el mundo circundante. (Solana, 1993).

Con lo anterior expuesto, el colaborador ha llegado a un desarrollo personal y profesional para la ejecución de cualquier actividad y, por tanto, también lo es para el desempeño de sus tareas en el contexto laboral. En este ámbito, las empresas tratan de motivar a sus empleados para que inviertan esfuerzo e interés en la realización de su trabajo. Si el trabajador, gracias a su trabajo, encuentra satisfechas sus propias necesidades y deseos, se implicará aún más en las tareas y generará un buen clima laboral a su alrededor.

2.6.2.2.1. Teorías de la motivación laboral

Estas teorías analizan qué elementos o factores motivan a las personas a trabajar. Algunas de las más destacadas son:

La jerarquía de las necesidades de Maslow postula que:

1. Cada persona tiene una jerarquía de cinco necesidades:

- Fisiológicas: como alimento, agua, temperatura adecuada, sexo, vivienda etc.
 - De seguridad: como estabilidad personal, ausencia de amenazas, etc.
 - Sociales: como amistad, afecto, vinculación social, interacción, amor, etc.
 - Estima: tanto autoestima, como posición, reconocimiento externo.
 - Autorrealización: como llegar a ser lo que es capaz de ser de forma continuada.
2. Cuando una de estas necesidades está notable aunque no plenamente satisfecha, deja de motivar, y será la siguiente más elevada de la jerarquía la que motive.
 3. No entrará en juego una necesidad superior en tanto no esté ampliamente satisfecha la inmediatamente inferior.

La implicación práctica más evidente de estos postulados es que habrá que saber en qué nivel de la jerarquía se encuentra una persona para motivarla eficazmente.

2.6.2.2.2. Teoría X-Y de McGregor

Douglas McGregor propuso dos posiciones distintas de ver a los seres humanos: una básicamente negativa, nombrada teoría X y otra básicamente positiva, nombrada teoría Y. Después de ver la manera en la cual los gerentes trataban con sus empleados, McGregor concluyó que la visión del gerente acerca de la naturaleza de los seres humanos está en cierto agrupamiento de supuestos y que él tiende a moldear su comportamiento hacia los subordinados de acuerdo con estas suposiciones. (Solana, 1993).

De acuerdo con la teoría X, las cuatro premisas adoptadas por los gerentes son:

- A los empleados inherentemente les disgusta trabajar y, siempre que sea posible, tratarán de evitarlo.
- Ya que les disgusta trabajar, deben ser reprimidos, controlados o amenazados con castigos para lograr las metas.

- Los empleados evitarán responsabilidades y buscarán dirección formal siempre que sea posible.
- La mayoría de los trabajadores coloca la seguridad por encima de todos los demás factores asociados con el trabajo y mostrarán muy poca ambición.

En contraste con estas percepciones negativas acerca de la naturaleza de los seres humanos, McGregor listó las cuatro suposiciones positivas que llamó teoría Y:

- Los empleados pueden percibir el trabajo tan natural como descansar o jugar.
- La gente ejercerá la autodirección y el autocontrol si están comprometidos con sus objetivos.
- La persona promedio puede aprender a aceptar, aun buscar, la responsabilidad.

La habilidad de tomar decisiones innovadoras se halla ampliamente dispersa en toda la población y no necesariamente es propiedad exclusiva de aquellos que tienen puestos gerenciales.

2.6.2.3. Desempeño laboral

“Desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad” (Manjarres, 2009).

En el desempeño laboral se manifiestan las competencias laborales alcanzadas, y se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores del colaborador, los mismos que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

“El desempeño laboral se refiere a los resultados que una persona logra mediante la ejecución de una actividad, es decir, al grado de éxito con que un empleado cumple con su responsabilidad” (Mondy, 2008).

El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y por último, la idoneidad demostrada.

Existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño laboral y la idoneidad demostrada.

Sin duda uno de los aspectos más importantes y básicos para que una empresa pueda alcanzar un nivel de competitividad, es poder obtener una integración eficiente de las personas que en ella laboran con los recursos físicos y materiales necesarios. Buscar continuamente la integración de los colaboradores para el máximo aprovechamiento de sus capacidades, la satisfacción de las necesidades humanas y el mantenimiento de las relaciones cordiales entre todo el personal, ha sido una de las premisas que permite ser competitivos tanto en el ámbito nacional como en el ámbito internacional.

La calidad de los productos o servicios de cualquier empresa está sustentada en la capacidad de mantener operando establemente sus sistemas de trabajo, y para poder lograrlo, se necesita contar con personas motivadas y capacitadas para desarrollar un buen trabajo.

2.6.2.3.1. Valores base para un desempeño de excelencia

A continuación se mencionan algunos de los valores culturales deseables que son la base de un desempeño de excelencia para cualquier trabajador:

2.6.2.3.1.1. Puntualidad

“Llegar temprano al lugar de trabajo es una acción de respeto a las personas con las cuales interactuamos y sólo el principio de un buen día laboral” (Mondy, 2008).

La puntualidad es sinónimo de respeto hacia los colaboradores, también con ello, el colaborador demuestra su interés por su trabajo y su compromiso con la empresa para la cual labora.

2.6.2.3.1.2. Enfoque hacia el Cliente

“Significa centrarse en la satisfacción del cliente interno y externo. Esforzarse en comprender el negocio del cliente, anticiparse a sus necesidades y proporcionar soluciones adecuadas y convenientes para todos. Hace propios los problemas del cliente y los soluciona” (Mondy, 2008).

Esta competencia es muy importante la cual, deben poseer los colaboradores que brindan servicios, ya que permite saber con anticipación cuales son las necesidades de los clientes para tratar de satisfacerlas lo más rápido posible y de una manera cordial, de modo que ese cliente sea fiel a institución.

2.6.2.3.1.3. Enfoque Empresarial

Significa actuar como dueño dentro del alcance de su rol y responsabilidades. Inicia acciones para lograr beneficios o ventajas, administrando de modo efectivo los riesgos asociados. Genera soluciones creativas e innovadoras para solucionar los problemas del trabajo y apoya constructivamente las ideas de los otros. (Mondy, 2008).

Significa que el colaborador está comprometido con la organización porque hace de su trabajo una diversión, gestiona de manera efectiva su trabajo, plantea estrategias de solución a los problemas, trabaja con visión y apoya a sus compañeros en la consecución de objetivos empresariales.

2.6.2.3.1.4. Orientación al Crecimiento

“Significa buscar constantemente expandir y diversificar sus conocimientos y capacidades para realizar un aporte a la empresa cada vez más eficaz y eficiente. Aprovecha los recursos de capacitación y oportunidades de aprendizaje y estimula a los demás a hacer lo mismo” (Mondy, 2008).

Cuando las personas actúan en forma consistente y están dispuestas a superarse constantemente, sumados los recursos necesarios, se puede ser competitivo en cualquier ámbito. Esto exige un esfuerzo constante por ser responsable, enfocado en el cliente, consciente de los costos, con mentalidad empresarial, empoderado y orientado al crecimiento.

2.6.2.3.2. Competencias para un desempeño laboral eficiente

El autor en su obra Evaluación del Desempeño Empresarial nos plantea las siguientes competencias para un desempeño laboral eficiente:

2.6.2.3.2.1. Adaptabilidad

Se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas.

2.6.2.3.2.2. Comunicación

Se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. La capacidad de adecuar el lenguaje o terminología a las necesidades del (los) receptor (es). Al buen empleo de la gramática, organización y estructura en comunicaciones.

2.6.2.3.2.3. Iniciativa

Se refiere a la intensión de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido.

2.6.2.3.2.4. Conocimientos

Se refiere al nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas con su área de trabajo. A la capacidad que tiene de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia.

2.6.2.3.2.5. Trabajo en Equipo

Se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso.

2.6.2.3.2.6. Estándares de Trabajo

Se refiere a la capacidad de cumplir y exceder las metas o estándares de la organización y a la capacidad de obtención de datos que permitan retroalimentar el sistema y mejorarlo.

2.6.2.3.2.7. Desarrollo de Talentos

Se refiere a la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros.

2.6.2.3.2.8. Potencia el Diseño del Trabajo

Se refiere a la capacidad de determinar la organización y estructura más eficaz para alcanzar una meta. A la capacidad de reconfigurar adecuadamente los trabajos para maximizar las oportunidades de mejoramiento y flexibilidad de las personas.

2.6.2.3.2.9. Maximiza el Desempeño

Se refiere a la capacidad de establecer metas de desempeño/desarrollo proporcionando capacitación y evaluando el desempeño de manera objetiva. (Manjarres, 2009).

Corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo. Una cultura vigorosa es una poderosa fuerza que impulsa a un desempeño uniformemente sobresaliente.

Los trabajadores con alto rendimiento, independientemente de la profesión u ocupación a que se dediquen, comparten un conjunto de características comunes y

que, afortunadamente, un trabajador normal puede desarrollar un máximo rendimiento emulando estos rasgos compartidos.

2.7. Hipótesis

El Síndrome del Boreout incide en el Desempeño Laboral de los colaboradores del hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi.

2.8. Señalamiento de variables

2.8.1. Variable independiente:

El Síndrome del Boreout.

2.8.2. Variable dependiente:

El Desempeño Laboral.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque

3.1.1. Enfoque Cualitativo

La presente investigación se basa en un enfoque cualitativo porque nos permite recoger información subjetiva y obtener una serie de datos que permitan mejorar las situaciones dentro de la institución mediante la utilización de diferentes métodos o herramientas como las encuestas o las entrevistas.

3.1.2. Enfoque Cuantitativo

La investigación tiene un enfoque cuantitativo porque la información que obtenemos de nuestras variables de estudio, la podemos transformar en números o cantidades numéricas con el fin de obtener un resultado para comprender el problema de una manera global y así poder establecer una solución al problema.

3.2. Modalidad básica de la investigación

3.2.1. De campo

Es una modalidad de campo porque se recopiló la información necesaria con la ayuda de los colaboradores de la empresa, a través de preguntas directas a los mismos de manera que permitirá recolectar y registrar datos referentes al problema y tener un contacto directo con la realidad del objeto en estudio.

3.2.2. Bibliográfica documental

Es una modalidad bibliográfica documental porque para la presente investigación se recopiló información de libros, textos, publicaciones y tesis, las cuales permiten el sustento de éste trabajo investigativo.

3.3. Niveles de investigación

3.3.1. Exploratorio

Es exploratoria porque el objetivo es examinar, explorar y buscar todo lo concerniente con el problema objeto de estudio, el cual ha sido poco estudiado o que no ha sido abordado antes ya que existen guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con El Síndrome del Boreout y el Desempeño Laboral, y así, tener una idea clara de la realidad y proponer alternativas adecuadas para solucionar el problema.

3.3.2. Descriptivo

La investigación también es de tipo descriptiva, ya que nos ayuda a analizar el problema en toda su dimensión partiendo del paradigma critico-propositivo que toma el investigador, logrando de esta manera describir las causas, el desarrollo y las consecuencias que produce el Síndrome del Boreout en el Desempeño Laboral y de esta manera intervenir en todo el contexto del problema de estudio para aportar con estrategias de solución para el mismo.

3.3.3. Correlacional

Los estudios correlacionales miden las dos o más variables que se pretende ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación. La investigación Correlacional aportará en el sentido de ayudar a medir la relación que existe entre: la variable independiente como es El Síndrome del Boreout, y la variable dependiente el desempeño laboral, para determinar el grado de incidencia

de la una variable sobre la otra y así poder establecer estrategias de prevención para que no suscite el problema.

3.3.4. Explicativo

La investigación será de carácter explicativo ya que además de describir el fenómeno, trata de buscar el comportamiento de las variables acercándonos a la realidad del problema para poder encontrar las causas del mismo y dar una solución al problema.

3.4. Población

3.4.1. Población

En la siguiente investigación se toma en consideración los siguientes colaboradores que a continuación detallo en la siguiente tabla.

POBLACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Colaboradores del Hospital Yerovi Mackuart	117	100
TOTAL	117	100

Cuadro N° 1 Población

Fuente: Hospital Yerovi Mackuart

Elaborado: Granda Gualpa Darwin Patricio

La población con la que se trabajará la presente investigación será con una población finita de 117 personas que están directamente involucrados con el desempeño laboral del hospital Yerovi Mackuart.

3.4.2. Muestra.

Para la presente investigación se trabajará con el universo sin la necesidad de trabajar con una muestra específica.

3.5. Operacionalización de variables

3.5.1. Variable independiente: Síndrome del Boreout

CONCEPTO	CATEGORIA	INDICADOR	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
El Síndrome de Boreout se define como una condición relacionada con el aburrimiento , el desinterés y la infra-exigencia , lo cual genera conflictos a la población trabajadora así como pérdidas cuantiosas a las empresas y que tiene como consecuencias la depresión y falta de autoestima.	Aburrimiento. Desinterés. Infra-exigencia. Conflictos.	Fatiga. Repudio. Desesperación. Indiferencia. Desmotivación. Desgano. Insignificante. Desaprovechado. Escaso. Descontento. Descoordinación. Desconfianza.	¿Se siente fatigado o aburrido en su puesto de trabajo? ¿Usted se siente desmotivado demostrando indiferencia en el cumplimiento de las tareas asignadas? ¿Las tareas asignadas son insignificantes para usted realizarlas ? ¿Siente usted que la empresa desaprovecha sus conocimientos y habilidades, debilitando la competencia laboral? ¿La empresa genera un ambiente de confianza y seguridad fortaleciendo la estabilidad laboral?	Encuesta. Cuestionario.

Cuadro N° 2 Operacionalización de variables (V.I.)

Fuente de Información: Hospital Yerovi Mackuart

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

3.5.2. Variable Dependiente: Desempeño laboral

CONCEPTO	CATEGORIA	INDICADOR	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
El desempeño laboral se refiere a los resultados que una persona logra mediante la ejecución de una actividad, es decir, al grado de éxito con que un empleado cumple con su responsabilidad .	Resultados. Ejecución. Éxito. Responsabilidad.	Rendimiento. Solución. Efecto. Cumplimiento. Realización. Proceso. Logro. Reconocimiento. Satisfacción. Compromiso. Obligaciones. Decisiones.	¿Considera que el sitio donde realiza sus funciones reúne las condiciones necesarias para un mejor rendimiento? ¿La empresa realiza actividades como capacitaciones, pausas activas, entre otras, contribuyendo a su desarrollo profesional? ¿Existen reconocimientos cuando se ha cumplido con éxito las tareas asignadas? ¿Se siente comprometido con la institución en la que labora? ¿Las ideas que Ud. aporta son tomadas en cuenta para la toma de decisiones organizacionales?	Encuesta. Cuestionario.

Cuadro N° 3 Operacionalización de variables (V.D.)

Fuente de Información: Hospital Yerovi Mackuart

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

3.6. Técnicas e instrumentos

La encuesta con el instrumento cuestionario estructurado, es utilizada como técnica de recolección de información, de esta manera, los informantes responden por escrito a preguntas cerradas enfocándose en aspectos relacionados con las variables: independiente y dependiente, aplicado a los colaboradores del Hospital Yerovi Mackuart.

3.6.1. La encuesta

La encuesta se caracteriza por ser una técnica que admite la recolección de datos mediante un cuestionario elaborado con preguntas escritas, redactadas con claridad y precisión para obtener información relevante sobre el Síndrome del Boreout y el Desempeño Laboral, facilitando la evaluación de los resultados por métodos estadísticos.

3.6.2. El cuestionario

El cuestionario en el presente trabajo es considerado como un instrumento utilizado para recabar, cuantificar, universalizar, comparar la información recolectada para obtener información veraz relacionada con las variables de estudio analizando el comportamiento, actitudes, características de las personas que laboran en el Hospital Yerovi Mackuart.

Se caracteriza por que permite llegar a un mayor número de participantes, facilitando además el análisis de la información variando de acuerdo con las disciplinas y las necesidades de cada investigación.

3.6.3. Validez y confiabilidad

- La validez, de los instrumentos se realiza fundamentándose en el criterio de expertos, verificándose que procedimientos empleados en la investigación están en armonía con el objetivo del estudio.

- La confiabilidad es una medida de estabilidad del cuestionario, considerado un instrumento de medición que es aplicado a un mismo grupo de personas, después de un periodo determinado de tiempo, dándonos similares resultados.

3.7. Recolección de la información

Para el proceso de recolección, procesamiento análisis e interpretación de la información del informe final se realizará de la siguiente manera:

PREGUNTAS	EXPLICACIÓN.
<p>¿Para qué?</p>	<p>Determinar la incidencia del Síndrome del Boreout en el Desempeño Laboral de los colaboradores del hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi.</p> <p>Identificar las causas que produce el Síndrome del Boreout en los colaboradores del hospital Yerovi Mackuart.</p> <p>Analizar el desempeño laboral de los colaboradores de Hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi.</p> <p>Proponer una alternativa de solución al problema: el síndrome del boreout y desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Yerovi Mackuart</p>
<p>¿A qué personas u objetos?</p>	<p>A los 117 colaboradores del hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi</p>
<p>¿Sobre qué aspectos?</p>	<p>El Síndrome del Boreout Desempeño Laboral.</p>
<p>¿Quién?</p>	<p>Investigador: Darwin Patricio Granda Gualpa</p>

¿Cuándo?	En el mes de Julio de 2015.
¿Lugar de recolección de la información?	En el Hospital Yerovi Mackuart.
¿Cuántas veces?	Una vez , la prueba piloto Encuestas y fichas de observación al universo de estudio
¿Qué técnica de recolección?	Técnicas. Encuesta Instrumento. Cuestionario
¿Con qué?	Mediante un cuestionario estructurado
¿En qué situación?	En las favorables para obtener datos fidedignos.

Cuadro N° 4 Recolección de la información

Fuente: Operacionalización de variables.

Elaborado: Granda Gualpa Darwin Patricio

3.8. Plan para el procesamiento y análisis

Los datos recogidos se transformaron siguiendo ciertos procedimientos:

- Revisión y análisis de la información recogida, realización de la limpieza, corrección de errores, corrección en redacción, clarificación en las interrogantes.
- Tabulación de los cuadros según las variables, la hipótesis representándose gráficamente, para un posterior análisis de los resultados estadísticos de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteada interpretándose los resultados con el apoyo del marco teórico, encaminándose a la comprobación y verificación de la hipótesis, establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

3.9. Análisis e Interpretación de Resultados

- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis.
- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.
- Comprobación de hipótesis, para posteriormente establecer las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

Encuesta aplicada a los colaboradores del Hospital Yerovi Mackuart del cantón salcedo, provincia de Cotopaxi.

Pregunta N° 1: ¿Se siente fatigado o aburrido en su puesto de trabajo?

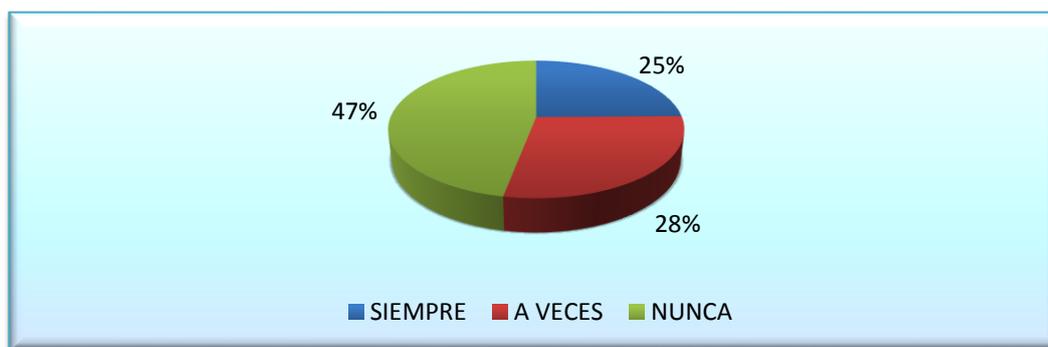
Cuadro N° 5 Aburrido

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	29	25
A veces	33	28
Nunca	55	47
Total	117	100

Fuente: Colaboradores Hospital Yerovi Mackuart Salcedo.

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

Gráfico N° 5 Aburrido



Fuente: Colaboradores Hospital Yerovi Mackuart Salcedo.

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio.

Análisis:

El 25% afirma que siempre siente fatiga o siente aburrimiento en su puesto de trabajo, el 28% expresan que a veces, mientras que 55 colaboradores que corresponden al 47% manifiestan que nunca.

Interpretación:

La mayoría de colaboradores no se sienten aburridos en sus puestos de trabajo demostrando sus habilidades y una buena actitud en la ejecución de sus funciones para lograr los objetivos planteados; por otro lado, el estar a veces aburrido es un indicador que permite entender que algo está pasando dentro de la organización, permitiendo que los colaboradores brinden un servicio ineficiente; y el otro porcentaje siempre esta aburrido demostrando desinterés hacia el trabajo.

Pregunta N° 2: ¿Usted se siente desmotivado, demostrando indiferencia en el cumplimiento de las tareas asignadas?

Cuadro N° 6 Indiferencia

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	10	8
A veces	37	32
Nunca	70	60
Total	117	100

Fuente: Colaboradores Hospital Yerovi Mackuart Salcedo.

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

Gráfico N° 6 Indiferencia



Fuente: Colaboradores Hospital Yerovi Mackuart Salcedo.

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio.

Análisis:

El 8% de encuestados expresan que siempre están desmotivados demostrando indiferencia cuando realizan las labores diarias en la institución, el 32% indican que a veces; y, el 60% de los colaboradores manifiestan que nunca.

Interpretación:

Un mayor porcentaje de colaboradores expresa que nunca están desmotivados transmitiendo una actitud positiva contribuyendo a un adecuado clima laboral; el otro porcentaje indica que a veces existe indiferencia en la ejecución de las labores, limitando el ejercicio de sus capacidades; y un porcentaje mínimo exterioriza que siempre están desmotivados demostrando apatía o desagrado a la hora de cumplir con su trabajo ofreciendo un deficiente servicio.

Pregunta N° 3: ¿Las tareas asignadas son insignificantes para usted realizarlas?

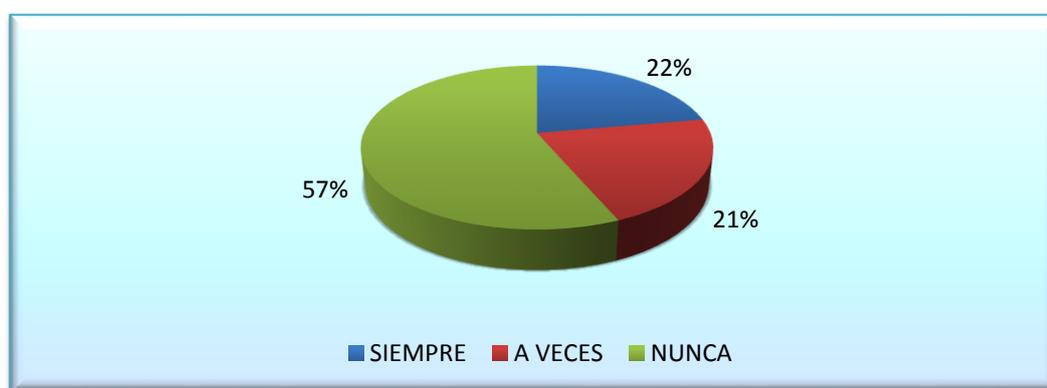
Cuadro N° 7 Tareas

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	26	22
A veces	25	21
Nunca	66	57
Total	117	100

Fuente: Colaboradores Hospital Yerovi Mackuart Salcedo.

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

Gráfico N° 7 Tareas



Fuente: Colaboradores Hospital Yerovi Mackuart Salcedo.

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio.

Análisis:

El 22% manifiestan que siempre resulta insignificante realizar las tareas asignadas; el 21% expresan que a veces; mientras que, el 57% manifiestan que nunca.

Interpretación:

Evidenciamos que en la institución la mayoría de colaboradores expresan que las tareas asignadas son significativas porque las realizan de manera eficiente aplicando sus conocimientos y habilidades, cumpliéndolas con responsabilidad; mientras que, un menor porcentaje indican que las tareas que le asignan siempre son insignificantes deduciendo que no requieren el máximo esfuerzo tanto físico como mental realizarlas sintiéndose desaprovechados e ineficientes; el otro porcentaje indica que a veces le resulta insignificante las tareas asignadas, generando un ambiente hostil entre los compañeros de trabajo.

Pregunta N° 4: ¿Siente usted que la empresa desaprovecha sus conocimientos y habilidades, debilitando la competencia laboral?

Cuadro N° 8 Desaprovechado

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	40	34
A veces	37	32
Nunca	40	34
Total	117	100

Fuente: Colaboradores Hospital Yerovi Mackuart Salcedo.

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

Gráfico N° 8 Desaprovechado



Fuente: Colaboradores Hospital Yerovi Mackuart Salcedo.

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio.

Análisis:

El 34% manifiesta que siempre se sienten desaprovechados profesionalmente; el 32% del personal a veces; y, el 34% de colaboradores expresan que nunca.

Interpretación:

Claramente podemos notar que existe igual porcentaje de colaboradores desaprovechados y no desaprovechados, los primeros sienten que con las funciones que ejercen, la escases de insumos y la utilización de herramientas y el insuficiente conocimiento, no llegan a demostrar toda su capacidad profesional para desarrollar sus actividades; y, mientras que el segundo grupo expone que posee las aptitudes y facilidades para realizar sus funciones y poder demostrar toda su capacidad laboral.

Pregunta N° 5: ¿La empresa genera un ambiente de confianza y seguridad fortaleciendo la estabilidad laboral?

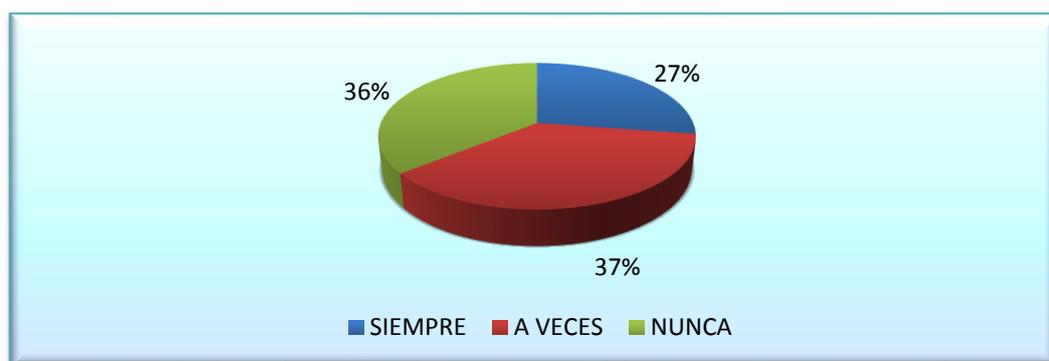
Cuadro N° 9 Ambiente de confianza

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	32	27
A veces	43	37
Nunca	42	36
Total	117	100

Fuente: Colaboradores Hospital Yerovi Mackuart Salcedo.

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

Gráfico N° 9 Ambiente de confianza



Fuente: Colaboradores Hospital Yerovi Mackuart Salcedo.

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio.

Análisis:

El 27% manifiesta que la empresa siempre les genera un ambiente de confianza y seguridad; el 37% afirman que a veces, mientras que, el 36% consideran que nunca.

Interpretación:

Podemos observar que existe una similitud entre los porcentajes a veces y nunca, entendiendo que los colaboradores no desarrollan la confianza y seguridad necesaria para el cumplimiento de actividades, generando un ambiente de incertidumbre; mientras que un menor porcentaje siempre sienten la confianza, el apoyo y la valoración necesaria que permite el fomento de la estabilidad laboral.

Pregunta N° 6: ¿Considera que el sitio donde realiza sus funciones reúne las condiciones necesarias para un mejor rendimiento?

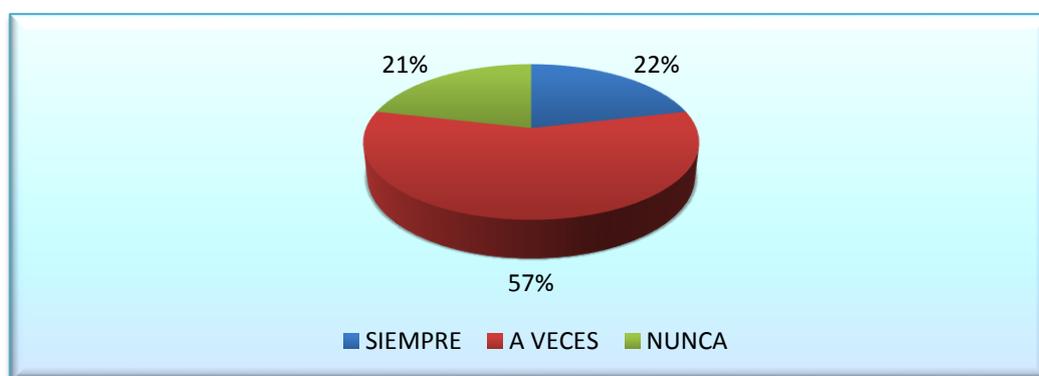
Cuadro N° 10 Condiciones necesarias

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	25	21
A veces	67	57
Nunca	25	21
Total.	117	100

Fuente: Colaboradores Hospital Yerovi Mackuart Salcedo.

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

Gráfico N° 10 Condiciones necesarias



Fuente: Colaboradores Hospital Yerovi Mackuart Salcedo.

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio.

Análisis:

El 21% exterioriza que siempre el lugar de trabajo es el adecuado para ejercer sus funciones; el 57% de los encuestados, manifiestan que a veces; y, el 21% expresa que nunca.

La mayoría de colaboradores expresan que las condiciones que ofrece la institución para que rindan mejor, a veces es la adecuada, generando baja autoestima, incertidumbre y estrés en los colaboradores; el otro porcentaje expresa que las condiciones de la empresa nunca permite rendir mejor transmitiendo inseguridad y molestias; un menor porcentaje considera que siempre, fortaleciendo un mejor rendimiento demostrando todas sus capacidades en toda la jornada laboral.

Pregunta N° 7: ¿La empresa realiza actividades como capacitaciones, pausas activas, entre otras, contribuyendo a su desarrollo profesional?

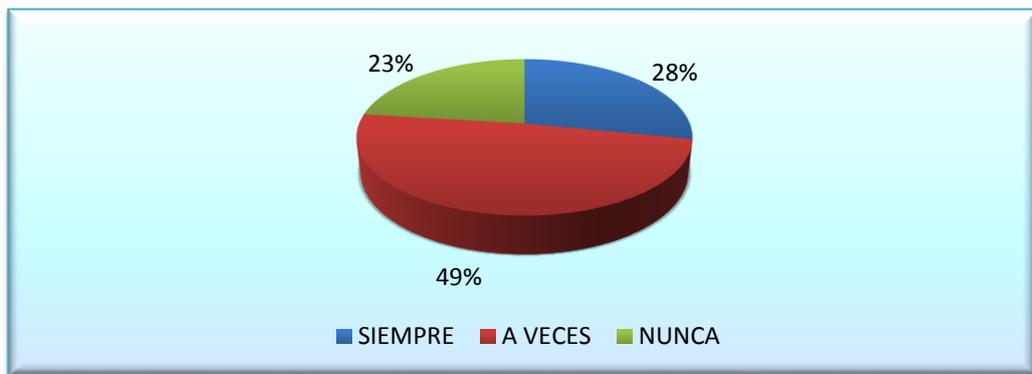
Cuadro N° 11 Actividades

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	33	28
A veces	57	49
Nunca	27	23
Total	117	100

Fuente: Colaboradores Hospital Yerovi Mackuart Salcedo.

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

Gráfico N° 11 Actividades



Fuente: Colaboradores Hospital Yerovi Mackuart Salcedo.

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio.

Análisis:

El 28% de encuestados afirman que siempre existen actividades que contribuyen a su desarrollo profesional, el 49% manifiestan que a veces; mientras que el 23% expresan que nunca.

Interpretación:

La mayoría de colaboradores expresan que a veces las actividades que realiza la institución contribuyen a su desarrollo profesional aumentando sus conocimientos; el otro porcentaje expresa que siempre, fortaleciendo las capacidades para el logro de objetivos y, la minoría manifiesta que las actividades nunca contribuyen a su desarrollo profesional porque no llegan a satisfacer sus expectativas.

Pregunta N° 8: ¿Existen reconocimientos cuando se ha cumplido con éxito las tareas asignadas?

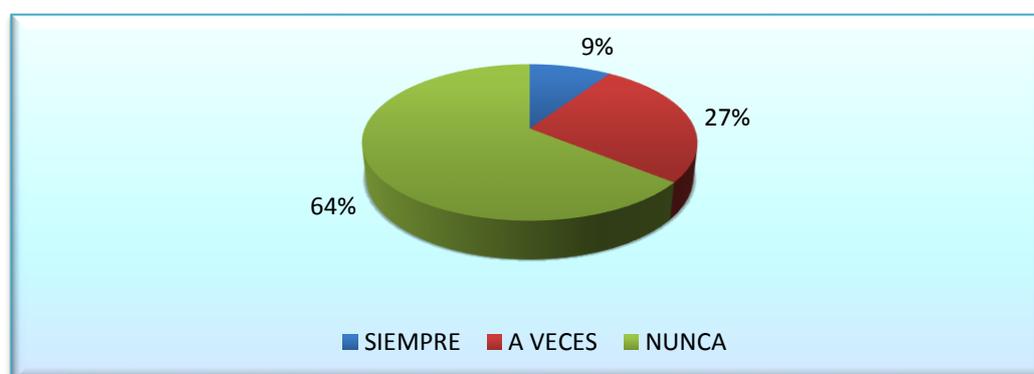
Cuadro N° 12 Reconocimientos

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	11	9
A veces	31	26
Nunca	75	64
Total	117	100

Fuente: Colaboradores Hospital Yerovi Mackuart Salcedo

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

Gráfico N° 12 Reconocimientos



Fuente: Colaboradores Hospital Yerovi Mackuart Salcedo.

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio.

Análisis:

El 9% de los colaboradores expresan que siempre existen reconocimientos cuando se cumplen con éxito las tareas asignadas; el 26% manifiestan que a veces, y el 64% afirman que nunca.

Interpretación:

La mayoría de encuestados indica que no existen reconocimientos cuando se cumplen con éxito las tareas generando en los colaboradores un insuficiente compromiso con la empresa, demostrando un ineficiente servicio al cliente y bajo desempeño laboral; el otro porcentaje expresa que a veces existen reconocimientos condicionando el compromiso con la empresa; y, la minoría indica que siempre existen reconocimientos, alcanzando la satisfacción laboral ya que desarrollan todo su potencial.

Pregunta N° 9: ¿Se siente comprometido con la institución en la que labora?

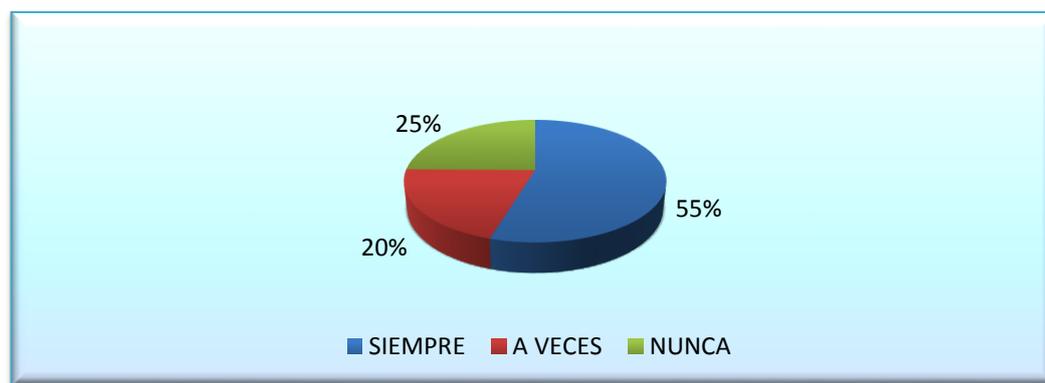
Cuadro N° 13 Compromiso

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	64	55
A veces	24	21
Nunca	29	25
Total.	117	100

Fuente: Colaboradores Hospital Yerovi Mackuart Salcedo.

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

Gráfico N° 13 Compromiso



Fuente: Colaboradores Hospital Yerovi Mackuart Salcedo.

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio.

Análisis:

64 personas que corresponde al 55% consideran que siempre están comprometidos con la institución; el 21% dicen que a veces; y, 29 personas que representa el 25% expresan que nunca están comprometidos con el Hospital.

Interpretación:

Como se observa en el gráfico, la mayoría de colaboradores siempre están comprometidos con la institución, generando un buen clima laboral aumentando el sentido de pertenencia y la adaptación del colaborador en la institución; el menor porcentaje a veces se siente comprometido disminuyendo las capacidades de desempeñarse mejor en su trabajo; y, el otro porcentaje nunca, condicionando el servicio de excelencia desfavoreciendo en el liderazgo y en sentido de pertenencia y compromiso entre empresa-colaborador.

Pregunta N° 10: ¿Las ideas que Ud. aporta son consideradas para la toma de decisiones organizacionales?

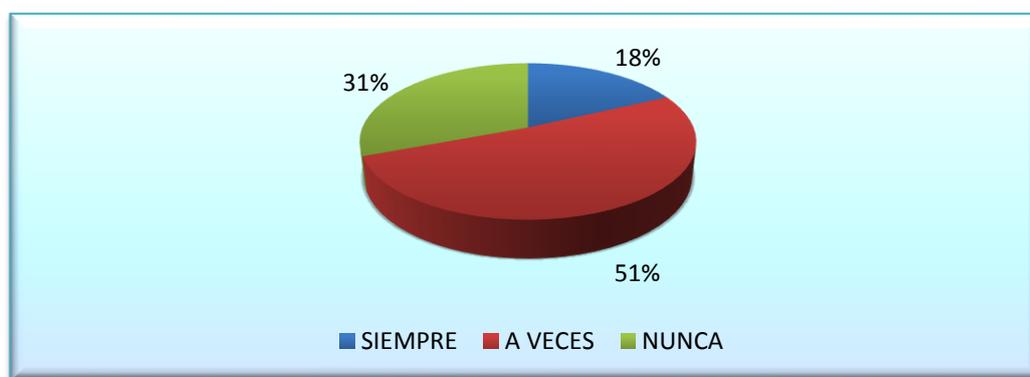
Cuadro N° 14 Ideas

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	21	18
A veces	60	51
Nunca	36	31
Total	117	100

Fuente: Colaboradores Hospital Yerovi Mackuart Salcedo.

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

Gráfico N° 14 Ideas



Fuente: Colaboradores Hospital Yerovi Mackuart Salcedo.

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio.

Análisis:

El 18% de colaboradores manifiestan que sus ideas siempre son consideradas; el 51% expresan que participan en la toma de decisiones; y, el 31% dicen que nunca.

Interpretación:

La mayoría de colaboradores manifiestan que a veces las ideas que aportan son consideradas para la toma de decisiones, generando un sentimiento de incertidumbre, no son parte de la solución del problema y resolución de conflictos; el otro porcentaje indica que nunca son consideradas sus ideas, produciendo apatía, haciéndoles sentir ineficaces en la empresa disminuyendo su autoestima; mientras que la minoría expresa que sus ideas siempre son consideradas haciéndoles sentir importantes con su aporte, generando en ellos un sentido de pertenencia, elevando sus niveles de creatividad e intuición.

4.1. Verificación de la hipótesis

El contraste de la Chi cuadrado se va a convertir en la prueba que determine la existencia de dependencia entre las variables analizadas.

Para saber si este valor es elevado habría que comprobarlo con el valor de las tablas estadísticas de este contraste, considerando un nivel de confianza del 95% y los grados de libertad correspondientes.

4.2. Modelo Lógico

Hipótesis nula:

H₀: El síndrome del boreout no incide en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi.

Hipótesis alternativa:

H_a: El síndrome del boreout si incide en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi.

4.3. Modelo Matemático

H₀: O = E

H_a: O ≠ E

4.4. Modelo Estadístico

$$X_c^2 = \sum \frac{(fO - fE)^2}{fE}$$

4.4.1. Nivel de Significación

$$\alpha = 0.05$$

95% de Confiabilidad

4.4.2. Fórmula de la Chi- Cuadrado

$$X_c^2 = \sum \frac{(fO - fE)^2}{fE}$$

4.4.3. Fórmula de los grados de libertad

$$Gl = (f-1) (c-1)$$

Dónde:

X^2 = Cantidad elevada al cuadrado.

\sum = Sumatoria.

f_o = Frecuencia observada.

f_e = Frecuencia esperada.

4.4.4. Recolección de datos y cálculos estadísticos

Cuadro N°. 15. Frecuencias Observadas

PREGUNTAS	Siempre	A veces	Nunca	TOTAL
Pregunta No. 1: ¿Siente usted que la empresa desaprovecha sus conocimientos y habilidades, debilitando la competencia laboral?	40	37	40	117
Pregunta No 2: ¿La empresa genera un ambiente de confianza y seguridad fortaleciendo la estabilidad laboral?	32	43	42	117
Pregunta No. 3 ¿Considera que el sitio donde realiza sus funciones reúne las condiciones necesarias para un mejor rendimiento?	25	67	25	117
Pregunta No. 4 ¿Existen reconocimientos cuando se ha cumplido con éxito las tareas asignadas?	11	31	75	117
SUBTOTALES	108	178	182	468

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio.

Cuadro N°. 16. Frecuencias Esperadas

PREGUNTAS	Siempre	A veces	Nunca	TOTAL
Pregunta No. 1: ¿Siente usted que la empresa desaprovecha sus conocimientos y habilidades, debilitando la competencia laboral?	27	45	46	117
Pregunta No 2: ¿La empresa genera un ambiente de confianza y seguridad fortaleciendo la estabilidad laboral?	27	45	46	117
Pregunta No. 3 ¿Considera que el sitio donde realiza sus funciones reúne las condiciones necesarias para un mejor rendimiento?	27	45	46	117
Pregunta No. 4 ¿Existen reconocimientos cuando se ha cumplido con éxito las tareas asignadas?	27	45	46	117
SUBTOTALES	108	178	182	468

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

4.4.5. Cálculo de X^2_c

Cuadro N°. 17. Cálculo de X^2_c

FO	FE	(O - E)	(O - E)²	(O - E)²/E
32	27	5	25	0,93
43	45	-2	4	0,09
42	46	-4	16	0,35
40	27	13	169	6,26
37	45	-8	64	1,42
40	46	-6	36	0,78
25	27	-2	4	0,15
67	45	22	484	10,76
25	46	-21	441	9,59
11	27	-16	256	9,48
31	45	-14	196	4,36
75	46	29	841	18,28
468	472	-4	2536	62,44

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

4.4.6. Zona de rechazo de la hipótesis nula

4.4.6.1. Grado de libertad (gl)

$$gl = (c - 1)(f - 1)$$

$$gl = (3 - 1)(4 - 1)$$

$$gl = 2 \times 3$$

$$gl = 6$$

$$X^2_t = 12,5916$$

Distribución Chi Cuadrado χ^2

Cuadro N. 18. Distribución Chi Cuadrado Calculado

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363
6	22,457	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

Para un nivel de significación $\alpha = 0.05$, trabajando con tres filas (siempre, a veces, nunca) y cuatro columnas (dos preguntas de la variable independiente y dos de la variable dependiente), aplicando la fórmula $gl = (f-1)*(c-1)$; se obtiene 6, observándose en la tabla de distribución el chi cuadrado

Comparar los valores

En este punto tenemos los siguientes datos:

Valor calculado: 62,44

Valor de la tabla: 12,5916

Es decir:

Chi cuadrado real: 62,44

Chi-cuadrado teórico: 12,5916

4.4.7. Zona de rechazo de la hipótesis nula

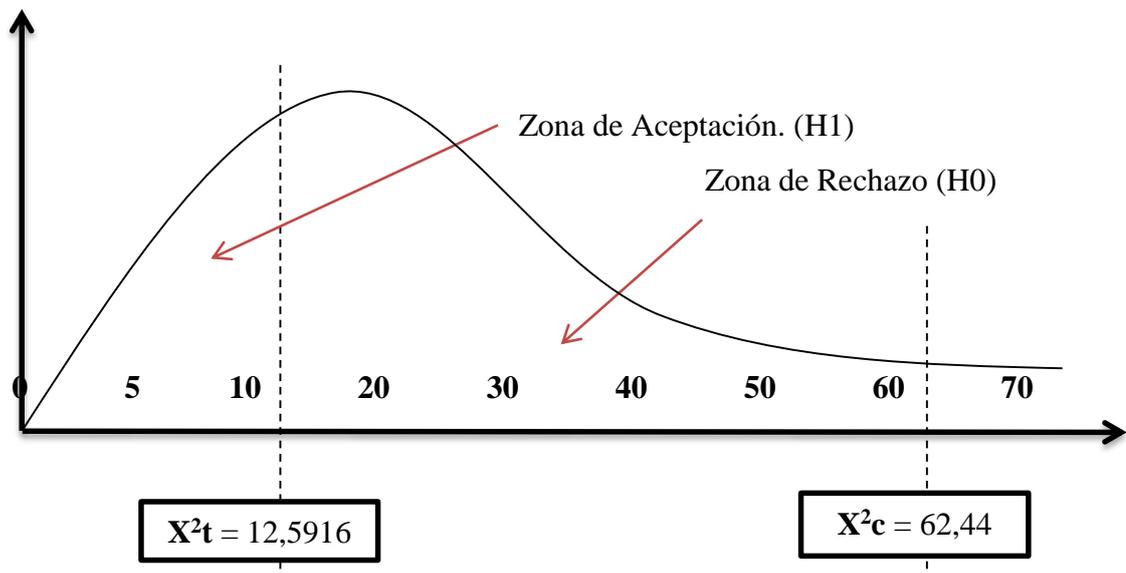


Gráfico N° 15. Zona de aceptación de la Hipótesis
Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

4.4.8 Regla de decisión

R (H_0) si $X^2_c > X^2_t$

Es decir $X^2_c = 62,44 > X^2_t = 12,5916$

4.4.9. Decisión Estadística

Con 6 grados de libertad y 95% de confiabilidad la X^2_c es de 62,44 este valor cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula (H_0) por ser superior a X^2_t que es de 12,5916 por lo tanto de acepta la hipótesis alterna (H_a).

El chi cuadrado real $H_0=62,44$ es mayor que el chi cuadrado teórico $H_a=12,5916$ por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa: El Síndrome del Boreout si incide en el Desempeño Laboral de los colaboradores del hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- A través del trabajo investigativo se ha podido evidenciar la existencia del síndrome del boreout en los colaboradores del Hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo, incidiendo significativamente en el desempeño laboral de los mismos, lo que no permite ofrecer un servicio de calidad a toda la colectividad Salcedense.
- El síndrome del boreout incide en el servicio ineficiente, repercutiendo en el autoestima y en el interés hacia el cumplimiento de funciones, limitando el alcance de objetivos, debilitando el clima laboral, fortaleciendo la irresponsabilidad en un ambiente inadecuado, generando incertidumbre, inestabilidad y desconfianza.
- En los colaboradores del Hospital Yerovi Mackuart es insuficiente la aplicación de estrategias que favorezcan en los niveles de desempeño, condicionando el clima laboral, disminuyendo los conocimientos que contribuyen en el desarrollo profesional, alcanzando la insatisfacción laboral siendo insuficiente el liderazgo, sentido de pertenencia y compromiso.
- En la entidad de salud es inexistente el establecimiento de programas, incentivos y reconocimientos, incentivando inadecuados niveles de desempeño, desfavoreciendo en el desempeño laboral, en la administración de recursos humanos y en la cultura organizacional.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda a las autoridades del Hospital Yerovi Mackuart realizar investigaciones que permitan conocer las necesidades que tienen los colaboradores, ya que el capital humano es el más importante en una empresa y el mismo debe estar satisfecho con su trabajo.
- Planificar un programa de prevención del síndrome del burnout, el cual contenga una capacitación que permita dar a conocer a los colaboradores lo que es el síndrome del burnout, para después exponer y desarrollar las estrategias para disminuir o evitar la aparición del síndrome, y de esta manera, tener colaboradores contentos en su lugar de trabajo, evitando el aburrimiento y mantener empoderado al trabajador con la institución.
- Desarrollar entrevistas personales para indagar en los colaboradores las posibles inconformidades que no les permite desarrollar de manera funcional sus actividades dentro y fuera de la institución, de esta forma también se podría indagar sobre su personalidad haciéndoles entender que son personas importantes para empresa.
- Proponer a las autoridades del Hospital que se implante un programa de incentivos y reconocimientos para los colaboradores de la institución, el cual, influirá de forma positiva en su conducta incrementando sus niveles de desempeño laboral manteniéndolos motivados y proporcionándoles sentido de pertenencia hacia la institución.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Tema:

“Programa de prevención del Síndrome del Boreout para mejorar el Desempeño Laboral de los colaboradores del Hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi”.

6.1. Datos informativos

Unidad ejecutora

Hospital Yerovi Mackuart, del cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi.

Beneficiarios directos

Colaboradores del Hospital Yerovi Mackuart, del cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi.

6.1.2. Ubicación

País:	Ecuador.
Región:	Sierra.
Provincia:	Cotopaxi.
Cantón:	Salcedo.
Tipo de plantel:	Distrito de Salud Pública.
Sostenimiento:	Gubernamental.

6.1.3. Equipo técnico responsable

El siguiente trabajo investigativo está compuesto por la siguientes personas.

- **Investigador:** Darwin Patricio Granda Gualpa.
- Jefe de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi.

Presupuesto: Se empleará 500 UDS. (quinientos dólares).

Tiempo estimado de ejecución: 6 meses.

Fecha de inicio: 11 de Marzo de 2016

Fecha de Finalización: 05 de Agosto de 2016

6.2. Antecedentes de la propuesta

El hospital Yerovi Mackuart es una institución pública que brinda diferentes servicios de salud a los habitantes de todo el cantón Salcedo.

Mediante todo el proceso de investigación, hemos podido evidenciar la presencia del síndrome del boreout en los colaboradores del hospital, por lo tanto, la propuesta que se plantea es la indicada para solucionar el problema presente en la institución.

Esta propuesta nace de la necesidad de dar a conocer todo lo que es el síndrome del boreout, con la finalidad de que los colaboradores tomen conciencia de que tan problemático es el padecimiento de este síndrome, y, con la ayuda de Talento Humano, buscar estrategias que permitan combatir o prevenir la aparición de éste síndrome, lo que les permitirá sentirse a gusto en su puesto de trabajo encontrando un sentido de pertenencia y proyección en la empresa, ofreciendo de esta manera un servicio de calidad a todos los habitantes del cantón Salcedo.

Realizar un programa de prevención que incluya diferentes actividades como capacitaciones, pausas activas, entre otras, es el método más adecuado para

trasmitir los conocimientos acerca del Síndrome del Boreout y prevenirlo, ya que un programa es un proceso guiado o dirigido mediante el cual, se pueden lograr en los colaboradores mediante la enseñanza, la adquisición de conductas nuevas y deseadas para la consecución de los objetivos tanto personales como empresariales.

La organización no tiene antecedentes de haber realizado un programa de prevención sobre este tema, ya que es un nuevo síndrome que está apareciendo en las empresas, por lo tanto, si no se establecen estrategias de prevención, afectará de manera significativa y directa a los colaboradores que laboran en el hospital e indirectamente a los clientes que llegan a la institución a que se les brinde el servicio médico.

Finalmente de esta manera, también se logrará fomentar más la comunicación efectiva entre todos los colaboradores para que estén motivados, se mejoren las relaciones interpersonales y exista un clima laboral adecuado en el cual sobresalga el compañerismo y la colaboración.

6.3. Justificación

La propuesta que se está desarrollando para este tema de investigación es de gran **interés** porque permitirá transmitir los conocimientos necesarios para que los colaboradores conozcan todo lo que se refiere a este nuevo síndrome laboral que en la actualidad está apareciendo en las empresas, sin que las personas que lo padecen se den cuenta de ello.

Es de gran **importancia** realizar esta propuesta de investigación porque considero que es la más adecuada para difundir todo lo referente al síndrome del boreout, y a su vez, establecer estrategias de prevención para evitar o disminuir este padecimiento que algunos colaboradores del hospital poseen.

Las empresas buscan conseguir eficiencia en sus colaboradores ya sean en la fabricación de productos o en la prestación de servicios de todo tipo, y esto no se puede conseguir si existen colaboradores con boreout, entonces, es de gran **utilidad** esta propuesta porque permitirá -establecidas las estrategias de prevención-, que los colaboradores no estén aburridos en sus puestos de trabajo y elevando su desempeño laboral.

Al ser este un tema nuevo de investigación en el Ecuador, esta propuesta es **factible** realizarla porque existe la predisposición de ayudar por parte de las autoridades del Hospital y de los colaboradores, al mismo tiempo, se cuenta con los recursos necesarios para realizar esta investigación que, en un futuro, pueda ser la base para que las futuras generaciones realicen sus trabajos de investigación respecto a este tema y así puedan implementar estrategias de solución para las distintas empresas en las cuales pueda existir el síndrome del boreout.

La sociabilización del síndrome del boreout a los colaboradores del Hospital Yerovi Mackuart, y la aplicación de esta propuesta, causarán un gran **impacto en la sociedad**, primero en los colaboradores del Hospital porque son los beneficiados directos, segundo el cliente externo que, mediante la percepción de los servicios que brinda el hospital, podrá notar un personal comprometido y motivado y, por último, los futuros investigadores, los cuales con el pasar del tiempo conocerán este nuevo síndrome laboral y, será incentivo para ellos realizar investigaciones sobre este tema importantísimo del ámbito laboral.

6.4. Objetivos

6.4.1. Objetivo General

- Realizar un programa de prevención sobre el Síndrome del Boreout para elevar el Desempeño Laboral de los colaboradores del Hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi.

6.4.2. Objetivos Específicos

- Dar a conocer al 100% de los colaboradores y a las autoridades del hospital de que se trata el programa de prevención sobre el síndrome del boreout.
- Recolectar el 90% de información en los colaboradores necesaria para planificar el programa de prevención.
- Motivar a los colaboradores en un 80% para mejorar el desempeño laboral.
- Controlar y monitorear la aplicación de la capacitación y las dinámicas de grupo para verificar la eficiencia de la propuesta.

6.5. Análisis de factibilidad

Esta investigación es factible realizarla debido a que el síndrome del boreout es un padecimiento que tienen los colaboradores de las empresas sin que ellos se den cuenta que la tienen, y como es un tema nuevo de investigación, pues, un programa de prevención que incluya diferentes actividades es la herramienta adecuada para dar a conocer lo que es el síndrome y para establecer estrategias que permitan evitar o disminuir el problema, de esta manera se podrá motivar a los colaboradores del Hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo para elevar los niveles de desempeño laboral.

La capacitación y el adiestramiento son herramientas muy útiles y el objetivo principal de ellos es que, los colaboradores adquieran conocimientos para desarrollar en ellos, competencias que les permitan el cambio de actitudes frente a todos los roles que pueden desempeñar en su ambiente laboral, de esta manera, lograr en los colaboradores una motivación constante que les permita ofrecer servicios de calidad con eficiencia a todos los habitantes que visitan el Hospital Yerovi Mackuart, cumpliendo con los que dispone la ley en establecer políticas nacionales y normas técnicas de capacitación, así como coordinar la ejecución de programas de formación y capacitación.

La investigación se podrá realizar eficientemente, ya que el Director del hospital y los colaboradores del mismo han demostrado su interés y han proporcionado la información necesaria para el desarrollo de esta propuesta en beneficio de la institución.

6.5.1. Factibilidad Legal

El diseño de un programa de capacitación y adiestramiento es viable porque esta amparada en los derechos de los trabajadores de la Constitución Política del Ecuador y en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) Art. 23 literal “q” del Derechos de las servidoras y los servidores públicos.

6.5.2. Factibilidad Político

El conocimiento de este nuevo síndrome laboral y la planificación de estrategias que eviten o disminuyan los niveles del síndrome mejorarán notablemente la actitud de los colaboradores hacia su trabajo permitiendo elevar su desempeño laboral, respetando y cumpliendo a cabalidad con las obligaciones, deberes y derechos del Estado.

6.5.3. Factibilidad Social

Esta propuesta está dirigida exclusivamente a los colaboradores de esta entidad pública, siendo así los beneficiados directos, y a su vez, los beneficiados indirectos son los habitantes del cantón Salcedo, de esta manera existirá una armonía adecuada entre colaborador y usuario permitiendo la factibilidad social de realizar esta propuesta.

6.5.4. Factibilidad Económica

La propuesta se financiará con los recursos que el investigador cuenta, lo mismo que es muy provechoso para la institución ya que no invertirá económicamente en la ejecución de esta propuesta.

6.5.5. Factibilidad de Género

Es factible de género ya que en la Constitución Política del Ecuador en el Art. 61, inciso 7 manifiesta que: los ecuatorianos y ecuatorianas tienen derecho a desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente incluyente, equitativo, pluralista y democrática, que garantice su participación, con criterios de equidad paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional.

6.6. Fundamentación Científico Técnica

6.6.1. Fundamentación Científica

6.6.1.1. Motivación

“Es una fuerza que impulsa al individuo a actuar y a perseguir metas específicas; de modo que es un proceso que puede provocar o modificar un determinado comportamiento” (Hernández y Prieto, 2002).

La motivación es la fuerza que nos mueve a realizar actividades. Estamos motivados cuando tenemos la voluntad de hacer algo y, además, somos capaces de preservar en el esfuerzo que ese algo requiera durante el tiempo necesario para conseguir el objetivo que nos hayamos marcado.

Las empresas que buscan obtener mayores ingresos en relación al trabajo realizado por su personal, se enfocan únicamente a que el trabajo se realice de forma correcta, no importando como lo realice y como se siente el trabajador ante ciertas circunstancias en el proceso, es aquí un punto importante donde las empresas deben de tomar en cuenta al trabajador como un elemento importante en el desarrollo y término de la operación, ya que una persona bien motivada realizara su labor de manera satisfactoria.

6.6.1.1.2. Importancia de la motivación hacia los trabajadores

Actualmente son pocas las empresas que aplican la motivación para el bienestar y o satisfacción laboral de sus trabajadores y el incremento de su productividad, ya que muchas de ellas ven esto como un gasto y no como una inversión para el crecimiento de la misma, es por ellos que pocas empresas conservan a su personal por tiempos prolongados, entonces es de gran importancia proporcionar algún tipo de motivador o actividad motivadora hacia los trabajadores para que ellos se sientan contentos en sus puestos de trabajo, lo cual se verá reflejado en el desempeño laboral y en la actitud positiva que éstos tomen ante ciertas circunstancias laborales lo cual les permitirá alargar su estancia en la institución comprometiéndose con la misma. (Hernández y Prieto, 2002).

Actualmente los trabajadores pasan la mayor parte de su tiempo en el lugar de trabajo, en un determinado momento las actividades se vuelven tediosas ya que al no tener algún tipo de motivador no se sienten bien con las actividades que realizan y por lo tanto se ve reflejado en la insatisfacción, baja productividad y una alta resistencia al cambio, viéndose afectado la economía de la empresa y en la conducta de los trabajadores.

6.6.1.1.3. Tipos de motivación

La motivación puede ser interna y se presenta cuando la persona tiene el impulso o las ganas de realizar algo por su propia cuenta, sin necesidad de tener un factor externo que lo motive a realizarlo.

La motivación externa es todo aquello que la empresa proporciona para realizar de una forma eficiente los objetivos propuestos.

Es por ello que el tipo de motivación que ofrece ésta propuesta es la de tipo externa, la cual no representará ningún gasto para el Hospital Yerovi Mackuart, y los temas y actividades que se tratarán y realizarán para motivar al trabajador son los adecuados para ayudar a los colaboradores en la comunicación efectiva favoreciendo en el mejoramiento de las relaciones interpersonales y, en el

aumento de su autoestima, lo cual repercutirá en la conducta del trabajador favoreciendo al ambiente de trabajo aumentando los niveles de desempeño de los mismos.

Es por ello que se realizará dinámicas grupales, las cuales son herramientas que nos ayudan a tratar determinados temas buscando la simplicidad y el entretenimiento, lo que permitirá la interacción de todos los colaboradores entre sí para fomentar las relaciones interpersonales y la comunicación efectiva para que su motivación se eleve y puedan estar en sus lugares de trabajo concentrados en la tarea y comprometidos con la institución.

6.6.1.2. Relaciones Interpersonales

Las relaciones interpersonales son aquellas que realizamos día a día, al comunicarnos con nuestros semejantes. Por ejemplo: desde que nos levantamos y saludamos a mamá o a papá ya estamos teniendo relaciones interpersonales. Las relaciones interpersonales son de mucha importancia en la vida del ser humano, ya que para conocer que piensan las demás personas debemos comunicarnos ya sea de forma oral, escrita o gestual. Una de las principales causas por las que nos comunicamos es la necesidad de dar a conocer nuestro punto de vista. (Inc. Magazine, 2013).

Las relaciones interpersonales son relaciones sociales en las que se da una interacción recíproca entre dos o más personas, en la cual interviene la comunicación como en toda relación, y que nos ayuda a obtener información respecto al entorno donde nos encontremos.

6.6.1.2.1. Importancia de las relaciones interpersonales en la empresa

Las relaciones humanas en el lugar de trabajo son una parte importante de lo que hace que un negocio funcione. Los empleados a menudo tienen que trabajar juntos en proyectos, comunicar ideas y proporcionar la motivación para hacer las cosas. Sin una cultura de trabajo estable y acogedora, pueden surgir retos difíciles tanto en la logística de la gestión de los empleados y en la línea inferior. Las empresas con centros de trabajo de acoplamiento y una mano de obra bien formada son más

propensas a retener y atraer empleados calificados, a fomentar la lealtad entre los clientes y más rápidamente se adaptan a las necesidades de un mercado cambiante.

Las buenas relaciones humanas es un factor importante para el éxito de las organizaciones modernas no sólo con los clientes sino también internamente, con su personal. Las relaciones humanas son el conjunto de normas, principios, técnicas, arte y de psicología aplicada para que los seres humanos se lleven mejor uno con los otros. Es el grado de aceptación, simpatía y madurez que reflejamos hacia los demás.

Claramente está que las buenas relaciones interpersonales no dependen solamente de identificar y seleccionar candidatos con relaciones humanas excelentes, sino de contar con empresas que reconozcan el valor de la mismas y que procuren dar a sus colaboradores un trato justo y equitativo, un buen clima laboral, compensaciones justas, reconocimientos, comunicación de puertas abiertas, empowerment, capacitación y desarrollo, etc., que permita a ambos conseguir sus objetivos y metas, aquellas que logran este reconocimiento, definitivamente serán más competitivas que aquellas que no lo hacen y es allí donde el departamento de recursos humanos entra en juego para garantizar que estas condiciones se den.

6.6.1.2.2. Mejorar la retención

La calidad de las relaciones laborales es esencial para la retención de empleados. La retención de empleados puede parecer trivial, especialmente en un lugar de trabajo que se utiliza para un alto movimiento de empleados, pero los directivos deben recordar que la rotación es económicamente muy costosa. Cada nuevo empleado requiere una inversión considerable de tiempo y energía en su reclutamiento y entrenamiento. Además, la ruptura de los lazos con antiguos empleados a veces puede ser un reto, especialmente si las circunstancias no son muy amigables. Asegurar que los empleados de calidad siguen interesados y comprometidos en el negocio requiere paciencia, compasión y flexibilidad, pero en realidad puede hacer que el negocio sea más sólido financieramente.

6.6.1.2.3. Motivación y productividad

Las relaciones laborales son una fuente de motivación de los empleados, lo cual es importante para mantener la productividad. Los empleados que están interesados en su trabajo y en el bienestar de los demás empleados tienden a ser más productivos. Esta productividad paga evidentes dividendos financieros para la empresa, ya que se pueden hacer más cosas en menos tiempo y con menos costes. Construir relaciones, tanto el reconocer el valor de un empleado en la empresa como la preocupación por sus necesidades, a menudo lleva mucho tiempo.

6.6.1.2.4. Fomento de la creatividad

El entorno empresarial moderno a menudo premia a las empresas que son capaces de desarrollar rápidamente productos que satisfagan las cambiantes necesidades de los consumidores. En algunos sectores, como el tecnológico, por ejemplo, la capacidad de los empleados para llegar a nuevas ideas efectivas es a menudo la diferencia entre el éxito de toda la empresa y el fracaso. (Inc. Magazine, 2013).

La creatividad de los empleados a menudo depende de su capacidad para comunicarse con otros empleados y de compartir ideas. Sin relaciones de trabajo de calidad, los empleados tienen menos probabilidades de ser capaces de desarrollar y compartir las soluciones que una empresa necesita para sobrevivir.

6.6.1.3. Comunicación Efectiva

La comunicación efectiva es la que a través de buenas destrezas y formas de comunicación, logra el propósito de lo que se quiere transmitir o recibir. Dentro de la comunicación efectiva el transmisor y el receptor codifican de manera exitosa el mensaje que se intercambia. De manera que ambos entienden el mensaje transmitido. (Ramos, 1996).

Una adecuada transmisión del mensaje que queremos hacer conocer nos permitirá que las relaciones interpersonales ya sea en la oficina, o en los hogares sean las adecuadas evitando los malos entendidos fomentando un clima agradable de compañerismo.

Dentro de los procesos de comunicación efectiva, los distintos elementos de la comunicación deben tener en cuenta ciertas características.

- El transmisor debe establecer credibilidad, debe conocer el tema, conocer a quién y cómo se debe emitir el mensaje para evitar malos entendidos.
- El mensaje debe mostrar componentes intelectuales (lenguaje que nos ayude entender y razonar) y componentes emocionales (las emociones y sentimientos explican nuestro sentir sobre el mensaje).
- El receptor debe escuchar y entender el mensaje para responder efectivamente a la situación.

No todos somos excelentes comunicadores y tampoco seguimos los procesos aquí establecidos. Pero con ciertos puntos claves y con el interés que le pongamos a las situaciones de comunicación podemos realizar estos procesos efectivamente.

6.6.1.3.1. La comunicación en las empresas

La comunicación en las empresas es uno de los puntos más importantes y críticos, pues de esta depende el desarrollo de todas las actividades y proyectos que se realicen dentro de la institución. Si esta no es efectiva y no cuenta con los métodos correctos y eficientes se corre el riesgo de llegar a puntos críticos como: malos entendidos, notificación inadecuada de las prioridades, órdenes confusas o aplicación de criterios personales mal interpretados, por ejemplo: (yo pensé que...a mí me dijeron que...yo no sabía que...), todo esto genera un clima organizacional tenso y poco productivo. Uno de los principales obstáculos, es no reconocer que existen barreras. Lo cual va de la mano con la falta de consciencia con relación a la complejidad de la comunicación interpersonal y organizacional. (Pascual, 2013).

Las personas comúnmente creen que comunicarse es tan fácil y natural como hablar y oír, cuando en realidad la comunicación es compleja y representa un reto manejarla eficientemente. Algunos aspectos de la complejidad en la comunicación son:

- Lo “verdadero” no es lo que dice el emisor, sino lo que entiende el receptor.

- El resultado de la comunicación se mide por el efecto en el receptor (no por las intenciones del emisor).
- La responsabilidad de la comunicación efectiva es tanto del emisor como del receptor.
- Cuanto mayor es la identificación del receptor con el emisor tanto mayor será su “voluntad de absorber” el mensaje emitido.
- Cada persona oye y ve selectivamente. Un mensaje que coincide con los valores del receptor resulta ampliado (y viceversa).
- La comunicación requiere que los receptores digan que han recibido un mensaje y que demuestren que lo han entendido realmente.
- Existen además ciertas creencias y paradigmas que impiden la comunicación. Son barreras que se pueden superar o sortear sólo si se toma consciencia de ellas.

6.6.1.3.2. Principales barreras en la comunicación

- *Creemos que lo que comunicamos es tan claro para los demás como lo es para nosotros.*
- *Creemos que todos damos el mismo significado a las palabras.*
- *Creemos que la manera en que percibimos las situaciones es igual a como la perciben los demás.*
- *Creemos que estamos en lo correcto y los demás están equivocados.*
- *Creemos que sólo hay una manera correcta de hacer las cosas, por supuesto la nuestra. (Pascual, 2013).*

En las organizaciones cuando un mensaje va desde una persona que tiene un cargo alto hasta una persona de un nivel medio pasa a través de un número de subestaciones en cada nivel. Cada nivel puede agregar o quitarle enunciados al mensaje original, calificarlo y transformarlo en otro mensaje completamente. Otro de los tantos errores u obstáculos de la comunicación efectiva es pensar que quién habla (emisor) es el único con derecho a hablar, y el oyente es pasivo y no puede

emitir ningún juicio de valor, cuando debe ser todo lo contrario, ambas personas deben ser activos en la conversación para que esta sea efectiva y asertiva.

6.6.2. Fundamentación Técnica

6.6.2.1. Programa De Prevención

Los programas de prevención para los colaboradores de una empresa tienen por objetivo transmitir a los mismos los conocimientos sobre una problemática que se ha detectado estableciendo estrategias para evitar que el inconveniente se transmita entre los colaboradores afectando su desempeño laboral.

Este programa de prevención tiene por objetivo evitar y disminuir el desarrollo del síndrome del burnout en los colaboradores del hospital Yerovi Mackuart con estrategias que servirán para mejorar la conducta del trabajador, así como también su motivación, su autoestima la comunicación interpersonal y las relaciones interpersonales, elevando sus niveles de desempeño laboral y el compromiso con la institución.

Al hablar de síndrome del burnout nos inmiscuimos en un tema nuevo para las instituciones, sin conocer las consecuencias graves que puede traer a la persona que lo padece y las pérdidas tanto económicas como motivacionales que causa en la persona el padecimiento de la misma, es por ello, que hemos planteado la siguiente propuesta con sus respectivas estrategias, primero para que se conozca todo lo que involucra este síndrome y, segundo para mejorar la conducta de los colaboradores.

Las estrategias que vamos a utilizar para disminuir o evitar la presencia del síndrome del burnout en los colaboradores del hospital Yerovi Mackuart son las siguientes:

6.6.2.2. Capacitación

Es un proceso que está orientado a preparar desarrollar e integrar al recurso humano en el proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los colaboradores, y por ende, alcanzar niveles óptimos de desempeño que permita en el trabajador producir resultados de calidad, dar excelente servicio a los clientes, prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización. (Chiavenato, 2012).

La planificación, ejecución y evaluación del impacto de la capacitación apoya a los colaboradores para desempeñar su trabajo actual, sus beneficios son duraderos para toda su vida laboral y personal ya que el desarrollo de lo aprendido por esa persona, en el futuro le ayudará a cumplir futuras responsabilidades.

La Capacitación es un proceso de enseñanza–aprendizaje que involucra a dos partes: la empresa, como proveedora del entrenamiento a través de facilitadores, y a los empleados como aprendices.

6.6.2.2.1. Importancia de la capacitación

La capacitación a los colaboradores de una empresa es sumamente importante porque nos permite desarrollar y actualizar en ellos, los conocimientos, habilidades y destrezas adecuadas para desempeñar eficazmente las funciones inherentes al cargo, es por ello que la capacitación del factor humano es fundamental para lograr el éxito en la organización, considerándose que el capacitación no es un gasto sino una inversión.

6.6.2.2.2. Objetivos de la capacitación

- Incrementar la productividad o la calidad en la prestación de los servicios.
- Promover la eficiencia del trabajador, sea obrero, empleado o funcionario.
- Promover un ambiente de mayor seguridad en el trabajo.
- Ayudar a desarrollar condiciones de trabajo más satisfactorias, mediante los intercambios personales surgidos con ocasión del adiestramiento.

- Promover el mejoramiento de los sistemas y procedimientos.
- Reducir el costo del aprendizaje.
- Promover el mejoramiento de las relaciones públicas de la institución, y de los sistemas de comunicación internos.
- Contribuir a reducir las quejas del empleado y a proporcionar una moral de trabajo más elevada.
- Facilitar la supervisión de personal.
- Promover los ascensos sobre la base del mérito personal.
- Reducir los accidentes de trabajo.

La capacitación es una herramienta que nos ayuda a crear un clima satisfactorio entre todo el equipo de trabajo, sin importar el nivel jerárquico en el que se encuentren, además de aumentar la motivación entre ellos creando un clima organizacional más agradable, es por ello que las organizaciones deben estar prevenidos ante las posibles necesidades de capacitación que necesiten los colaboradores.

Su propósito es asegurar, lo más pronto posible que la gente pueda alcanzar un nivel aceptable en su trabajo, disminuyendo los niveles del síndrome del burnout encontrado en algunos colaboradores. Con base en esto, la capacitación actúa, mejorando las capacidades y el conocimiento que se requieren para elevar el nivel de desempeño en el trabajo actual, o para desarrollar un potencial para el futuro.

6.6.2.2.3. Tipos de capacitación

Capacitación en el puesto de trabajo

Una de las desventajas de la capacitación en el puesto de trabajo puede ser la baja productividad durante el proceso de desarrollo de las habilidades de los empleados. Otra la constituyen los errores que cometen los aprendices mientras aprenden. Sin embargo, éstos aprenden a realizar su trabajo en condiciones normales, sus beneficios frecuentemente minimizan las desventajas. (Romero y Sperduti, 2015).

Esta forma de capacitar al personal es muy común, debido a su simple y económica implementación. La capacitación en el puesto coloca a los empleados en situaciones de trabajo reales y los vuelve inmediatamente productivos. Aprenden haciendo. La capacitación en el puesto de trabajo cobra sentido en los puestos difíciles de simular o en los que puede aprender con rapidez viendo y haciendo.

Capacitación fuera del puesto de trabajo

Esta abarca diversas técnicas: conferencias en el salón de clases, películas, demostraciones, estudios de casos y otros ejercicios de simulación e instrucción programada. Las instalaciones requeridas van desde un pequeño salón improvisado hasta un gran centro de desarrollo con amplias salas de conferencias que complementan con pequeñas salas de exposiciones que cuentan con equipo de alta tecnología para la enseñanza. (Decenzo y Robbins, 2003).

Recibir una capacitación indistintamente del lugar donde se efectúe pues, es beneficioso para el colaborador, por lo que será de gran ayuda para su formación profesional y al mismo tiempo es beneficioso para la organización porque podrá elevar los niveles de productividad y servicio.

La capacitación sobre el Síndrome del Boreout se la realizará en las instalaciones del hospital

**PROGRAMA DE PREVENCIÓN
DEL SINDROME DEL BOREUT
PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL
EN LOS COLABORADORES
DEL HOSPITAL YEROVI MACKUART
DEL CANTON SALCEDO
PROVINCIA COTOPAXI**



**AUTOR:
DARWIN PATRICIO
GRANDA GUALPA**

2016

MISIÓN

Ejercer la rectoría, regulación, planificación, coordinación, control y gestión de la Salud Pública ecuatoriana a través de la gobernanza y vigilancia y control sanitario y garantizar el derecho a la Salud a través de la provisión de servicios de atención individual, prevención de enfermedades, promoción de la salud e igualdad, la gobernanza de salud, investigación y desarrollo de la ciencia y tecnología; articulación de los actores del sistema, con el fin de garantizar el derecho a la Salud.

VISIÓN

El Ministerio de Salud Pública, ejercerá plenamente la gobernanza del Sistema Nacional de Salud, con un modelo referencial en Latinoamérica que priorice la promoción de la salud y la prevención de enfermedades, con altos niveles de atención de calidad, con calidez, garantizando la salud integral de la población y el acceso universal a una red de servicios, con la participación coordinada de organizaciones públicas, privadas y de la comunidad.

VALORES ORGANIZACIONALES

- **Respeto.-** Entendemos que todas las personas son iguales y merecen el mejor servicio, por lo que nos comprometemos a respetar su dignidad y a atender sus necesidades teniendo en cuenta, en todo momento, sus derechos.
- **Inclusión.-** Reconocemos que los grupos sociales son distintos y valoramos sus diferencias.
- **Vocación de servicio.-** Nuestra labor diaria lo hacemos con pasión.
- **Compromiso.-** Nos comprometemos a que nuestras capacidades cumplan con todo aquello que se nos ha confiado.
- **Integridad.-** Tenemos la capacidad para decidir responsablemente sobre nuestro comportamiento”.

- **Justicia.-** Creemos que todas las personas tienen las mismas oportunidades y trabajamos para ello.
- **Lealtad.-** Confianza y defensa de los valores, principios y objetivos de la entidad, garantizando los derechos individuales y colectivos.

OBJETIVO GENERAL DEL PROGRAMA

- Realizar un programa de prevención sobre el Síndrome del Boreout para elevar el Desempeño Laboral de los colaboradores del hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PROGRAMA

- Generar en los colaboradores a través de la aplicación de dinámicas de grupo el compañerismo y el trabajo en equipo, esenciales para el diario convivir dentro y fuera de la institución.
- Incrementar su nivel de motivación, sentido de pertenencia, compromiso y liderazgo para elevar los niveles de desempeño laboral.
- Incentivar en los colaboradores la práctica de las buenas relaciones interpersonales y la comunicación efectiva.

DESARROLLO DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DEL BOREOUT PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL

Al detectarse un problema que afecta a los colaboradores de una empresa y por ende su rendimiento laboral, es importante realizar investigaciones que permitan identificar la raíz de esa anomalía, con el fin de dar solución a dicho problema y, después de realizar una investigación de campo dentro del hospital Yerovi Mackuart, hemos podido identificar la presencia del Síndrome del Boreout en los colaboradores del área operativa y administrativa, es por ello que después de estudiar varias alternativas de solución a la problemática encontrada en la institución, hemos creído conveniente realizar un programa preventivo para el

Síndrome del Boreout, el cual contendrá actividades para serán aplicadas a los colaboradores de dicha Institución que les permita elevar su motivación para un mejor desenvolvimiento dentro de la empresa, evitando el aburrimiento, elevando su desempeño laboral.

Para la aplicación del programa de prevención, se ha establecido lo siguiente:

ACTIVIDADES

Elaborar el contenido cognitivo que se va a socializar al personal mediante la elaboración de guías, las cuales permitirán identificar más detalladamente los pasos a seguir para conseguir resultados positivos y favorables para los colaboradores.

Capacitar a todos los colaboradores tanto del área administrativa como del área operativa, sobre el Síndrome del Boreout, y al ser un grupo numeroso, se ha visto en la necesidad de dividir a los 117 colaboradores en seis (6) grupos de veinte (20) personas, con la finalidad de impartir la capacitación de forma que puedan captar los conocimientos de forma adecuada y realizar también las dinámicas de grupo con mayor efectividad.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES (Ejecución, Evaluación y Control)

FECHA	GRUPO	ACTIVIDAD	MATERIALES		TIEMPO
			Capacitación	Dinámicas de Grupo	
11-Mar-16	1	Bienvenida e introducción.	Computadora, infocus, hojas volantes	Hojas de papel, hojas de papel periódico, cinta adhesiva, marcadores, radio grabadora, música	1 hora 45 minutos.
		Capacitación sobre el Síndrome del Boreout.			
		Exposición de inquietudes			
		Dinámicas de grupo			
		Evaluación.			De 5 - 10 min
08-Abr-16	2	Bienvenida e introducción.	Computadora, infocus, hojas volantes	Hojas de papel, hojas de papel periódico, cinta adhesiva, marcadores, radio grabadora, música	1 hora 45 minutos.
		Capacitación sobre el Síndrome del Boreout.			
		Exposición de inquietudes			
		Dinámicas de grupo			
		Evaluación.			De 5 - 10 min
06-May-16	3	Bienvenida e introducción.	Computadora, infocus, hojas volantes	Hojas de papel, hojas de papel periódico, cinta adhesiva, marcadores, radio grabadora, música	1 hora 45 minutos.
		Capacitación sobre el Síndrome del Boreout.			
		Exposición de inquietudes			
		Dinámicas de grupo			
		Evaluación.			De 5 - 10 min
10-Jun-16	4	Bienvenida e introducción.	Computadora, infocus, hojas volantes	Hojas de papel, hojas de papel periódico, cinta adhesiva, marcadores, radio grabadora, música	1 hora 45 minutos.
		Capacitación sobre el Síndrome del Boreout.			

		Exposición de inquietudes			
		Dinámicas de grupo			
		Evaluación.			De 5 – 10 min
08-Jul-16	5	Bienvenida e introducción.	Computadora, infocus, hojas volantes	Hojas de papel, hojas de papel periódico, cinta adhesiva, marcadores, radio grabadora, música	1 hora 45 minutos.
		Capacitación sobre el Síndrome del Boreout.			
		Exposición de inquietudes			
		Dinámicas de grupo			
		Evaluación.			
05-Ago-16	6	Bienvenida e introducción.	Computadora, infocus, hojas volantes	Hojas de papel, hojas de papel periódico, cinta adhesiva, marcadores, radio grabadora, música	1 hora 45 minutos.
		Capacitación sobre el Síndrome del Boreout.			
		Exposición de inquietudes			
		Dinámicas de grupo			
		Evaluación.			

Cuadro N° 19 Cronograma general de actividades

Fuente: Investigación propia

Realizado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

DESARROLLO DEL PLAN OPERATIVO.

Para el desarrollo del plan operativo, se elaborarán guías para representar de mejor manera el programa de prevención del Síndrome del Boreout en los colaboradores del hospital Yerovi Mackuart.

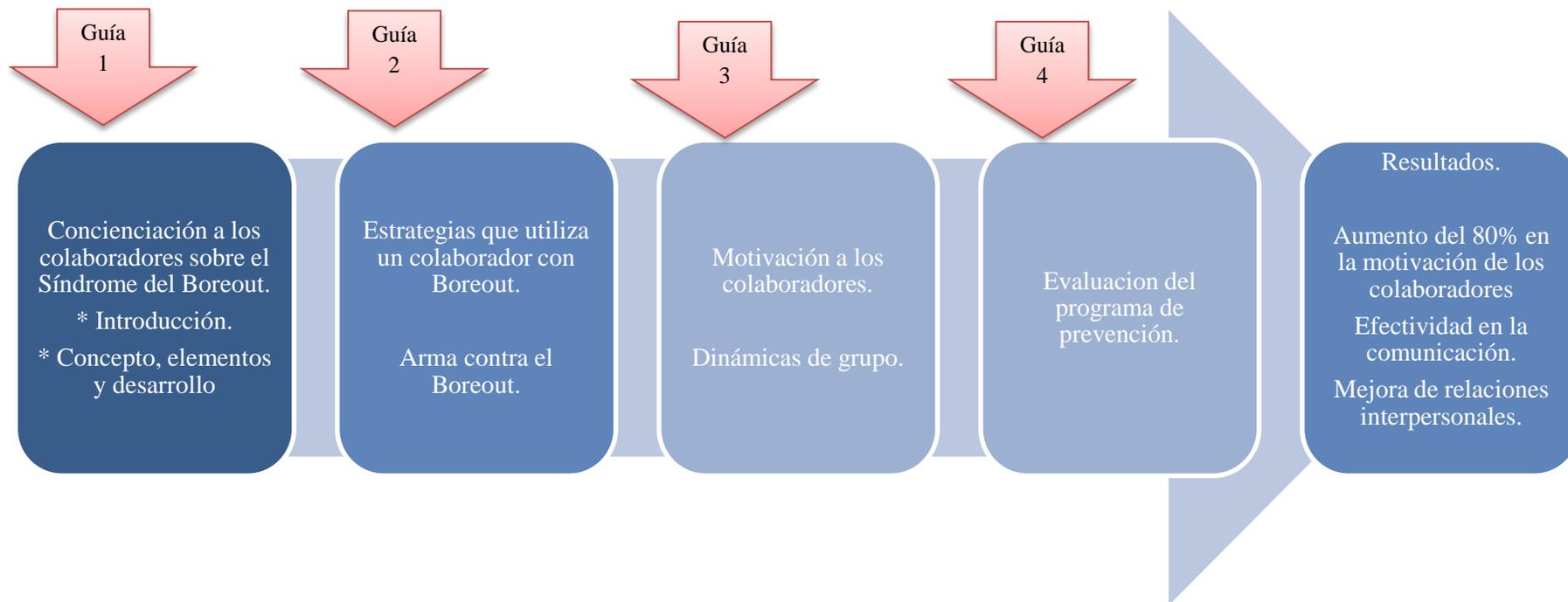


Gráfico N° 16 Plan Operativo

Fuente: Elaboración propia

Elaboración: Granda Gualpa Darwin Patricio

Implementación: Ejecución.

Guía 1

El programa de prevención inicia su desarrollo con la ejecución de cada una de las guías diseñadas en el plan operativo para un adecuado funcionamiento del mismo; de acuerdo al esquema diseñado.

Tema: “Síndrome del Boreout, Introducción, Concepto Elementos y Desarrollo”.

Objetivo: Dar a conocer de que se trata el síndrome del boreout y qué consecuencias tiene en el colaborador que lo padece.

CONTENIDO	ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	EVALUACIÓN	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE	RESULTADOS.
Síndrome del Boreout. Introducción. Concepto, elementos y desarrollo.	Sociabilización del tema donde se explicará de manera efectiva el tema y se atenderá cualquier inquietud de los colaboradores sobre el tema.	Para la ejecución de esta primera guía se desarrollara mediante una capacitación interactiva potente-colaborador.	Se evaluará al final de la ejecución del programa de prevención.	Computadora Retroproyector Sitio adecuado y cómodo para los asistentes Fotocopias del contenido Cuestionarios	35 minutos con cada grupo.	Investigador: Darwin Patricio Granda Gualpa	Familiarización de los colaboradores y de las autoridades con el tema de capacitación.

Cuadro N° 20 Guía 1

Fuente: El investigador

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

DESARROLLO DE LA GUÍA 1

En la guía número 1 se procederá a desarrollar una introducción sobre el síndrome del boreout para concientizar a los colaboradores tanto del área administrativa como del área operativa sobre las consecuencias que produce en la persona que lo padece y las pérdidas que puede representar para la institución, para que este programa tenga el éxito esperado, se debe explicar de manera clara y eficiente sobre el tema, ya que, al ser un síndrome nuevo que está apareciendo en las empresas, los colaboradores no saben al respecto y para concientizar a los colaboradores se necesita que los mismos comprendan de que se trata el síndrome del boreout que puede afectar desde la cabeza de la institución hasta los niveles jerárquicos menores del Hospital Yerovi Mackuart.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN AL SÍNDROME DEL BOREOUT

Actualmente, el estrés en el puesto de trabajo es un tema de conversación normal en cualquier institución. Parece que quien no está estresado es alguien sin importancia. Naturalmente, los trabajadores estresados, que son exprimidos o explotados por los empresarios existen, pero también existe el extremo opuesto, estamos hablando del aburrimiento.

El tema del estrés domina muchas conversaciones entre compañeros de trabajo. Sin embargo, cuando se sobrepasa el nivel de una simple charla superficial y la conversación se hace más profunda, de pronto resulta evidente que muchos trabajadores están muy lejos de estar estresados, lo que hacen diariamente no les plantea ningún reto ni tiene ningún interés para ellos. (Rothlin y Werder, 2009).

CONCEPTO, ELEMENTOS Y DESARROLLO DEL BOREOUT

Concepto

El síndrome de boreout se define como una condición relacionada con el aburrimiento, el desinterés y la infra-exigencia, lo cual genera conflictos a la población trabajadora así como pérdidas cuantiosas a las empresas y que tiene como consecuencias la depresión y falta de autoestima. (Rothlin y Werder, 2009).

Un colaborador que padezca de boreout es un riesgo para la empresa, el colaborador se siente desmotivado, su trabajo no llena sus expectativas provocando que no exista buen servicio o un elevado nivel de desempeño laboral.

Elementos

El Aburrimiento en el Trabajo

Estado de desgano, duda y desorientación, porque el trabajador "no sabe qué hacer" durante todo el día o buena parte de la jornada laboral; el aburrimiento puede ser generado por el tipo de actividades a realizar (tediosas, monótonas, sin sentido), por el contenido de las tareas, y por las acciones que acomete el trabajador durante la jornada. (Rothlin y Werder, 2009).

Un colaborador cuando esta aburrido no tiene ganas de trabajar en esa empresa, las funciones que debe de realizar no le generan interés, se siente desaprovechado generando que el trabajador esté desmotivado sintiendo frustración.

El Desinterés en el Trabajo

“La idea principal que nos plantea el autor es que “Acá se detecta una ausencia de identificación con el trabajo; el trabajador puede representar desinterés por todo lo que representa la empresa, desinterés por el trabajo propiamente dicho, y desinterés por su propia situación dentro de la empresa” (Rothlin y Werder, 2009).

El colaborador que está aburrido no está interesado por su trabajo, pero necesita el trabajo para poder subsistir, es ahí cuando el colaborador aplica las estrategias del boreout para dar la impresión que está cumpliendo de manera efectiva sus labores, pero en el fondo se siente frustrado al saber que su trabajo ya no llena sus expectativas.

La Infra-exigencia en el Trabajo

Describe el sentimiento ante la capacidad de poder rendir más en el trabajo de aquello que le exige la empresa o su superior; el trabajador se puede sentir infra-exigido porque sus habilidades superan las tareas que le son asignadas, o también por la cantidad de tareas que se le asigna; siendo otra situación las características de la estructura de la organización, dentro de la cual se hace difícil precisar la necesidad o pertinencia de las actividades que cumple. (Rothlin y Werder, 2009).

La infra-exigencia es el sentimiento que se genera en los colaboradores al percibir que las funciones que realiza no le generan ningún esfuerzo para poder cumplirlas, obligando a que el trabajador se desmotive y no se sienta comprometido con la empresa para la cual trabaja.

DESARROLLO DEL BOREOUT

El boreout no es un fenómeno que aparezca de la noche a la mañana, lo más habitual es que los tres elementos se desarrollen de forma regular y a lo largo de un periodo de tiempo hasta que surja este fenómeno en toda su totalidad.

Estos elementos cuando se presentan de forma moderada, pueden ser positivos para el colaborador, por ejemplo; escasos periodos de infra-exigencia y aburrimiento pueden ser propicios para crear un ambiente de creatividad o para fomentar lazos de amistad en la institución.

Todos los trabajadores en todas las instituciones han experimentado momentos de aburrimiento, infra-exigencia o desinterés, pero ello no quiere decir que ya

padecen de boreout, el asunto se torna problemático cuando estos elementos se presentan de forma exagerada y casi diariamente al colaborador y en su puesto de trabajo.

El boreout se desarrolla astutamente ya que el colaborador empieza a utilizar estrategias que modifican su conducta, con el fin de mantener lo más lejos posible el trabajo asignado perdiendo así su motivación y su autoestima.

El trabajador ha llegado a un punto en que se encuentra atrapado por completo y, al mismo tiempo, domina a la perfección las estrategias, lo que hace que se sienta vivo en ese estado de insatisfacción, pero el único que puede evitar o salir del padecimiento del boreout es el mismo trabajador.

GUÍA 2

Tema: “Estrategias que utiliza un colaborador con Boreout, Arma contra el Boreout”.

Objetivo: Dar a conocer las estrategias que utiliza un colaborador con Boreout y el Arma contra el Boreout que debe tomar RR.HH.

CONTENIDO	ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	EVALUACIÓN	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE	RESULTADOS.
<p>Estrategias que utiliza con colaborador con Boreout.</p> <p>Arma contra el Boreout.</p>	<p>Sociabilización del tema donde se explicará de manera efectiva y práctica el tema y se atenderá cualquier inquietud de los colaboradores sobre el tema</p>	<p>Para la ejecución de esta segunda guía se desarrollara mediante una capacitación interactiva participativa potente-colaborador.</p>	<p>Se evaluará al final de la ejecución del programa de prevención.</p>	<p>Computadora</p> <p>Retroproyector</p> <p>Sitio adecuado y cómodo para los asistentes</p> <p>Fotocopias del contenido</p> <p>Cuestionarios</p>	<p>40 minutos con cada grupo.</p>	<p>Investigador: Darwin Patricio Granda Gualpa</p>	<p>Familiarización de los colaboradores y las autoridades con las estrategias que utiliza un colaborador con Boreout.</p>

Cuadro N° 21 Guía 2

Fuente: El investigador

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

DESARROLLO DE LA GUÍA 2

CONTENIDO

ESTRATEGIAS QUE UTILIZA EL BOREOUT

Un colaborador que padece de Boreout se desliza lentamente sobre él, cuando se da cuenta que algo no está bien, empieza a encontrarse insatisfecho y deja de sentirse motivado lo que provoca que se distancie de su trabajo, ya no tiene ganas de esforzarse para trabajar mucho. El problema es que no puede mostrar abiertamente esa desgana porque tampoco quiere perder su trabajo, entonces empieza a hacer como si trabajara y para ello, se sirve de unas formas de conducta estratégicas que le permiten transmitir a los demás colaboradores la sensación de estar trabajando. (Rothlin y Werder, 2009).

Un colaborador con boreout experimenta estrategias que le permiten comportarse de una manera que hace ver a todos sus compañeros que está dedicado a su trabajo, pero lamentablemente esto no es así, las estrategias que utiliza un trabajador con boreout tienen los siguientes objetivos:

- Mantener el trabajo lo más lejano posible.
- Conseguir tiempo libre en su trabajo para sus intereses personales.

Las estrategias que utiliza un colaborador con boreout son las siguientes:

La estrategia del laminamiento: se basa en la intención de extender el trabajo en un periodo más largo de tiempo del que en realidad necesitaría para ejecutarlo.

La obstaculización estratégica: el objetivo de esta estrategia no es no realizar el trabajo, sino que el trabajador con esta estrategia manipula el momento en el que debe estar completado el trabajo, provocando eventuales aplazamientos en el cumplimiento de las funciones y retraso en otras. Sencillamente no tiene ganas de hacerlo.

La estrategia del maletín y el HOL (Home Office Line)

Esta estrategia permite simular dos cosas:

- Que su trabajo es tan importante para el colaborador que incluso en su tiempo libre, es capaz de seguir trabajando llevando las tareas a su casa; esta relación se la conoce como HOL.
- Que su trabajo es tan agobiante y ocupa un lugar importante en la empresa y es por ello que tiene que seguir trabajando fuera de su horario habitual.

La ventaja de esta estrategia es que su control es casi imposible, ni siquiera el jefe puede comprobar si su “motivado” colaborador está llevando a su casa una tarea para realizarla.

La estrategia de seudoburnout: Esta estrategia permite al colaborador mostrar abiertamente su agobio al asignarle un trabajo extra, provocando así una reacción compasiva, naturalmente el trabajador no se siente agobiado pero, ¿Quién puede demostrar que el colaborador está al borde del colapso? ¡Nadie!

La estrategia del ruido: Esta estrategia emplea el colaborador cuando mira fijamente a la pantalla de su ordenador, perdido en el espacio, sin hacer el menor ruido, y cuando se siente descubierto, tiene dos posibilidades de salir airoso de ello:

- Abrir algún programa relacionado con el trabajo y teclear de manera exagerada para provocar la sensación de que está trabajando.
- Coger una hoja de papel cualquiera y empezar a escribir y manipular la hoja haciendo un ruido imposible de pasar por alto.

Las dos posibilidades hacen ruido y dan a notar, en los demás colaboradores, que están trabajando con ahínco.

No debemos olvidar que los trabajadores que emplean estas estrategias no solucionan su problema, al contrario, estas estrategias no solo ocultan el núcleo

del problema sino que lo aumentan, y a pesar de que, el trabajador sabe que está afectado de boreout, sigue actuando de ese modo, llevándonos a la paradoja del boreout.

ARMA CONTRA EL BOREOUT

La responsabilidad personal

Quién algo quiere, algo le cuesta; si hay alguien que puede ayudarnos a combatir el síndrome del boreout, pues, somos nosotros mismos.

¿Se puede hablar de responsabilidad personal en la vida laboral tan profundamente, marcada por el contrato de trabajo y las condiciones del jefe?, si se puede, porque el ejercicio de una profesión también exige que uno desempeñe su trabajo de forma responsable y que ejerza las libertades de que dispone aunque sean limitadas. (Rothlin y Werder, 2009).

La idea de la responsabilidad personal parte de la base de que cada individuo se encuentra en la mejor posición para tomar el destino en sus manos y cargar con la responsabilidad por sí mismo y con sus decisiones.

La asunción de la responsabilidad personal actualmente, se ha convertido en exigencia básica en muchos puestos de trabajo, ya no se buscan empleados que realicen labores mecánicamente, buscan empleados que se impliquen en la empresa. La responsabilidad personal se ejerce actuando, de la cual se deriva la aplicación de la iniciativa propia, y esto se refleja en el trabajador cuando surge un problema en la institución, su capacidad de resolver problemas utilizando la iniciativa.

Por otro lado, la empresa también juega un papel importante en la responsabilidad personal del trabajador, ella está en la obligación de tratar bien a sus colaboradores y de ayudar a quienes no pueden asumir sus responsabilidades o solo pueden hacerlo de forma limitada, así también, tienen la obligación de crear estructuras para que al final, el trabajador pueda actuar asumiendo su

responsabilidad. Sin embargo, la responsabilidad personal debe ser el elemento primario, porque en muchos casos, las empresas descuidan o no son tan conscientes de sus responsabilidades hacia el trabajador, por ello solo está en nosotros y en nuestra forma de actuar y comportarnos la solución al boreout. (Rothlin y Werder, 2009).

Planteemos la siguiente pregunta: ¿Ha fracasado la responsabilidad personal?

Si la responsabilidad personal fracasa es porque el trabajador padece de boreout, se encierra en su estado de insatisfacción en lugar de entrar en acción y buscar soluciones al problema. Fracasa también porque percibe que su trabajo no llena sus expectativas ya que su jefe no está preparado para ejercer un cargo directivo y no existe un líder que le guíe dentro de la institución. Fracasa también porque la única mentalidad que tiene los trabajadores es “ser solamente un trabajador” sin encontrar sentido a lo que hace siendo su objetivo principal ganar dinero.

Si la responsabilidad personal no fracasa es porque no hay ninguna alternativa razonable para ello, es imposible imaginar que una persona ocupe un lugar de trabajo, sin ningún tipo de responsabilidad a pesar de los problemas que van ligados al puesto de trabajo, evitar el boreout es simplemente de responsabilidad personal, ya que, quien tiene el valor de asumir su responsabilidad por el modelo de vida que el colaborador mismo ha elegido, nunca padecerá de boreout.

El fundamento para solucionar el problema del boreout, como hemos visto, es la responsabilidad personal durante la ejecución de las labores que diariamente hacemos en nuestro puesto de trabajo, lo cual, nos lleva a describir tres factores que, mediante la responsabilidad personal no ayudarán a salir del problema. (Rothlin y Werder, 2009).

Los colaboradores que se sientan comprometidos con la empresa, se sientan motivados e incentivados no sabrán lo que es padecer del síndrome del boreout, la responsabilidad la tiene cada uno de los trabajadores y, solo de ellos depende el éxito o el fracaso en sus puestos de trabajo.

Sentido hacia el trabajo

¿Por qué trabajamos en realidad?, la primera respuesta espontánea es, pues, porque necesitamos dinero para satisfacer nuestras necesidades básicas, y como tenemos que hacerlo, y asegurarnos la existencia está conectada directamente con el dinero y es por ello que, tendemos a darle una importancia exagerada a ello, si el dinero está bien, el trabajo está bien y esto conduce a que por mucho dinero asumamos muchas responsabilidades y de este modo hacemos cosas que no nos gustan en lo absoluto, lastimosamente así funcionan las cosas. (Rothlin y Werder, 2009).

Quien le encuentra sentido a las actividades que realizamos diariamente, podrá fácilmente identificarse con su trabajo, e incluso, es posible que se divierta con él. En situaciones catastróficas se nota cual puede ser un trabajo cargado de sentido, por ejemplo en las inundaciones o terremotos, las personas se ayudan mutuamente, se salvan vidas humanas, se atiende a los enfermos repartiendo dinero y alimentos. Es inimaginable pensar en el burnout en estas condiciones, no nos podemos imaginar a los bomberos esquivando el trabajo y holgazaneando en el lugar de la catástrofe. Se trata de buscar sentido en el trabajo o de cambiar las condiciones, de modo que su sentido se haga más claro. El sentido en el trabajo no está sencillamente contenido en él, sino que es algo que nosotros debemos de descubrir, por ejemplo, el colaborador que trabaja en un banco debe desarrollar estrategias para que el negocio resulte más lucrativo o el policía que quiere proteger a la ciudadanía de los criminales.

Se trata de buscar sentido en el trabajo o de cambiar las condiciones, de modo que su sentido se haga más claro. Debemos de demostrar interés en lo que realmente estamos haciendo, comunicarnos efectivamente con todos en nuestro lugar de trabajo y tener una actitud positiva porque ello nos permite estar preparados para lo inesperado y lo nuevo, manteniéndonos despiertos y alegres en nuestro puesto de trabajo.

Valoración del tiempo

Valorar el tiempo se refiere a ese tiempo que el trabajador emplea en su lugar de trabajo incluyendo el transporte, llegando a ocupar diez horas diarias en su actividad laboral, por lo tanto, lo que queda del día es el tiempo libre.

La función más importante de este punto es la de establecer un equilibrio compensatorio con el tiempo dominante que se pasa en el trabajo o en otras palabras, de encontrar la relación correcta entre tiempo de trabajo y tiempo libre.

La idea principal que nos presenta el autor nos dice que:

Aquí juega un papel muy importante la estrategia de la pseudoentrega, un trabajador permanece tanto tiempo en su lugar de trabajo como su jefe para mostrar estrés y al mismo tiempo implicación o compromiso sin fisuras, pero sin embargo, solo espera que eso se acabe y se aburre, renunciando a su tiempo libre permaneciendo en su puesto de trabajo más de lo necesario y de este modo fracasa el objetivo de encontrar el deseado equilibrio entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre. (Rothlin y Werder, 2009).

Nuestro bien más valioso es el tiempo ya que solo hay un tiempo para vivir, y por ello hay que manejarlo de un modo razonable, preguntarse en que se utiliza y cuáles son las auténticas prioridades personales.

Es importante vigilar que el balance de tiempo no se incline continuamente hacia el tiempo al trabajo, no se debe prolongar el tiempo de trabajo artificialmente, con esta actitud solo podemos perder.

El dinero

El último elemento de la responsabilidad personal es; el reclamar dinero, claramente sabemos que el dinero es el pago que se recibe por trabajar y vender nuestro tiempo a la empresa, este elemento no tiene relación directa con el burnout, pero es la motivación primaria por la que trabajamos y es un elemento imprescindible para vivir. Pero,

¿Cuál debe ser la medida ideal del sueldo?, la respuesta obviamente sería lo más alto posible. (Rothlin y Werder, 2009).

Ningún trabajador debe venderse por menos de su valor, el peligro realmente radica en que la perspectiva de conseguir el máximo dinero posible se convierta en el único objetivo y, de este modo se pasa por alto otras dimensiones que son igual de importantes para la satisfacción personal.

Quien solo se orienta por el dinero no tiene en cuenta el sentido del trabajo y del tiempo, esto ocasiona que exista la insatisfacción, frustración, pérdida de amistades e incluso problemas de salud, se convierte en un mal consejero para la elección de un trabajo ya que no tiene la capacidad de compensar la insatisfacción, puede convertirse incluso, en la causa para que impida hacer lo que nosotros realmente queramos.

A pesar de todo lo anteriormente expuesto, es importante maximizar el dinero que nos pagan por nuestro trabajo, solicitar un aumento de sueldo o compararlo con el de sus colegas, inclusive podemos cambiar de trabajo, pero en el proceso, no hay que perder de vista el sentido y el tiempo, ya que si tomamos una mala decisión, por mucho dinero que ganemos, esto no nos ayudará a encontrar la satisfacción en la jornada laboral.

GUÍA 3

Tema: “Motivación a los colaboradores mediante la aplicación de dinámicas de grupo”.

Objetivo: Aplicar a los colaboradores dinámicas de grupo para elevar la motivación y mejorar las relaciones interpersonales.

CONTENIDO	ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	EVALUACIÓN	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE	RESULTADOS.
Motivación a los colaboradores mediante la aplicación de dinámicas de grupo.	Ejecutar dinámicas de grupo a los colaboradores.	Las indicadas en cada dinámica.	Durante el proceso se observará el comportamiento de cada uno de los colaboradores. Se evaluará al final de la ejecución del programa de prevención	Las indicadas en cada dinámica.	30 minutos con cada grupo.	Investigador: Darwin Patricio Granda Gualpa. Ayudante del investigador. José Andrés Enríquez Moya.	Estimulo e Interacción de los colaboradores con cada dinámica de grupo para elevar su autoestima.

Cuadro N° 22 Guía 3

Fuente: El investigador

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

DESARROLLO DE LA GUÍA 3

CONTENIDO

MOTIVACIÓN A LOS COLABORADORES

La motivación es una herramienta de vital importancia para el individuo a la hora de desarrollar cualquier actividad, y por tanto también para aumentar el desempeño de los trabajadores. Actualmente, cada vez son más las empresas preocupadas por fomentar la motivación de sus trabajadores, ya que saben que ello conllevará un mayor rendimiento para la empresa.

¿Por qué y para que motivar a los colaboradores?

Porque quién es motivado se convierte en una persona significativa y digna de confianza. Ello le convierte en un modelo atractivo, además, aumenta la capacidad para influir en el cambio y reducir las resistencias al cambio, proporciona sentido de la autoeficacia y autocontrol, contribuyendo a aumentar la autoestima y reducir el sentimiento de desmoralización, indefensión y por último, porque da información útil a los demás sobre sus puntos fuertes, cambia el clima total de la organización, ayuda al cambio de la cultura organizacional y crea un valor de ejemplo para los que os observan.

Existen muchas alternativas o técnicas para motivar al personal de una empresa, pero para la aplicación de esta propuesta, hemos creído conveniente aplicar en el colaborador las dinámicas de grupo, las cuales permitirá la integración de los mismos porque es primordial para que la comunicación fluya y el buen ambiente se contagie de unos a otros, generando optimismo y ganas de trabajar, sabiendo que todos forman parte de un equipo, que no hay nadie fuera del proceso.

DINÁMICAS DE GRUPO

Las dinámicas de grupo son herramientas empleadas para tratar determinados temas, de forma que los miembros puedan trabajar y sacar conclusiones de forma práctica y amena.

Con las dinámicas de grupo se busca simplicidad y entretenimiento a la hora de trabajar un tema. Esta claridad ha de mantenerse durante toda la actividad para evitar que el tema principal se desvíe, perdiendo el sentido la dinámica empleada. Para ello, el coordinador, o en otro caso quien ayude a conducir la dinámica, han de conocerla muy bien (así como posibles variantes, a emplear según se desarrolle), así como saberla utilizar y desarrollar oportunamente. Siempre deben dirigirse al logro de un objetivo concreto.

Dinámicas a utilizarse

La selección de las dinámicas de grupo se las ha hecho tomando en cuenta el número de colaboradores en cada grupo y los objetivos a los que queremos llegar con los colaboradores, la mejora de las relaciones interpersonales y la comunicación efectiva, pero para empezar, con cada uno de los grupos, se aplicará una dinámica con el fin de romper la tensión que generalmente existe al trabajar con grupos.

A continuación se detallan las dinámicas a utilizarse y su desarrollo.

PLANIFICACIÓN DE LA DINÁMICA N° 1

COORDINACIÓN

Jefe de la Unidad de Talento Humano o Delegado de la misma.

SUPERVISIÓN

Dr. Charles Robles DIRECTOR DEL HOSPITAL YEROVI MACKUART.

FACILITADOR

Darwin Patricio Granda Gualpa; José Andrés Enríquez Moya

FECHA Y HORA APLICACIÓN DE LA DINÁMICA.

Durante los seis (6) meses de duración del plan – 16H00

GRUPO A APLICARSE

A todos los seis (6) grupos ya que es una dinámica que permite romper el hielo y la tensión.

DESARROLLO DE LA DINÁMICA.

Nombre de la dinámica: Nombres y Adjetivos.

Materiales: Ninguno.

Objetivo: estimular la participación de todos los miembros del grupo para romper el hielo.

Indicaciones:

Se les pedirá a todos los colaboradores miembros del grupo de trabajo que piensen en un adjetivo para expresar como se sienten, el adjetivo debe empezar con la letra de su nombre; por ejemplo: mi nombre es Fernando y estoy Feliz.

Al momento de decir el adjetivo al público, se puede realizar una actuación para describirlo.

Conclusión.

Se observará el comportamiento de los colaboradores para identificar las personas con más énfasis en la colaboración y la capacidad de innovación.

PLANIFICACIÓN DE LA DINÁMICA N° 2**COORDINACIÓN**

Jefe de la Unidad de Talento Humano o Delegado de la misma.

SUPERVISIÓN

Dr. Charles Robles DIRECTOR DEL HOSPITAL YEROVI MACKUART.

FACILITADOR

Darwin Patricio Granda Gualpa; José Andrés Enríquez Moya

FECHA Y HORA APLICACIÓN DE LA DINÁMICA.

Durante los seis (6) meses de duración del plan – 16H00

GRUPO A APLICARSE

A todos los seis (6) grupos ya que es una dinámica que permite romper el hielo y transmitir confianza a todos los colaboradores del grupo.

DESARROLLO DE LA DINÁMICA

Nombre: Yo soy.

Materiales: Ninguno.

Objetivo: romper el hielo y fomentar la confianza en los colaboradores.

Instrucciones:

A cada colaborador, se le pedirá que piense en una parte del cuerpo del cerdo. Se les pedirá que formen un círculo, acto seguido, se les dirá que a la persona que está a la derecha se le diga al oído la parte del cuerpo del cerdo que pensaron. Después, se les indicará que se presenten diciendo su nombre y la parte del cerdo que le dijo su compañero.

Ejemplo: Yo soy Andrés cabeza de cerdo.

Conclusión.

Esta dinámica es muy divertida que nos permitirá levantar el estado de animo de nuestros colaboradores.

PLANIFICACIÓN DE LA DINÁMICA N° 3

COORDINACIÓN

Jefe de la Unidad de Talento Humano o Delegado de la misma.

SUPERVISIÓN

Dr. Charles Robles DIRECTOR DEL HOSPITAL YEROVI MACKUART.

FACILITADOR

Darwin Patricio Granda Gualpa; José Andrés Enríquez Moya

FECHA Y HORA APLICACIÓN DE LA DINÁMICA.

Durante los seis (6) meses de duración del plan – 16H00

GRUPO A APLICARSE

A todos los seis (6) grupos ya que es una dinámica que permite romper el hielo y transmitir confianza a todos los colaboradores del grupo.

DESARROLLO DE LA DINÁMICA.

Nombre: Escribiendo en la espalda.

Materiales:

- Hojas de papel.
- Marcadores.
- Cinta adhesiva.

Objetivo: conocer un poco más la personalidad de cada colaborador con el fin de fomentar las relaciones interpersonales.

Instrucciones:

Se les facilitará la hoja de papel con cinta adhesiva para que se la peguen en la espalda., seguido a ello, se les explicará que caminen por todo el espacio para que escriban un aspecto positivo y un aspecto negativo de la persona que tiene pegada la hoja en la espalda.

Este proceso se debe realizar con cada uno de los colaboradores, nadie debe quedarse con la hoja en blanco.

Después, cada colaborador se quitara la hoja de la espalda y en círculo se sentarán para proceder a exponer cada uno lo que sus compañeros le escribieron en la hoja.

Conclusión.

Esta dinámica les permitirá tomar conciencia de los aspectos negativos que poseen cada uno de los colaboradores para mejorarlos y convertirlos en fortalezas que les permitan aumentar las relaciones interpersonales, así mismo sentirse orgullosos de los aspectos positivos que sus compañeros escribieron para mantenerlos, elevando su autoestima.

PLANIFICACIÓN DE LA DINÁMICA N^a 4

COORDINACIÓN

Jefe de la Unidad de Talento Humano o Delegado de la misma.

SUPERVISIÓN

Dr. Charles Robles DIRECTOR DEL HOSPITAL YEROVI MACKUART.

FACILITADOR

Darwin Patricio Granda Gualpa; José Andrés Enríquez Moya

FECHA Y HORA APLICACIÓN DE LA DINÁMICA.

Durante los seis (6) meses de duración del plan – 16H00

GRUPO A APLICARSE

A todos los seis (6) grupos ya que es una dinámica que permite romper el hielo y transmitir confianza a todos los colaboradores del grupo.

DESARROLLO DE LA DINÁMICA

Nombre: Bailando sobre el papel.

Materiales:

- Hojas de papel periódico
- Radio grabadora.

Objetivo: identificar a las personas que trabajan en equipo para la consecución de una meta.

Instrucciones:

Se les dividirá al grupo en parejas de 2 personas. A cada pareja se le facilitará un pedazo de papel y la pondrán en el piso, el tamaño debe ser igual para todas las parejas.

Al ritmo de una canción, las parejas bailaran por todo el espacio, y al detenerse la canción se pararán encima de la hoja de papel, después para el otro turno, doblaran la hoja por la mitad, la dejaran en el suelo y seguirán bailando. Repetirán el siguiente proceso hasta que haya un espacio mínimo para pararse encima de la hoja

Se hace cada vez que la pareja quede con los pies sobre la hoja.

La pareja que tenga alguna parte del pie fuera de la hoja sale del concurso.

La pareja que busque las estrategias para acomodarse dentro de la hoja es la ganadora.

Conclusión.

Esta dinámica permite que las parejas busquen alternativas de solución a los diferentes problemas fomentando el trabajo en equipo.

PLANIFICACIÓN DE LA DINÁMICA N° 5

COORDINACIÓN

Jefe de la Unidad de Talento Humano o Delegado de la misma.

SUPERVISIÓN

Dr. Charles Robles DIRECTOR DEL HOSPITAL YEROVI MACKUART.

FACILITADOR

Darwin Patricio Granda Gualpa; José Andrés Enríquez Moya

FECHA Y HORA APLICACIÓN DE LA DINÁMICA.

Durante los seis (6) meses de duración del plan – 16H00

GRUPO A APLICARSE

A todos los seis (6) grupos ya que es una dinámica que permite romper el hielo y transmitir confianza a todos los colaboradores del grupo.

DESARROLLO DE LA DINÁMICA

Nombre: Este es mi amigo.

Materiales: Ninguno.

Objetivo: fomentar el compañerismo en los colaboradores para elevar la autoestima del mismo.

Desarrollo:

Los colaboradores deben sentarse formando un círculo con las manos unidas.

Un colaborador debe empezar presentando a su compañero de la derecha diciendo: ¡este es mi amigo (diciendo el nombre de la persona)!. Cuando dice el nombre de la persona alza la mano de su compañero diciendo todas las cosas positivas y buenas de su compañero.

Este proceso se debe realizar con todos los compañeros y al final de cada presentación todos los colaboradores aplauden.

Conclusión.

La dinámica permite elevar la autoestima de los colaboradores, así como también el compañerismo y las relaciones interpersonales.

OBSERVACIÓN: al final de cada aplicación de la dinámica, se les pedirá a los colaboradores que expresen cuales fueron sus impresiones y sentimientos al participar en las mismas.

GUÍA 4

Tema: “Evaluación del programa de prevención”.

Objetivo: Aplicar a los colaboradores un cuestionario que servirá para calificar el progreso del programa.

CONTENIDO	ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	EVALUACIÓN	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE	RESULTADOS.
<p>Aplicar a los colaboradores un cuestionario que servirá para calificar la efectividad del programa.</p>	<p>Realizar la evaluación mediante la entrega del cuestionario.</p> <p>Palabras de agradecimiento por parte de las autoridades y del Investigador.</p>	<p>Una vez finalizado la capacitación y la aplicación de las dinámicas de grupo, se entregará un cuestionario que permitirá dar una valoración al programa de prevención.</p>	<p>Por medio de un cuestionario.</p>	<p>Fotocopias del cuestionario.</p> <p>Esferográficos.</p>	<p>5 – 10 minutos.</p>	<p>Investigador: Darwin Patricio Granda Gualpa.</p> <p>Ayudante del investigador: José Andrés Enríquez Moya</p> <p>Director del Hospital</p> <p>Jefe o Delegado de la UATH.</p>	<p>Satisfacción de los colaboradores al ser partícipes del programa de prevención del Síndrome del boreout.</p>

Cuadro N° 23 Guía 4

Fuente: El investigador

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

DESARROLLO DE LA GUÍA 4

CONTENIDO

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DEL BOREOUT

La evaluación ofrece un medio para determinar si una iniciativa ha sido meritoria con respecto a la provisión de lo que se pretendía y se esperaba. No obstante, una buena evaluación también puede responder otras preguntas importantes.

Objetivo de la evaluación

Las evaluaciones de programas de prevención cumplen ciertas funciones:

Medir los resultados y el impacto del programa

- ¿El programa alcanzó los objetivos definidos?
- ¿Llegó al público deseado?
- ¿La dimensión del resultado fue la esperada?
- ¿El programa tuvo consecuencias inesperadas o imprevistas?
- ¿Son coherentes los resultados con los de programas similares?

METODOLOGÍA DE EVALUACION DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DEL BOREOUT.

Para la evaluación del programa de prevención del síndrome del boreout, así como también la evaluación al ponente y los temas impartidos, se utilizará como metodología la encuesta y como instrumento de evaluación el cuestionario con preguntas, las cuales arrojarán datos que nos permitan interpretar cualitativamente la eficiencia del programa de prevención y su contenido.

6.7. Modelo Operativo

FASE	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS	FECHA Y TIEMPO	RESPONSABLES	RESULTADOS
Fase N. 1 Sociabilización	Dar a conocer al 100% de los colaboradores y a las autoridades del hospital de que se trata el programa de prevención sobre el Síndrome del boreout.	<ul style="list-style-type: none"> • Visitar al Director del hospital, para darle a conocer como se desarrollara la propuesta. • Enviar comunicados a los colaboradores. 	Humanos Tecnológicos Económicos.	Fecha: 25 Enero 2015 Tiempo: 2 horas.	Director Hospital Dr. Charles Robles. Unidad de Talento Humano. Investigador: Darwin Patricio Granda Gualpa	Aceptación e interés del programa por parte de las autoridades y de los colaboradores.
Fase N. 2 Planificación	Recolectar el 90% de información en los colaboradores necesaria para planificar el programa de prevención.	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación del programa de prevención • Visitar la institución para recolectar la información y dividir a los colaboradores en 8 grupos de 20 personas. 	Humanos Tecnológicos Económicos	Fecha: 27 Enero 2015 Tiempo: 8 horas.	Director Hospital Dr. Charles Robles. Unidad de Talento Humano. Investigador: Darwin Patricio Granda Gualpa	Obtención de la información apropiada.
Fase N. 3 Ejecución	Motivar a los colaboradores en un 80% para mejorar el desempeño laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida • Capacitación Síndrome del boreout • Aplicación de dinámicas de grupo • Despedida. 	Humanos Tecnológicos Económicos	Fecha: Indicadas en la Tabla N° 21 Tiempo: 1 hora 45 min c/g	Director Hospital Dr. Charles Robles. Unidad de Talento Humano. Investigador: Darwin Patricio Granda Gualpa	Predisposición y aceptación del programa por parte de los colaboradores.
Fase N. 4 Evaluación y Control	Controlar y monitorear la aplicación de la capacitación y las dinámicas de grupo para verificar la eficiencia de la propuesta.	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de encuesta. • Conversaciones al final de cada aplicación de las dinámicas. 	Humanos Tecnológicos Económicos	Fecha: Indicadas en la Tabla N° 21 Tiempo: De 5 - 10 min c/g	Director Hospital Dr. Charles Robles. Unidad de Talento Humano. Investigador: Darwin Patricio Granda Gualpa	Aceptación del programa Satisfacción de los colaboradores Mejora de relaciones interpersonales y comunicación.

Cuadro N° 24 Modelo Operativo

Fuente: El Investigador

Realizado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

6.8. Administración

INSTITUCIÓN	RESPONSABLES	ACTIVIDADES	PRESUPUESTO	FINANCIAMIENTO
Hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo, provincial de Cotopaxi.	Investigador Área Administrativa Área Operativa	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer un diálogo con el director del hospital y con el Jefe de la UATH para la aprobación correspondiente. • Analizar los resultados de la investigación • Socializar la propuesta • Entrega fotocopias de la propuesta 	\$50,00	Investigador: Granda Gualpa Darwin Patricio
	Investigador Área Administrativa Área Operativa	<ul style="list-style-type: none"> • Organizar reuniones. • Dividir los grupos de trabajo • Asignar fecha y hora a los grupos de trabajo para la aplicación del programa de prevención 	\$20,00	Investigador: Granda Gualpa Darwin Patricio
	Investigador	<ul style="list-style-type: none"> • Preparación del material físico y digital para la capacitación. • Gestionar la adquisición de un proyector para la capacitación para los diferentes grupos. • Preparar los materiales para realizar las dinámicas de grupo para los diferentes grupos. 	\$300,00	Investigador: Granda Gualpa Darwin Patricio
	Investigador Área Administrativa Área Operativa	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación sobre el Síndrome del boreout y aplicación de las dinámicas de grupo a todos los grupos de acuerdo a las fechas establecidas para cada uno de ellos con su respectiva evaluación. • Al final del programa, entregar un pequeño refrigerio a todos los participantes. • Reunión con las autoridades para finiquitar el programa de prevención. 	\$130,00	Investigador: Granda Gualpa Darwin Patricio

Cuadro N° 25 Administración

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

6.9. Previsión de la evaluación de la propuesta

PREGUNTAS	EXPLICACIÓN
¿Quiénes solicitan evaluar?	Director General del Hospital Yerovi Mackuart, Jefe de la UATH.
¿Por qué evaluar?	Para determinar la correcta aplicación del programa de prevención del Síndrome del boreout
¿Para qué evaluar?	Para comprobar la importancia de aplicar programas que contengan capacitaciones y dinámicas de grupo para tener trabajadores comprometidos con la institución.
¿Con qué criterios?	La satisfacción de los colaboradores al aplicarse el programa disminuyendo los niveles del boreout.
¿Indicadores?	Durante el término de la aplicación del programa mediante la encuesta y continuamente mediante evaluaciones del desempeño.
¿Quién evalúa?	El Jefe de la UATH Unidad Administrativa de Talento Humano.
¿Cómo evaluar?	Permitiendo al colaborador a través de los conocimientos adquiridos desenvolverse normalmente en el cumplimiento de sus funciones y con la interacción de los demás miembros de cada uno de sus departamentos.
Fuentes de información	Libros, artículos científicos blogs en internet, páginas web relacionadas con el tema de investigación.
¿Con qué evaluar?	La evaluación se efectúa mediante la realización del análisis e interpretación de resultados de las encuestas aplicadas al personal que labora en la institución, estableciéndose las conclusiones para una posterior recomendación, teniendo como finalidad mejorar el desempeño laboral.

Cuadro N° 26 Previsión de la Evaluación

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

Materiales de referencia

Bibliografía

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR

LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO. PUBLICADA EN EL SEGUNDO SUPLEMENTO DEL REGISTRO OFICIAL 294, 6 DE OCTUBRE DE 2010.

Achig, L. (2001). *Enfoques y métodos de la investigación científica*. Quito: Editorial Aries.

Baquero, A. (2005). *Administración de recursos humanos. Segunda parte*. Costa Rica: Editorial EUNED.

Barroso, P. (2004). *Dimensiones del clima organizacional: Instituto Nacional de Canalizaciones. Departamento de RR.HH.* Venezuela Caracas.

Blum, M. y Naylor, J. (1977). *Psicología industrial sus fundamentos teóricos y sociales*. México: Editorial Trillas.

Cabrera, LE. (2014). *Síndrome de boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición*.

Castillo, J. (2006). *Administración de personal. Un enfoque hacia la calidad*. Colombia: Ecoe Ediciones.

Chávez, E. (2002). *Adiestramiento y su importancia en las organizaciones*. Formación Gerencial Año 1, No.1

Chiavenato, I. (2002). *Gestión de talento humano*. Bogotá Colombia: Editorial Mc Graw Hill.

Dale, Y. (1986). *Administración de personal y relaciones industriales*. Ediciones Prentice Hall.

- Decenzo, A. y Robbins, P. (2003). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial Limusa.
- García, J. (2015). *Síndrome del boreout, aburrimiento en el trabajo*. Recuperado el 25 de Mayo de 2015 de <http://psicologiaymente.net/empresa/boreout-aburrimiento-trabajo#!>
- Grados, J. (2013). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal*. Editorial El Manual Moderno S.A. de C.V. Cuarta Edición.
- Hernández, M. y Prieto, C. (2002). *Motivación animal y humana*. Primera Edición: Editorial El Manual Moderno
- Inc. Magazine, (2010). *¿Cómo mejorar la retención de los empleados?*. Pinkovitz et al. Recuperado el en Octubre 2010 de <http://pyme.lavoztx.com/la-importancia-de-las-relaciones-humanas-en-el-trabajo-5812.html>
- Manjarres, C. (2009). *Evaluación del desempeño empresarial*. Mexico: Jalisco Editores.
- Márquez, M. (2002, 30 de Enero). *Satisfacción laboral*. Gesteopolis. Recuperado el 25 de Mayo de 2015 de <http://www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral/>
- Mondy, W. (2008). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial Pearson Prentice.
- Observatorio de Riesgos Psicosociales., (2014). El Boreout, o Aburrimiento en el trabajo. Recuperado el 25 de mayo de 2015 de <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/Fichas19%20Boreout.pdf>
- Pascual, C. (2013). Escuela de Organización Industrial. Recuperado de <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/06/11/la-comunicacion-efectiva-en-las-empresas/>

- Pascual, C., (2013). Comunicación efectiva en las empresas. Eoi. Recuperado el 23 Octubre 2013 de <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/06/11/la-comunicacion-efectiva-en-las-empresas/>
- Ramos Marcano, E. (1996, Agosto 25). La importancia de la comunicación efectiva. El Nuevo Día.
- Renate M., Reclutamiento y Selección de Personal y la Sociedad. 2002
- Rothlin P., y Werder P., El Nuevo Síndrome Laboral Boreout. Primera edición. noviembre 2009. Colombia.
- Rothlin P., y Werder., (2011). La trampa del Boreout. Boreout. Recuperado el 24 de Junio de 2015 de <http://www.boreout.com>
- Sashkin y Lassey., La Selección de Personal y su Importancia. 2000
- Siliceo Aguilar A., Capacitación y Desarrollo de Personal. Editorial Lumisa. Cuarta edición. México DF. 2004
- Solana R., Administración de Organizaciones. Ediciones Interoceánicas S.A. Buenos Aires, 1993. Pág. 208
- Urdaneta O., Psicología Organizacional Aplicada a la Gestión del Capital Humano. 2005.
- Whinther R, Antony. Síndrome del Aburrimiento en la Empresa Moderna. 2008. Madrid. Editorial Esparza
- Wrther W., Jr., y Heith D., Administración de Personal y Recursos Humanos. Editorial Mc. Graw Hill.

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta dirigida a los colaboradores Del Hospital Yerovi Mackuart Del Cantón Salcedo, Provincia De Cotopaxi.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA
EDUCACIÓN.**

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL.

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL YEROVI MACKUART DEL CANTÓN SALCEDO, PROVINCIA DE COTOPAXI.

Objetivo. Establecer la relación entre el Síndrome del Boreout y el Desempeño Laboral de los colaboradores del Hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo.

1. INDICADORES.

- Elija una de las opciones planteadas.
 - Al ser una encuesta anónima se solicita la mayor veracidad posible.
-

2. ENCUESTA.

2.1 ¿Se siente comprometido con la institución en la que labora?

<input type="checkbox"/>	Siempre	<input type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>	No
--------------------------	---------	--------------------------	---------	--------------------------	----

2.2 ¿Considera que el sitio donde realiza sus funciones reúne las condiciones necesarias para un mejor rendimiento?

<input type="checkbox"/>	Siempre	<input type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>	No
--------------------------	---------	--------------------------	---------	--------------------------	----

2.3 ¿Existen reconocimientos cuando se ha cumplido con éxito las tareas asignadas?

<input type="checkbox"/>	Siempre	<input type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>	No
--------------------------	---------	--------------------------	---------	--------------------------	----

2.4 ¿Las ideas que Ud. aporta son tomadas en cuenta para la toma de decisiones organizacionales?

<input type="checkbox"/>	Siempre	<input type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>	No
--------------------------	---------	--------------------------	---------	--------------------------	----

2.5 ¿La empresa realiza actividades como: capacitaciones, pausas activas, entre otras, que contribuyan a su desarrollo profesional?

<input type="checkbox"/>	Siempre	<input type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>	No
--------------------------	---------	--------------------------	---------	--------------------------	----

2.6 ¿La empresa genera un ambiente de confianza que le permite estar contento a la hora de realizar sus labores?

<input type="checkbox"/>	Siempre	<input type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>	No
--------------------------	---------	--------------------------	---------	--------------------------	----

2.7 ¿Se considera profesionalmente desaprovechado ya que Ud. puede realizar tareas de mayor competencia laboral?

<input type="checkbox"/>	Siempre	<input type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>	No
--------------------------	---------	--------------------------	---------	--------------------------	----

2.8 ¿Las tareas que le asigna su jefe departamental le resultan insignificantes?

<input type="checkbox"/>	Siempre	<input type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>	No
--------------------------	---------	--------------------------	---------	--------------------------	----

2.9 ¿Existe indiferencia de su parte a la hora de realizar las labores?

<input type="checkbox"/>	Siempre	<input type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>	No
--------------------------	---------	--------------------------	---------	--------------------------	----

2.10 ¿Se siente fatigado o aburrido en su puesto de trabajo?

<input type="checkbox"/>	Siempre	<input type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>	No
--------------------------	---------	--------------------------	---------	--------------------------	----

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 2. Encuesta para la evaluación de la propuesta dirigida a los colaboradores Del Hospital Yerovi Mackuart Del Cantón Salcedo, Provincia De Cotopaxi.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA
EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN PARA LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL YEROVI MACKUART DEL CANTÓN SALCEDO, PROVINCIA DE COTOPAXI

Objetivo: Evaluar la eficiencia de la aplicación del programa de prevención del Síndrome del Boreout.

1. INDICACIONES:

- El siguiente cuestionario será de completa confidencialidad, para uso académico.
 - Escoja una sola opción en cada pregunta.
 - No se aceptan tachones, borrones, corrector o enmendaduras.
 - Es indispensable responder cada pregunta con seriedad y honestidad.
-

2. ENCUESTA

2.1. ¿Los temas expuestos respondieron a sus intereses y expectativas?

	SI		Parcialmente		NO
--	----	--	--------------	--	----

2.2. ¿Considera que los temas tratados le favorecerán para desempeñarse de mejor manera en su trabajo?

	SI		Parcialmente		NO
--	----	--	--------------	--	----

2.3. ¿La información que se proporcionó fue clara y comprensible?

	SI		Parcialmente		NO
--	----	--	--------------	--	----

2.4. ¿Las actividades permitieron la sociabilización de los participantes?

	SI		Parcialmente		NO
--	----	--	--------------	--	----

2.5. ¿El ponente utilizó estrategias para mantener su atención en el desarrollo del programa?

<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>	Parcialmente	<input type="checkbox"/>	NO
--------------------------	----	--------------------------	--------------	--------------------------	----

2.6. ¿Logró la participación de la mayoría del grupo?

<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>	Parcialmente	<input type="checkbox"/>	NO
--------------------------	----	--------------------------	--------------	--------------------------	----

2.7. ¿El ponente presento una imagen agradable?

<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>	Parcialmente	<input type="checkbox"/>	NO
--------------------------	----	--------------------------	--------------	--------------------------	----

2.8. ¿Se respetaron las fechas y tiempos establecidos?

<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>	Parcialmente	<input type="checkbox"/>	NO
--------------------------	----	--------------------------	--------------	--------------------------	----

2.9. ¿Considera que deben realizarse más actividades que fomenten el compañerismo dentro de la institución?

<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>	Parcialmente	<input type="checkbox"/>	NO
--------------------------	----	--------------------------	--------------	--------------------------	----

2.10. ¿Al termino de éste programa, Ud. se siente Motivado?

<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>	Parcialmente	<input type="checkbox"/>	NO
--------------------------	----	--------------------------	--------------	--------------------------	----

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 3. Fotografías de la Institución.

HOSPITAL YEROVI MACKUART DEL CANTÓN SALCEDO, PROVINCIA DE COTOPAXI



Fuente: Hospital Yerovi Mackuart

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

En esta fotografía se puede apreciar la entrada principal del Hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo, su ubicación está en la Panamericana Norte, a dicha institución se acerca la colectividad salcedense a recibir atención médica. El hospital tiene 30 años de servicio.

MISIÓN

Ejercer la rectoría, regulación, planificación, coordinación, control y gestión de la Salud Pública ecuatoriana a través de la gobernanza y vigilancia y control sanitario y garantizar el derecho a la Salud a través de la provisión de servicios de atención individual, prevención de enfermedades, promoción de la salud e igualdad, la gobernanza de salud, investigación y desarrollo de la ciencia y

tecnología; articulación de los actores del sistema, con el fin de garantizar el derecho a la Salud.

VISIÓN

El Ministerio de Salud Pública, ejercerá plenamente la gobernanza del Sistema Nacional de Salud, con un modelo referencial en Latinoamérica que priorice la promoción de la salud y la prevención de enfermedades, con altos niveles de atención de calidad, con calidez, garantizando la salud integral de la población y el acceso universal a una red de servicios, con la participación coordinada de organizaciones públicas, privadas y de la comunidad.

Anexo 4. Entrada posterior al Hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi.



Fuente: Hospital Yerovi Mackuart

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

VALORES INSTITUCIONALES.

- **Respeto.-** Entendemos que todas las personas son iguales y merecen el mejor servicio, por lo que nos comprometemos a respetar su dignidad y a atender sus necesidades teniendo en cuenta, en todo momento, sus derechos.
- **Inclusión.-** Reconocemos que los grupos sociales son distintos y valoramos sus diferencias.
- **Vocación de servicio.-** Nuestra labor diaria lo hacemos con pasión.
- **Compromiso.-** Nos comprometemos a que nuestras capacidades cumplan con todo aquello que se nos ha confiado.
- **Integridad.-** Tenemos la capacidad para decidir responsablemente sobre nuestro comportamiento”.

- **Justicia.-** Creemos que todas las personas tienen las mismas oportunidades y trabajamos para ello.
- **Lealtad.-** Confianza y defensa de los valores, principios y objetivos de la entidad, garantizando los derechos individuales y colectivos.

Anexo 5. Fotografías de la aplicación de encuestas al Área Administrativa.

ÁREA ADMINISTRATIVA

Dr. Charles Robles – Director del Hospital Yerovi Mackuart



Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

Reunión con la máxima autoridad del Hospital con quien pudimos conversar y analizar la importancia del síndrome del boreout, el cual era un tema nuevo para el, sin embargo, llegamos a la conclusión de que toda investigación es satisfactoria y beneficiosa para la institución, lo que ayuda a motivar a los colaboradores para que se sientan a gusto ejerciendo las labores.

Anexo 6. Fotografías de la aplicación de encuestas al Área Administrativa.

Lic. Norma Silva – Trabajadora social



Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

La colaboradora supo manifestar su interés en la aplicación de las encuestas y expreso que le gustaría que se realicen más trabajos investigativos dentro de la institución con el fin de detectar problemas y establecer soluciones para que las autoridades tomen cartas en el asunto para el beneficio de los trabajadores.

Anexo 7. Fotografías de la aplicación de encuestas al Área Administrativa.

Ing. Darwin Enríquez – NTICS



Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

Es una de las personas con más años de servicio en la Institución, el Ingeniero manifestó que no se han realizado trabajos investigativos de este tipo dentro de la organización y que le gustaría que se de apertura por parte de la dirección a los futuros profesionales para que realicen sus tesis en la institución.

Anexo 8. Fotografías de la aplicación de encuestas al Área Administrativa

Sr. Edwin Jordán – ECU-911



Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

El Sr. Jordán supo manifestar que este tipo de trabajos son interesantes para el beneficio de todos los colaboradores, espera que los resultados de este trabajo investigativo sean positivos para los trabajadores y para el investigador.

Anexo 9. Fotografías de la aplicación de encuesta al Área Operativa.

ÁREA OPERATIVA

Dr. Walter Herrera – Especialista.



Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio

El Dr. Herrera supo manifestar su agradecimiento por el tema de investigación, ya que expresó que las tesis en determinadas carreras son repetitivas y que el estudio de este nuevo síndrome laboral favorecerá a sus compañeros de trabajo.

Anexo 10. Fotografías de la aplicación de encuesta al Área Operativa.

Auxiliares de Enfermería.



Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Granda Gualpa Darwin Patricio.

Supieron manifestar su agradecimiento por haber sido participes de este tema de investigación, y a la vez expresaron algunas falencias que existe dentro de la institución en lo que se refiere a talento humano.