

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN -RAI-

RELACIÓN ENTRE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y EL SÍNDROME DE BOREOUT EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA PRIMARIA Y SECUNDARIA

*ALBA Paola; BARRERA Yenny; GUERRERO Nathalia; SANCHEZ Daniela***

PALABRAS CLAVE

Síndrome de Boreout, Aburrimiento, Desinterés, Salud Laboral, Infra exigencia, Recursos Humanos, Evaluación del Desempeño

DESCRIPCIÓN

El Síndrome de Boreout ha ido despertando interés a medida del tiempo no solo por su repercusión en los trabajadores sino también por las consecuencias a nivel empresarial, por el deterioro en la calidad de la educación, renuncias, despidos, ausentismos, costos por incapacidades y rotación y hasta quizás reclamos de padres hacia la institución.

El tema de la salud laboral es un tema con mucha trascendencia en este momento por lo cual se genera la necesidad de tomar acciones preventivas que mejoren la calidad de vida de los docentes de nuestro país. Según estudios se ha detectado que las enfermedades laborales en docentes han ido en ascenso, no solo hablamos de enfermedades de cuerdas vocales como la más conocidas, sino también la depresión, estrés y hasta problemas mentales han aumentado considerablemente.

Cuando se habla de calidad en Educación es importante analizar el papel del docente desde varias perspectivas como lo son sus sentimientos, calidad de vida, pensamientos, motivación necesidades, entre otras. Por lo tanto, los docentes deben intentar mantener un equilibrio mental en todas sus dimensiones, como es en su hogar, proyección laboral/profesional y autoestima. Lo anterior con el fin de poder mantener un rendimiento de calidad en las aulas de clase.

FUENTES

La fuente principal de nuestra Investigación fue el Libro escrito por Philippe Rothlin y Peter R. Werder "El nuevo síndrome laboral Boreout".

Después del Libro se consultaron un total de 16 referencias bibliográficas con temas relacionados

con nuestra investigación de nos ayudaron a dar una base a esta. En Instituciones de educación no se han encontrado trabajos relacionados con el presente tema de investigación; por lo tanto se ha explorado en otros archivos revisando tesis elaboradas por otros estudiantes, revistas o noticias con la finalidad de encontrar trabajos que se relacionen con el tema seleccionado, sobresaliendo 6 fuentes específicas (5 tesis, 1 Artículo)

CONTENIDO

El síndrome de Boreout fue descrito por primera vez por los Suizos Philippe Rothlin y Peter R. Werder en 2007 (psiquiatras y expertos en Gestión de empresas) y en el año 2011 publicaron su propio libro "El nuevo síndrome laboral Boreout".

El síndrome de Boreout o de aburrimiento crónico se caracteriza por falta de motivación, interés, desafío y falta de proyección en el trabajo de la persona que lo padece. En muchas ocasiones acompañado de un ámbito laboral en donde el trabajador no se siente parte de la empresa, considera que sus funciones no son relevantes, no se le exige demasiado en cuanto a su rendimiento y por lo tanto el interés en sus labores o tareas se vuelve casi nulo. Como consecuencia de esto, los empleados que lo padecen comienzan a tener mucho tiempo libre porque realizan sus tareas rápidamente para poder ocupar esa parte del tiempo en actividades extralaborales o que no tienen nada que ver con sus funciones. Ellos simulan que realizan su actividad principal durante toda la jornada laboral. Para sus creadores Philippe Rothlin y Peter Werder el Boreout se compone de tres elementos: Aburrimiento, Infra exigencia, Desinterés.

Cualquier persona puede padecer de Síndrome de Boreout, aunque algunas personas pueden ser más propensas que otras. Para Rothlin & Werder la elección profesional es muy importante con

esto puede crecer o disminuir las posibilidades de padecer Boreout. (Rothlin & Werder, 2007). En cuanto al ámbito laboral existen ciertos factores que pueden influir en que se presente síndrome de Boreout en los empleados, estos son, por ejemplo:

Funciones no definidas, funciones con poca o nula carga laboral, ausencia de volumen de trabajo, Funciones repetitivas o monótonas, limitaciones al interior de la compañía para proyección, ascensos o crecimiento laboral en general, limitaciones al interior de la compañía que no promuevan la creatividad o innovación, falta de reconocimiento o retroalimentación asertiva., puesto de trabajo para una persona sobre calificada, limitaciones en cuestión de mejoras salariales o beneficios.

Las consecuencias y efectos negativos del Boreout más representativos son:

Mayor fatiga, cansancio y deterioro de su salud emocional y física, falta de concentración, actitud negativa hacia el trabajo, comportamientos hostiles y generación de conflictos laborales, ansiedad, estrés, consumo de sustancias psicoactivas, descenso del rendimiento laboral, problemas musculares

METODOLOGÍA

La metodología utilizada en la presente investigación es de tipo Correlacional, puesto que tiene como propósito identificar el grado de relación existente entre las dos variables: Síndrome de Boreout y la Evaluación del Desempeño en los docentes.

El diseño de la investigación es de tipo no experimental, transversal, lo cual quiere decir que no se realiza manipulación deliberada de las variables, sino que se observa el fenómeno desarrollándose en su contexto natural.

Para nuestra investigación usamos un cuestionario, este cuestionario se entregó a cada uno de los docentes que laboran en la Institución, antes de ser diligenciado se les explicó el objetivo del estudio, así como también que su participación se realizaría de manera voluntaria y que todos los datos consignados serían estrictamente confidenciales y con fines investigativos.

El cuestionario para la medición del Síndrome de Boreout fue creado y validado por Cabrera Noriega, L.E., de la Universidad de Carabobo, Venezuela, en el año 2014. Este contiene una serie de enunciados en relación a la percepción

que se tiene sobre aspectos laborales, está conformado por 18 ítems que son valorados a través de una escala tipo likert, en el cual cada participante valora mediante un rango de 5 opciones, que van de “nunca” a “siempre” haciendo referencia a la frecuencia con la que experimentan las situaciones planteadas en cada ítem. Este cuestionario determina tres factores: Aburrimiento, desinterés e infra exigencia, a cada factor le corresponde 6 de los 18 ítems.

CONCLUSIONES

Los diseños, creación e implementación de políticas educativas en pro del mejoramiento de la salud mental y combatiendo el Riesgo Psicosocial entre estos el síndrome de Boreout de los docentes es fundamental, ya que este es un gremio que necesita ser atendido, para aportar positivamente a la sociedad.

Los primeros responsables de la prevención de Riesgos Psicosociales y de velar por la salud de los Docentes son las secretarías de educación, las aseguradoras de riesgos laborales, los rectores y coordinadores de las instituciones educativas, quienes son los llamados a ejecutar acciones y a generar espacios para desarrollar las políticas de prevención según la ley, por medio de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, los mismos que deben informar acerca de los conductos regulares y los procesos que deben efectuar los docentes cuando detectan que se encuentran en riesgo.

Consideramos que esta es una investigación innovadora, en cuanto no sólo se pretendía mirar la existencia de Relación entre las dos variables, si no también interiorizar más el concepto del Boreout al interior de las empresas, teniendo en cuenta el poco conocimiento que estas tienen al respecto de este nuevo fenómeno laboral y que, aunque no tiene mucha teoría o investigaciones profundas ya está alertando a las empresas. Una detección a tiempo puede permitir que la empresa tome medidas de prevención.

Si bien hay elementos que contribuyen a combatir el aburrimiento, la infra exigencia y el desinterés en las empresas no se encuentra evidencia sobre lo concreto del síndrome. Por lo cual se considera importante trabajar en alternativas que permitan la readecuación de las tareas y de los puestos de trabajo en las organizaciones a fin de que cada trabajador este en un puesto adaptado a sus recursos y capacidades.

**RELACIÓN ENTRE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO LABORAL Y EL SÍNDROME DE BOREOUT EN LOS DOCENTES
DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA PRIMARIA Y SECUNDARIA**

AUTORES

MARIA PAOLA ALBA CASANOVA

YENNY ALEXANDRA BARRERA CRUZ

NATHALIA GUERRERO QUINTERO

LIZETH DANIELA SÁNCHEZ NARVAEZ

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO Y RIESGOS

LABORALES

BOGOTÁ D.C., NOVIEMBRE DE 2018

**RELACIÓN ENTRE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO LABORAL Y EL SÍNDROME DE BOREOUT EN LOS DOCENTES
DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA PRIMARIA Y SECUNDARIA**

AUTORES

MARIA PAOLA ALBA CASANOVA

YENNY ALEXANDRA BARRERA CRUZ

NATHALIA GUERRERO QUINTERO

LIZETH DANIELA SÁNCHEZ NARVAEZ

ASESOR:

MARTÍN QUEVEDO BERMUDEZ

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO Y RIESGOS

LABORALES

BOGOTÁ D.C., NOVIEMBRE DE 2018

TABLA DE CONTENIDO

Resumen	7
Introducción	9
Planteamiento del Problema	10
Problema de Investigación	10
Síntomas	12
Diagnóstico	12
Pronóstico	13
Control al Pronóstico	14
Pregunta de Investigación	15
Hipótesis	15
Objetivos	16
Objetivo General	16
Objetivos Específicos	16
Justificación	17
Marco Teórico	19
Concepto de Síndrome de Boreout	19

Elementos del Síndrome de Boreout	20
Causas del Síndrome de Boreout	22
Afectaciones en la Salud y en el Trabajo	23
Estudios en Colombia sobre Síndrome de Boreout	23
Marco Legal relacionado al Síndrome de Boreout	24
Boreout Vs Bournot	25
Evaluación de Desempeño	28
Relación entre Síndrome de Boreout y Evaluación de desempeño	28
Marco Referencial	30
Diseño Metodológico	35
Tipo de Estudio- Metodología	35
Población	36
Muestra	36
Técnicas e instrumentos de recolección de la Información	36
Procedimiento	37
Resultados	38
Características generales de la población	38

Análisis de la Información	43
Discusión	46
Conclusiones	50
Referencias Bibliográficas	53

LISTA DE TABLAS Y FIGURAS

Tablas

Tabla 1. Qué se evalúa en el desempeño laboral.	28
Tabla 2. Correlación: variables Boreout y Desempeño Laboral.	35
Tabla 3. Ficha de prevención, riesgos psicosociales	4

Figuras

Figura 1. Desarrollo de Boreout.	26
Figura 2. Esquema mental del concepto.	35
Figura 3. Porcentaje de docentes hombres y mujeres de la Institución Educativa.	38
Figura 4: Edad de docentes mujeres de la Institución Educativa.	39

Figura 5. Edad de docentes hombres de la Institución Educativa.	39
Figura 6. Nivel de Boreout en los docentes.	40
Figura 7. Relación de antigüedad en años de los docentes.	40
Figura 8. Porcentaje de aburrimiento en el trabajo.	41
Figura 9. Porcentaje de desinterés en el trabajo.	42
Figura 10. Infraexigencia.	42
Figura 11. Resultados desempeño laboral.	43
Figura 12. Dispersión de puntos variables: Boreout y Desempeño Laboral.	46

RESUMEN

El presente proyecto de grado, plantea como objetivo general identificar la relación existente entre los resultados de la evaluación del desempeño laboral y el Síndrome de Boreout en los docentes de una Institución de Educación básica primaria y secundaria, a partir de este surgen los siguientes objetivos específicos: Identificar la presencia del Síndrome de Boreout en los docentes de una Institución de educación básica primaria y secundaria, determinar el nivel de desempeño laboral de los docentes de una Institución de educación básica primaria y secundaria, identificar la incidencia del estado de aburrimiento en el ámbito laboral y personal como uno de los tres elementos que definen el Síndrome de Boreout, establecer la relación entre los resultados del desempeño laboral y el Síndrome de Boreout en los docentes de una Institución de educación básica primaria y secundaria y por último diseñar un plan de acción en caso de encontrar correlación entre el Síndrome de Boreout y los resultados de la evaluación del desempeño, de lo contrario se plantearan recomendaciones de ser necesario de acuerdo a los resultados obtenidos.

Identificar la presencia del Síndrome de Boreout en los docentes de una institución de educación básica primaria y secundaria, determinar el nivel de desempeño laboral de los docentes de una institución de educación básica primaria y secundaria, identificar la incidencia del estado de aburrimiento en el ámbito laboral y personal como uno de los tres elementos que definen el Síndrome de Boreout, establecer la relación entre los resultados del desempeño laboral y el Síndrome de Boreout en los docentes de una Institución de educación básica primaria y secundaria y por último diseñar un plan de acción para los docentes afectados por el Síndrome de Boreout.

En relación con la metodología, se utilizará el paradigma cuantitativo: el cual es acorde para la recolección de datos para probar hipótesis, por medio de medición numérica y análisis estadístico. La presente investigación tiene un enfoque empírico analítico, fundamentado en el paradigma positivista, el cual busca generar conocimientos a partir de un hipotético deductivo, a través de la revisión de teorías existentes, proposición de hipótesis y su prueba mediante un diseño de investigación, los resultados obtenidos pueden confirmar o refutar la hipótesis. La investigación será de tipo correlacional, pues tiene como propósito principal medir el grado de relación entre las variables desempeño laboral y Síndrome de Boreout. El diseño de investigación a implementar es el no experimental, transversal, porque no se realiza manipulación de variables, sino que se observa el fenómeno y su desarrollo en su contexto natural para posteriormente ser analizado.

Para la investigación se tienen en cuenta los resultados de la medición del desempeño laboral y se realizará la medición del Síndrome de Boreout. Una vez se tengan dichos resultados se procederá a realizar el análisis de la información, a través de la estadística descriptiva.

Con los resultados que se obtengan de dicha correlación estadística, se planteará unas recomendaciones de intervención que aporte para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los docentes.

PALABRAS CLAVE: Síndrome de Boreout, Aburrimiento, Desinterés, Salud Laboral, Recursos Humanos, Evaluación del Desempeño.

INTRODUCCIÓN

En las organizaciones cada vez cobra más importancia el que el ser humano tenga un papel dinamizador en los demás recursos organizacionales, por tanto, se vio la necesidad de inicialmente evaluar el desempeño y orientarlo hacia determinados objetivos comunes.

Chiavenato plantea que la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada una de las personas en su cargo o del potencial de desarrollo futuro, es un concepto dinámico y un medio que permite localizar problemas de supervisión personal, la integración del empleado en la empresa, o al cargo al que representa en esta, desacuerdos, desaprovechamiento de la capacidad de los empleados con potencial más alto al requerido y la motivación aspectos que directamente podría guardar relación con el síndrome de Boreout, este síndrome se ha identificado recientemente y suele confundirse con el Síndrome de Burnout pero son síndromes opuestos, dentro de los estados alternativos de la felicidad laboral, como es el aburrimiento y el estrés que generan una desmotivación de manera prolongada y que puede acarrear consecuencias psicosomáticas.

El síndrome de Burnout está relacionado con el exceso de trabajo, es un estado derivado del estrés laboral es un proceso resultante de la interacción del entorno laboral y el personal, en cambio el Síndrome de Boreout que está compuesto por las palabras inglesas Bore = Aburrido y out = Fuera, de la combinación de ambas palabras resulta, algo parecido a encontrarse fuera del Aburrimiento, fue descrito por primera vez en marzo del 2007, en un libro escrito por Phillippe Rothlin y Peter Werder titulado “El nuevo síndrome laboral:

Boreout”, quienes sostienen que el Boreout el cual se identifica con el aburrimiento en el trabajo donde este se produce por desarrollar tareas monótonas, desinterés, el afectado tiene un nivel de preparación importante pero no está motivado, e infra exigencia cuando no hay oportunidades para ascender y/o por temas de burocracia no hace parte de grupos de desarrollo y emprendimiento de su área.

Esta situación puede generar desmotivación afectando el desempeño, la salud laboral y la productividad de los trabajadores expuestos repercutiendo negativamente en su bienestar.

La evaluación de desempeño se relaciona estrechamente con la noción de la expectativa tanto personal como laboral y las recompensas derivadas del nivel de productividad del individuo. Es una teoría de la motivación en que la productividad se presenta como un resultado intermedio de una cadena que conduce a determinados resultados finales deseados como el dinero, el ascenso, apoyo del jefe, reconocimientos entre otros, que permiten identificar falencias y general planes de intervención para aumentar la motivación de los empleados, permitiendo que cumpla con los objetivos conjuntamente propuestos.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Problema de Investigación:

El problema de investigación nace a causa de los datos relacionados con el aumento en el último año, en relación a los indicadores de rotación y ausentismos en la institución educativa, además de los resultados de la última evaluación de desempeño realizada a los

docentes, en comparación a la del año anterior, por lo que se evidencian cambios negativos en el desempeño en algunos docentes. Por lo anterior se quiere identificar si el Síndrome de Boreout está relacionado con el Síndrome de Boreout en los docentes de una institución de educación básica y secundaria.

El Síndrome de Boreout ha ido despertando interés a medida del tiempo no solo por su repercusión en los trabajadores sino también por las consecuencias a nivel empresarial, por el deterioro en la calidad de la educación, renunciadas, despidos, ausentismos, costos por incapacidades y rotación y hasta quizás reclamos de padres hacia la institución.

El tema de la salud laboral es un tema con mucha trascendencia en este momento por lo cual se genera la necesidad de tomar acciones preventivas que mejoren la calidad de vida de los docentes de nuestro país. Según estudios se ha detectado que las enfermedades laborales en docentes han ido en ascenso, no solo hablamos de enfermedades de cuerdas vocales como la más conocidas, sino también la depresión, estrés y hasta problemas mentales han aumentado considerablemente.

Cuando se habla de calidad en Educación es importante analizar el papel del docente desde varias perspectivas como lo son sus sentimientos, calidad de vida, pensamientos, motivación necesidades, entre otras. Por lo tanto, los docentes deben intentar mantener un equilibrio mental en todas sus dimensiones, como es en su hogar, proyección laboral/profesional y autoestima. Lo anterior con el fin de poder mantener un rendimiento de calidad en las aulas de clase.

Síntomas

Entre los principales síntomas del Síndrome de Boreout se destacan los siguientes:

- Bajo rendimiento de los estudiantes.
- Incumplimiento en entrega de informes por parte de los docentes.
- Alto nivel de ausentismos.
- Poca exigencia: con el desarrollo de tareas repetitivas y monótonas, que lleva a sentir bajo rendimiento por parte del empleado o no estar dando el 100% de su capacidad.
- Aburrimiento, apatía o desgana en el sentido que el empleado tiene mucho tiempo libre y no saber qué hacer durante el día.
- Desinterés, por falta de identificación con el trabajo.
- Baja de Autoestima.
- Malas relaciones interpersonales.
- Poco nivel de compromiso con tareas asignadas.
- Alto índice de Rotación en la institución educativa.

Diagnóstico

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 inactividad en el puesto de trabajo, puede convertirse en una fuente de estrés, debido a un aburrimiento crónico, denominado Síndrome de Boreout, sobresaliendo como causas la inadecuada planificación, de actividades y funciones establecidas en el puesto de trabajo, actividades repetitivas y monotonía.

El síndrome de Boreout afecta el cumplimiento de funciones, el desempeño laboral, por lo tanto el alcance de objetivos establecidos. Actualmente en la Institución Educativa no existen registros de investigaciones sobre el Síndrome del Boreout, por lo que es posible que exista principalmente en los docentes quienes son los que más tareas y funciones repetitivas tienen, quienes también lo demuestran en su evaluación de desempeño por los resultados obtenidos. Por lo tanto se pretende identificar la relación entre los resultados de la evaluación del desempeño de los docentes y los síntomas del Boreout para identificar claramente a quién puede estar afectando y poder encontrar recomendaciones para la Institución.

Pronóstico

Al no darse una solución al problema del Síndrome del Boreout prevalecerá probablemente un inadecuado o bajo desempeño laboral en los docentes, también al tener un bajo rendimiento al momento de dictar clases podrá repercutir en varios factores como, bajo rendimiento por parte de los estudiantes, baja calidad en la educación, decepción de estudiantes, también el incumplimiento de funciones, el aburrimiento y desinterés, el agotamiento físico y mental y hasta pérdida de la autoestima.

Además, pueden generarse tomas de decisiones como despidos justificados o ninguna promoción lo que seguirá generando desmotivación, también tendrá impactos negativos en las relaciones interpersonales con jefes o compañeros, todo esto impactando negativamente en la gestión de talento humano, deteriorando capacidades creativas, restringiendo el trabajo con eficiencia, calidad productividad, conllevando al desarrollo de actividades monótonas.

Control al pronóstico

En caso de encontrar correlación entre las dos variables, Síndrome de Boreout y evaluación de desempeño, se planteará unas recomendaciones dirigidas a la Institución Educativa, que aporten a la creación de un ambiente de tranquilidad y confianza que les permita a los docentes identificar un espacio en donde puedan expresar aspectos que motiven o por el contrario que desmotiven permitiendo accionar mecanismos que nos permitan intervenir.

Garantizando la estabilidad, el bienestar y por ende el buen desempeño que permita a los docentes desarrollarse plenamente en su rol, como incentivar la participación mediante premiaciones y reconocimientos, abrir espacios de intercambio de ideas, es importante generar planes no solo de inducción y capacitación sino de formación permitiéndole a la nueva generación identificar un sentido de responsabilidad y pertenencia hacia la Institución, su crecimiento personal y profesional, disponer de espacios de trabajo agradables y cómodos que cuenten con todas las medidas de seguridad pero que permitan tener espacios de esparcimiento motivando su creatividad.

Pregunta de Investigación

¿Cuál es la relación entre los resultados de la evaluación del desempeño laboral y el Síndrome de Boreout en los docentes de una Institución de educación básica primaria y secundaria?

Sub Preguntas

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los docentes?

¿Cuáles son los síntomas del Síndrome de Boreout?

¿Cuál es el nivel de afectación del Síndrome de Boreout en los docentes?

¿Se encuentra correlación entre el Síndrome de Boreout y la Evaluación de desempeño?

¿Cuál es el nivel de significancia que alcanzó la correlación establecida?

Hipótesis

Hi: Existe relación entre el Desempeño Laboral y el Síndrome de Boreout

Ho: No existe relación entre el Desempeño Laboral y el Síndrome de Boreout

Hipótesis de Trabajo:

Se han identificado diferentes enfermedades laborales en los docentes y algunas en crecimiento en los últimos tiempos. El Síndrome de Boreout como nuevo síndrome laboral

se está presentando cada vez con más intensidad, esto asociado a diferentes factores. Se quiere determinar el nivel de relación entre los resultados de la evaluación de desempeño y este Síndrome, mediante los resultados de los cuestionarios aplicados, midiendo su nivel de correlación y concluyendo que si:

El resultado de los síntomas de Síndrome de Boreout son altos, el resultado en la evaluación de desempeño debería ser bajo.

Si la evaluación de desempeño arroja un buen resultado, el nivel de Síndrome de Boreout debería ser bajo.

Por lo tanto, para que se cumpla la Hipótesis H_1 , los resultados en los Cuestionarios deben ser opuestos (a la inversa).

Si los resultados son contrarios, se aplicaría la Hipótesis H_0 y concluiríamos que estos dos factores no guardan relación entre sí, o su relación es mínima.

OBJETIVOS

Objetivo General

Identificar la relación entre los resultados de la evaluación del desempeño laboral y el Síndrome de Boreout en los docentes de una Institución de educación básica primaria y secundaria.

Objetivos Específicos

Identificar la presencia del Síndrome de Boreout en los docentes de una Institución de educación básica primaria y secundaria.

Determinar el nivel de desempeño laboral de los docentes de una Institución de educación básica primaria y secundaria.

Identificar la incidencia del estado de aburrimiento en el ámbito laboral y personal como uno de los tres elementos que definen el Síndrome de Boreout.

Establecer la relación entre los resultados del desempeño laboral y el Síndrome de Boreout en los docentes de una Institución de educación básica primaria y secundaria.

Diseñar un plan de acción en caso de encontrar correlación entre el Síndrome de Boreout y los resultados de la evaluación del desempeño, de lo contrario se plantearan recomendaciones.

JUSTIFICACIÓN

El Síndrome de Boreout es un problema más de salud pública, porque afecta al directamente implicado y a quienes lo rodean, en este caso a los docentes y a sus estudiantes. La investigación se desarrolla teniendo en cuenta la vulnerabilidad que tienen los docentes frente a la aparición de este Síndrome, debido a las funciones que desarrollan encaminadas los diferentes procesos de enseñanza aprendizaje, las cuales requieren de mucha responsabilidad, y contacto directo especialmente con los estudiantes. La presente investigación se realizará con los docentes de una Institución de educación básica primaria

y secundaria, se espera identificar la presencia o no del Síndrome de Boreout, además del nivel de desempeño laboral, y correlacionarlos, e identificar el nivel de afectación de cada una de estas variables de estudio y que los resultados puedan aportar al direccionamiento de un plan de mejora que contribuya a la salud de los docentes.

La presente investigación es viable, puesto que el desempeño laboral determina el cumplimiento de la razón de ser de una Institución, además el aburrimiento excesivo en el trabajo, puede generar el Síndrome de Boreout, con sus diferentes síntomas que afectan directamente la salud de los trabajadores. Esta investigación es de gran importancia puesto que permite conocer si existe la presencia del Síndrome y correlacionarlo con los resultados del desempeño laboral, partiendo de información recolectada a través de instrumentos confiables de medición de cada una de las dos variables de estudio.

La presente investigación es novedosa porque permite reconocer el nivel de afectación del Síndrome de Boreout en el desempeño laboral, lo cual puede orientar a la construcción de planes de intervención y de mejora, que puedan generar bienestar a los docentes, a la organización y para quienes requieren de sus servicios.

Esta investigación es además un gran aporte puesto que este Síndrome es relativamente nuevo en el campo de estudios, de igual manera logra enriquecer a la Institución puesto que hay una clara evidencia de que los estresores del ambiente son los que pueden estar ocasionando dificultades en el desempeño laboral de los colaboradores dentro del contexto en el que se desempeñan.

Existe viabilidad para desarrollarse porque se cuenta con recursos necesarios para cumplir con los objetivos propuestos, se tiene acceso a la institución y disponibilidad de los docentes como alcances se considera el determinar si el síndrome tiene relación con el desempeño laboral, es necesario además considerar que en la ciudad de Bogotá no se encuentran investigaciones sobre este síndrome, ni su relación con el desempeño laboral, por lo tanto incentiva a nuestro contexto para desarrollar planes de mejoramiento del desempeño laboral, la calidad de vida laboral y por tanto calidad en la prestación del servicio por parte del empleado.

MARCO TEÓRICO

Introducción al concepto de Boreout:

A medida del paso del tiempo la seguridad y salud en el trabajo se vuelve cada vez más importante, y no es para menos, las personas como el principal recurso de una compañía, se debe velar por su bienestar y calidad de vida. Anteriormente cuando se hablaba de síndromes laborales, se dirigía automáticamente al Síndrome de Burnout. Actualmente tenemos otro síndrome laboral y que está repercutiendo notablemente en el bienestar de muchos empleados: El Síndrome de Boreout, este se caracteriza principalmente por un estado de “aburrimiento crónico”.

El síndrome de Boreout fue descrito por primera vez por los Suizos Philippe Rothlin y Peter R. Werder en 2007(psiquiatras y expertos en Gestión de empresas) y en el año 2011 publicaron su propio libro “El nuevo síndrome laboral Boreout”.

El síndrome de Boreout o de aburrimiento crónico se caracteriza por falta de motivación, interés, desafío y falta de proyección en el trabajo de la persona que lo padece. En muchas ocasiones acompañado de un ámbito laboral en donde el trabajador no se siente parte de la empresa, considera que sus funciones no son relevantes, no se le exige demasiado en cuanto a su rendimiento y por lo tanto el interés en sus labores o tareas se vuelve casi nulo. Como consecuencia de esto, los empleados que lo padecen comienzan a tener mucho tiempo libre porque realizan sus tareas rápidamente para poder ocupar esa parte del tiempo en actividades extralaborales o que no tienen nada que ver con sus funciones. Ellos simulan que realizan su actividad principal durante toda la jornada laboral.

Según un artículo de diario La Nación “Paradójicamente aparentan estar muy ocupados para no asumir más trabajo y así refuerzan el aburrimiento”. (Saralegui, R. 2010).

Elementos del Boreout:

Para sus creadores Philippe Rothlin y Peter Werder el Boreout se compone de tres elementos:

- Aburrimiento
- Infra exigencia
- Desinterés

Aburrimiento

Es la falta de ánimo o ganas para realizar una actividad y a un estado de desorientación de la persona por no saber qué hacer, por lo tanto, el tiempo de trabajo se

hace eterno. A la vez, el empleado no está dispuesto a iniciar alguna actividad que pueda acabar con este estado porque cree que nada a su alcance puede cambiar su situación.

El término de aburrimiento hasta cierto punto es positivo ya que representa un descanso para que la mente se desconecte un poco de lo cotidiano, por lo tanto, comienza a planificar posibles soluciones distintas, activa la creatividad y puede terminar en buenos resultados. Sin embargo, cuando el aburrimiento se vuelve crónico, el cual ya puede tener afectaciones en su salud.

Infra exigencia:

Es la sensación de poder rendir más de lo que a uno se le exige. También se relaciona a cuando no hay oportunidades para ascender y/o por temas internos no hace parte de grupos de desarrollo y emprendimiento de su área. Las principales causas de esta etapa es que en muchos casos contratan a personal sobrecalificado para un cargo en particular, al final se le termina exigiendo muy poco y la persona comienza a tener la sensación de que puede dar más y no le dejan. El momento de selección de personal es clave para evitar este tipo de situaciones y así no crear falsas expectativas a los candidatos sobre el trabajo que realizarán.

Desinterés:

Falta de motivación en su puesto de trabajo por parte de un empleado. El desinterés es la suma del Aburrimiento + Infra exigencia. Ya que en esta etapa la persona por falta de no rendir como se esperaba, por tener funciones monótonas se aburre y comienza a desaparecer la motivación laboral.

Rothlin y Werder, describen en su libro *“Aquel que está permanentemente infra exigido empieza a aburrirle su trabajo. Y quien se aburre constantemente, más pronto o más tarde, acaba por perder el interés en lo que hace”*

Causas del Síndrome de Boreout:

Cualquier persona puede padecer de Síndrome de Boreout, aunque algunas personas pueden ser más propensas que otras. Para Rothlin & Werder la elección profesional es muy importante con esto puede crecer o disminuir las posibilidades de padecer Boreout. (Rothlin & Werder, 2007).

Elegir la carrera profesional equivocada aumenta las posibilidades de sufrir Boreout en un futuro. Lo anterior porque, aunque el ambiente de trabajo o la empresa sea positivo, el hecho de desarrollar alguna función o actividad que no es de su agrado no le va a resultar estimulante ni motivacional. Por lo anterior esta elección es de suma importancia, La elección profesional puede verse afectada por varios factores como, por ejemplo, influencia de los padres, seguridad en un puesto de trabajo, la perspectiva de una carrera prometedora o un salario superior al que se tendría en la profesión que realmente le interesa.

En cuanto al ámbito laboral existen ciertos factores que pueden influir en que se presente síndrome de Boreout en los empleados, estos son, por ejemplo:

Funciones no definidas, funciones con poca o nula carga laboral, ausencia de volumen de trabajo, Funciones repetitivas o monótonas, limitaciones al interior de la compañía para proyección, ascensos o crecimiento laboral en general, limitaciones al interior

de la compañía que no promuevan la creatividad o innovación, falta de reconocimiento o retroalimentación asertiva., puesto de trabajo para una persona sobre calificada, limitaciones en cuestión de mejoras salariales o beneficios.

Afectaciones en la salud y en el trabajo

Las consecuencias y efectos negativos del Boreout más representativos son:

Mayor fatiga, cansancio y deterioro de su salud emocional y física, falta de concentración, actitud negativa hacia el trabajo, comportamientos hostiles y generación de conflictos laborales, ansiedad, estrés, consumo de sustancias psicoactivas, descenso del rendimiento laboral, problemas musculares

Estudios en Colombia sobre el Síndrome de Boreout:

En Colombia aún no se han realizado estudios formales que investiguen a profundidad el Síndrome de Boreout o afectaciones en el sector educativo o diferentes sectores económicos. Sin embargo, se pudieron encontrar investigaciones de universidades colombianas, trabajos de grado, tesis, proyectos de investigación, artículos, entre otros, en donde se encuentran investigaciones más puntuales sobre este fenómeno, las cuales se tomaron como apoyaron en el proceso de investigación teniendo en cuenta la poca información al respecto sobre el síndrome.

La medición de este síndrome en Colombia, encontradas en las diferentes investigaciones se lleva a cabo a la aplicación del instrumento propuesto por Cabrera en el

año 2014, creado y validado para este fin (Cabrera Noriega, 2014). Actualmente no se encuentran más instrumentos que puedan medir específicamente este síndrome, sin embargo teniendo en cuenta que este Síndrome se catalogaría riesgo Psico laboral también se ha aplicado el instrumento Bateria Psicosocial, elaborada por el Ministerio de la Protección Social, la Pontificia Universidad Javeriana, el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. Esta mide: Estrés, factores de riesgo intralaboral y factores de riesgo extralaboral.

Marco Legal relacionado con el Síndrome de Boreout

La prevención de los factores de riesgo psicosocial en el entorno de trabajo es un compromiso que debe asumir la empresa al momento de contratar a sus trabajadores, debido a que la legislación colombiana exige en sus normas la intervención de estos. A continuación, se menciona históricamente el avance que hay con relación a este tema en el marco legal de nuestro país.

Resolución 1016 de 1989. En su numeral 12 del Artículo 10: una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por riesgos psicosociales.

Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, 2010. La cual fue diseñada y validada en cabeza del Ministerio de la Protección Social, con la dirección de riesgos profesionales, la cual permite identificar el riesgo psicosocial al que se encuentran expuestos los trabajadores en Colombia.

Boreout vs Burnout

El Síndrome de Burnout ha sido considerado como el opuesto al Síndrome de Boreout, el Síndrome de Boreout que se describe como Aburrimiento crónico en el trabajo y El síndrome de Burnout se caracteriza por Fatiga crónica en el trabajo.

Estos dos conceptos si bien son opuestos, dentro del ámbito laboral pueden estar íntimamente ligados. Si en un equipo de trabajo, algunas personas tienden a tomar más trabajo del que realmente deberían, pueden llegar a padecer de Burnout (exceso de trabajo), y si al hacerlo descargan de trabajo a algunos de sus compañeros, que ante la falta de funciones y responsabilidades pueden llegar a perder el interés y aburrirse y de esta manera terminan haciendo menos de lo que les tocaría comúnmente, llegando a un estrés como el de sus compañeros o incluso más aun, por motivos totalmente opuestos.

Ambos conceptos guardan también una relación entre las demandas del trabajo y los recursos con los que cuenta el personal para dar respuesta a sus funciones y responsabilidades, por un lado, un personal sobre exigido, con escasas habilidades y recursos podrán constituir el síndrome de Burnout y, un personal poco exigido con recursos personales y capacidades posibilitará la aparición de Boreout.

Rothlin & Werder, señalan que la solución está en la motivación y en un desarrollo de estrategias de conducta, el Boreout, es lo contrario al Burnout pero se deja en claro que tienen una gran similitud entre ellos: La situación insatisfactoria en el puesto de trabajo (Rothlin, 2009)

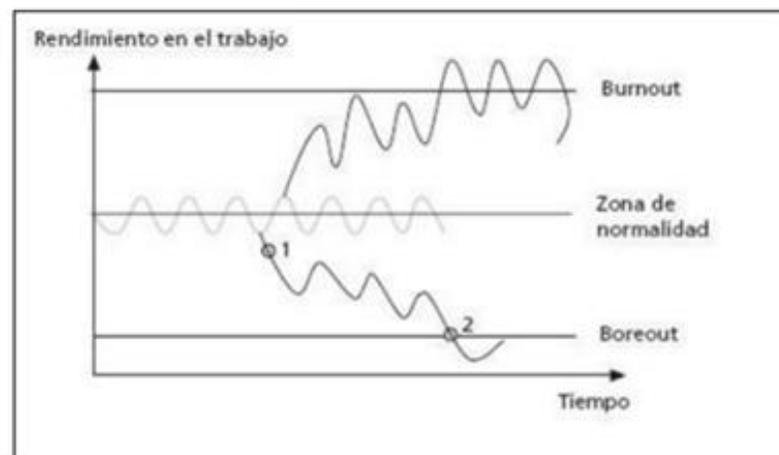


Figura 1. Desarrollo de Boreout. Fuente Rothlin & Werder, 2007

Rothlin, P., & Werder, P. (2011). El nuevo síndrome laboral Boreout: Recupera la motivación

Como ya se mencionó, aparentemente los dos Síndromes son totalmente opuestos, pero autores como Bruhlmann (2015) también indica que encuentra relación entre estos dos conceptos y concluye que a pesar que son opuestos ambos Síndromes pueden conducir a:

- Fatiga física y psicológica
- Nivel de satisfacción con el Cargo o con la empresa
- Cambios en el Desempeño de trabajadores

- Mayor Nivel de Rotación de personal
- Mayor Nivel de Ausentismos, rotación de personal, enfermedades laborales.

Sin embargo y a pesar de la relación que guardan los dos Síndromes en cuanto a consecuencias, se diferencian en las dimensiones que los componen y también en las manifestaciones comportamentales de los empleados afectados.

Finalmente, al momento de realizar evaluación sobre los Síndromes también se sugiere tener una revisión cuidadosa en cuanto podrían confundirse los síntomas de un Síndrome con el otro. Por ejemplo, si un empleado afectado por el síndrome de Boreout a partir de su insatisfacción y desmotivación laboral hace uso de ciertos comportamientos para parecer muy ocupado y de esta manera evita asumir funciones “adicionales”. Este caso podría ser confundido con un afectado por Burnout, cuando no lo es.

Evaluación del Desempeño:

La evaluación de desempeño es una herramienta de gestión que tiene como propósito, verificar, valorar y calificar el desempeño de un trabajador en cuanto a su función principal, tareas, responsabilidades y comportamientos en la empresa y de acuerdo a los objetivos organizacionales.

El propósito principal de la evaluación de desempeño es reconocer el aporte de los trabajadores hacia los objetivos de la empresa, medir el rendimiento en su puesto de trabajo y con base en los resultados formular Planes de Intervención o de mejora para con el

empleado y esto con el fin de su mejora continua y que esto aporte a incrementar la calidad de los servicios ofrecidos por la empresa.

Guía para la evaluación del desempeño Laboral (Departamento Administrativo de la Presidencia de la República – marzo 2015)

	Conocimientos
Saber	Destrezas
	Habilidades
Hacer	Experiencia
	Valores
	Rasgos de personalidad
Ser	Actitudes

Tabla 1. Que se evalúa en el desempeño laboral (Guía para la evaluación del desempeño Laboral, marzo 2015)

Evaluación del desempeño y su relación con el Síndrome de Boreout.

El desempeño laboral depende de la relación que existe entre el nivel de competencia técnica de la persona, su actitud frente al trabajo, la disponibilidad y los recursos. Nuevamente se repite nuestra triada “saber, poder y querer”.

El desempeño se mide para determinar el nivel de esfuerzo del trabajador, la calidad en su trabajo, logros alcanzados, cumplimiento de objetivos al interior de su cargo. La forma de cómo trabaja cada persona puede ser analizada desde distintos puntos de vista con el fin de hacer una intervención y reorientar acciones que permitan mejorar el desempeño.

El desempeño se puede ver influenciado por varios factores como:

- Estilo de liderazgo por parte de jefes.
- Relaciones Interpersonales y compatibilidad con el equipo.
- Clima laboral
- Carga Laboral
- Políticas empresariales mal diseñadas.
- Mal proceso de selección de personal o Inducción.
- Falta de Proyección, crecimiento profesional o movilidad interna en la compañía.
- Falta de retroalimentación o retroalimentación no asertiva.
- Falta de incentivos por cumplimiento de objetivos

Sumemos a esto las preocupaciones del día a día que cada persona posee y el nivel a veces bajo de control emocional que afecta igualmente el desempeño.

En base a lo anterior notamos que muchos de los factores de afectan de manera directa el desempeño de los trabajadores también son causas que generan el Síndrome de Boreout por lo cual se relacionan de cierta manera.

Si una persona tiene Sintomatología de Síndrome de Boreout posiblemente esto va a tener una repercusión en sus funciones diarias, en sus resultados y hasta en sus relaciones con compañeros y líderes. Por lo tanto, cuando se evalué el desempeño de este empleado el resultado puede no ser el más favorable.

Visto desde la otra perspectiva cuando la empresa tiene a sus empleados motivados, tiene equilibrio de cargas, incentivos de bienestar y/o económicos, buen clima organizacional y adicionalmente más que un jefe, un líder preocupado por el desempeño de su equipo, su crecimiento, su bienestar, y el empleado se siente satisfecho en su cargo, con sus funciones y motivado, posiblemente no va a padecer de Síndrome de Boreout o su nivel de síntomas va a ser bajo.

Según un artículo del diario El País, frente a ciertas situaciones o ciertos factores algunos empleados adquieren algunas estrategias de comportamiento en las cuales fingen que trabajan cuando en realidad no lo hacen, requieren más tiempo del necesario para realizar determinadas tareas, o utilizan gran parte de su jornada laboral para concretar actividades privadas o utilizarlas en otras prácticas como por ejemplo la utilización del tiempo en redes sociales.

MARCO REFERENCIAL

En la Institución de educación básica primaria y secundaria no se han encontrado trabajos relacionados con el presente tema de investigación; por lo tanto se ha explorado en otros archivos revisando tesis elaboradas por otros estudiantes, revistas o noticias con la finalidad de encontrar trabajos que se relacionen con el tema seleccionado, sobresaliendo los siguientes en relación al Síndrome de Boreout y evaluación de desempeño laboral.

Antecedentes

Tema: Factores de riesgo intralaboral, asociados al clima organizacional y su efecto sobre el síndrome de Boreout en el sector salud.

Autor: Deisy Daza Ramírez; María Trinidad Plaza Gómez; Helman E. Hernández Riaño

La investigación citada tuvo como objetivo determinar si los Factores de Riesgo de tipo intralaboral están asociados al Clima Organizacional, su influencia en la aparición del riesgo Síndrome de Boreout, en los empleados de un área administrativa.

Aplicaron un método (encuesta) para poder realizar la medición y en base a los resultados obtenidos validar el impacto que tienen estos factores en la aparición del Síndrome de Boreout.

Esta investigación citada aporta a nuestro trabajo en el sentido que también se aplica un método en este caso una Evaluación desempeño, y en base a estos resultados determinar si ciertos factores laborales impactan en la aparición de Síndrome de Boreout.

Tema: Síndrome del Boreout, aburrimiento en el trabajo.

Autor: Jonathan García Allen.

Tema principal: Causas del Boreout y factores para prevenirlo.

La adecuada gestión de los colaboradores lleva a actualizar de manera constante las cargas laborales en función del tipo de tareas que se requieran, se tiene en cuenta además la importancia que tiene el líder para minimizar el impacto del Boreout en la organización. Si la organización mantiene con salud al trabajador, así mismo lo mantendrá motivado e influyendo positivamente en su actividad.

Tema: El síndrome del Boreout y el desempeño laboral en los colaboradores del hospital Yerovi mackuart del cantón salcedo, provincia de Cotopaxi

Autor: Darwin Granda

La investigación citada tuvo como objeto de estudio el Síndrome del Boreout y el desempeño laboral en los colaboradores un Hospital, la finalidad del trabajo fue un análisis del bajo estado de ánimo, desorientación y un inadecuado rendimiento debido al desempeño de tareas repetitivas y monótonas, que afectan el desempeño de los trabajadores.

Esta investigación aporta a nuestro proyecto ya primero se hace una investigación profunda del tema, se aplica un método (encuesta) y así mismo un plan de acción para las

personas identificadas con Boreout. Los que nos permite tener una base para identificar la relación existente entre los resultados de la Evaluación del Desempeño aplicada a los empleados y los factores que afectan el desempeño identificados en esta investigación.

Tema: Aburrimiento, infraexigencia y desinterés perjudican enormemente el desempeño laboral.

Autor: Universia México.

El artículo citado habla de los tres principales factores del Síndrome de Boreout (aburrimiento, infraexigencia y desinterés) y cómo esto afecta en gran medida la realización de tareas y las relaciones interpersonales, perjudicando el desempeño laboral de los empleados y también su salud, por lo tanto, se puede ver reflejado en los resultados obtenidos después de la respectiva aplicación de una evaluación del desempeño y así mismo determinar si las causas son asociadas al síndrome que es nuestro objetivo.

Tema: Innovación y gestión del conocimiento: síndromes laborales necesarios de extinguir.

Autor: Medina Rodríguez, Luz Adriana

Las empresas en el siglo XXI están muy expuestas a una gran transformación, desde las competencias locales, nacionales o mundiales, clientela sana o no sana, lucha por mantenerse en los más altos indicadores, exigencias de los clientes, el clima o ambiente de trabajo, los subordinados y el estilo de liderazgo, está ligado, no solo son los procesos organizativos y gestión empresarial, si no también está vinculado con la gestión del cambio y la innovación.

Esta investigación encontrada nació a partir de 15 años de investigación y observación en organizaciones de Guadalajara y Jalisco en México donde se realizó considerando los tamaños de las organizaciones clasificándolas entre micro, pequeña mediana y grande empresa.

También se da a partir de que en todo el material referencial, antecedentes, teorías y literaturas sobre psicología laboral se observa la ausencia y falta de investigaciones a los Síndromes Laborales actuales o contemporáneos.

Tema: El nuevo riesgo psicosocial laboral denominado síndrome de Boreout y su vinculación con las organizaciones burocráticas.

Autor: Facundo Silva Bado

El objetivo del trabajo es analizar la bibliografía existente que permita elaborar vinculaciones entre los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones burocráticas, y un nuevo síndrome laboral denominado Boreout. El interés por analizar las características organizacionales de las burocracias surge ya que, en el mundo, gran parte de las personas tiene alguna clase de vínculo laboral con el Estado (Gamboa, 1997), y los Estados modernos se organizan como tales. Es por ello que, los riesgos psicosociales asociadas a ellas determinan, no solo la salud de las personas y su entorno, sino los sentidos y significados del trabajo se tengan.

El trabajo compara así el material bibliográfico vinculado a factores de riesgo psicosocial con el síndrome del Boreout para esbozar aproximaciones en cuanto a su vínculo ¿es el Boreout un riesgo psicosocial? Por otro lado, se propone revisar las características de

las organizaciones burocráticas que permitan esbozar aportes sobre en qué medida estas configuran elementos para el desarrollo del síndrome del Boreout ¿es el Boreout un riesgo psicosocial de las organizaciones burocráticas.

MARCO CONCEPTUAL

Esquema mental del concepto:



Figura 2. Esquema mental del concepto. Creación propia

DISEÑO METODOLÓGICO

Tipo de estudio (Metodología)

La metodología utilizada en la presente investigación es de tipo Correlacional, puesto que tiene como propósito identificar el grado de relación existente entre las dos variables: Síndrome de Boreout y la Evaluación del Desempeño en los docentes objeto de investigación.

El diseño de la investigación es de tipo no experimental, transversal, lo cual quiere decir que no se realiza manipulación deliberada de las variables, sino que se observa el fenómeno desarrollándose en su contexto natural.

Población:

Estuvo comprendida por 46 docentes de una institución educativa de educación básica y media.

Muestra:

Las investigación tomó como muestra un censo, es decir que se tomó la totalidad de los docentes de la Institución.

Técnicas e instrumentos de recolección de la información:

Instrumentos: Cuestionario para la medición del Síndrome de Boreout y Evaluación del Desempeño.

El cuestionario para la medición del Síndrome de Boreout fue creado y validado por Cabrera Noriega, L.E., de la Universidad de Carabobo, Venezuela, en el año 2014. Dicho cuestionario contiene una serie de enunciados en relación a la percepción que se tiene sobre aspectos laborales, está conformado por 18 ítems que son valorados a través de una escala tipo likert, en el cual cada participante valora mediante un rango de 5 opciones, que van de “nunca” a “siempre” haciendo referencia a la frecuencia con la que experimentan las situaciones planteadas en cada ítem. Este cuestionario determina tres factores: Aburrimiento, desinterés e infraexigencia, a cada factor le corresponde 6 de los 18 ítems. El cuestionario se

entregó a cada uno de los docentes que laboran en la Institución, antes de ser diligenciado se les explicó el objetivo del estudio, así como también que su participación se realizaría de manera voluntaria y que todos los datos consignados serían estrictamente confidenciales y con fines investigativos.

Para identificar el nivel de desempeño de los docentes, se tomaron los resultados más recientes de la evaluación de desempeño, la cual fue suministrada directamente por la Institución.

Procedimiento

1. Aproximación teórica: Para el desarrollo de la presente investigación inicialmente se hace la elección del problema a investigar, partiendo de esto se realiza una consulta y aproximación teórica sobre las dos variables; Síndrome de Boreout y Evaluación del Desempeño, después se plantean tanto el objetivo general como los objetivos específicos.

2. Elección de las pruebas y/o cuestionarios: Se consulta y se eligen las técnicas de recolección de información más adecuadas para lo que se quiere evaluar, en este caso el cuestionario de medición del Síndrome de Boreout y la Evaluación del Desempeño más reciente de la Institución Educativa.

3. Aplicación: Se entrega el cuestionario para la medición del Síndrome de Boreout a cada uno de los docentes, dando instrucciones precisas, exponiendo el objetivo de dicha aplicación y de la investigación en general, se realiza en un espacio acorde de manera que no afecte los resultados naturales.

4. Vaciado de información: Este se realiza una vez se tiene todos los cuestionarios resueltos, teniendo en cuenta los rangos de calificación y los ítems correspondientes a cada uno de los 3 factores del Síndrome. Además se organizan los resultados de la Evaluación del Desempeño, para realizar la correspondiente correlación con ayuda del software SPSS.

5. Análisis e interpretación de resultados: Una vez se tiene el vaciado de información y la respectiva clasificación se procede a analizar los resultados estadísticos, dando cumplimiento a los primeros objetivos planteados, lo anterior se registra en gráficas y/o tablas con una explicación sobre los hallazgos más importantes.

6. Discusión: Para el desarrollo de la discusión se tienen en cuenta además de los resultados obtenidos, la teoría y los antecedentes.

RESULTADOS

Características generales de la población

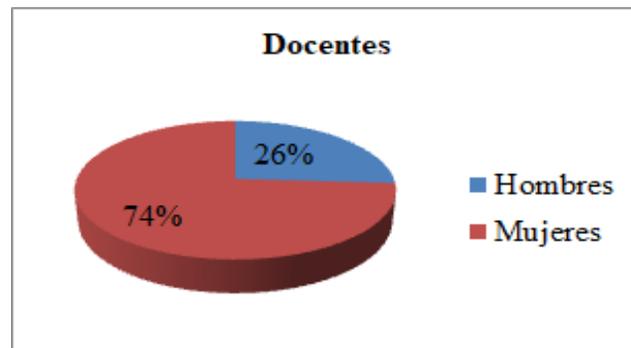


Figura 3: Porcentaje de docentes hombres y mujeres de la Institución Educativa. Creación propia

Total de docentes encuestados 46 de los cuales 34 son mujeres lo cual equivale al 74% y 12 son hombres, equivalentes al 26%. El tipo de contratación es a término a fijo a 11 meses.

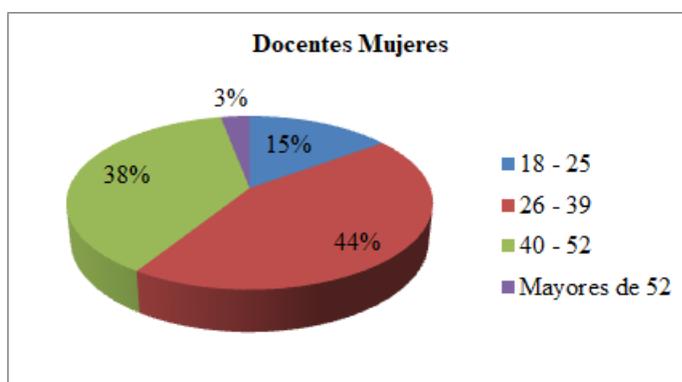


Figura 4: Edad de docentes mujeres de la Institución Educativa. Creación propia

El 74% (34) de docentes mujeres de la institución educativa se encuentran entre la edades de 18 a 52 años, siendo el rango de 26 a 39 años el 44%.

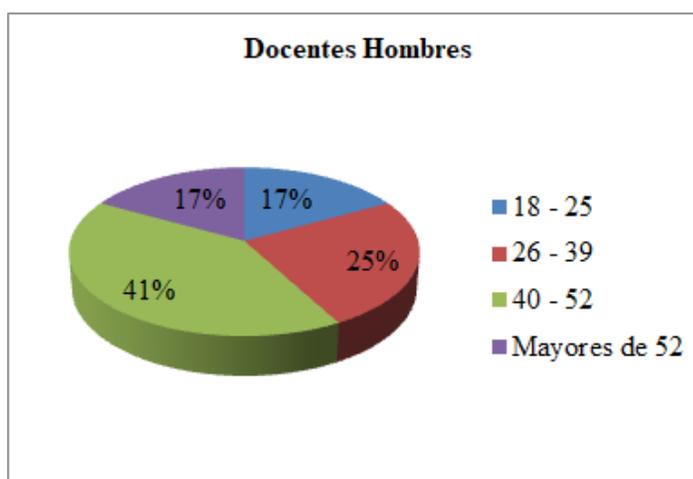


Figura 5: Edad de docentes hombres de la institución educativa. Creación propia

Los docentes hombres de la institución educativa corresponden al 26% (12) de los cuales el 41% se encuentran entre los 40 y 52 años.

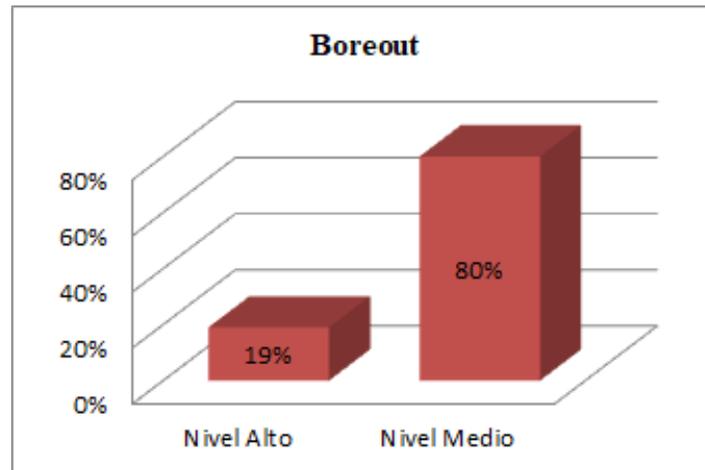


Figura 6. Nivel de Boreout en los docentes. Creación propia.

Los resultados del cuestionario para la medición del Síndrome de Boreout se clasifican en cinco niveles; Muy alto, alto, medio, bajo y muy bajo, en la población participante se evidencia que un 80% de los participantes tiene un nivel medio en relación al Síndrome, mientras que el 19% se encuentra en un nivel alto, ninguno se encuentra en niveles muy bajo, bajo o muy alto.

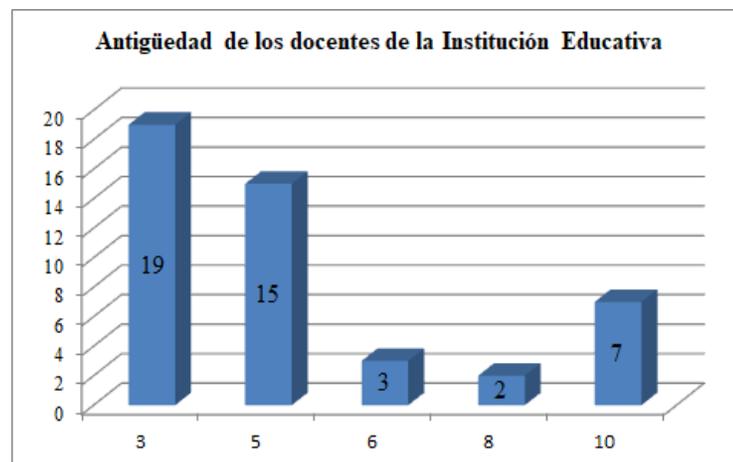


Figura 7: Relación de antigüedad en años de los docentes de la institución educativa.

Creación propia.

La antigüedad de los 46 docentes en la Institución Educativa se encuentra entre los 3, 5 y 10 años respectivamente. El mayor porcentaje son 3 años, con 19 de 46 Docentes.

Resultados de la aplicación de la encuesta para medir los niveles del Síndrome de Boreout en los docentes.

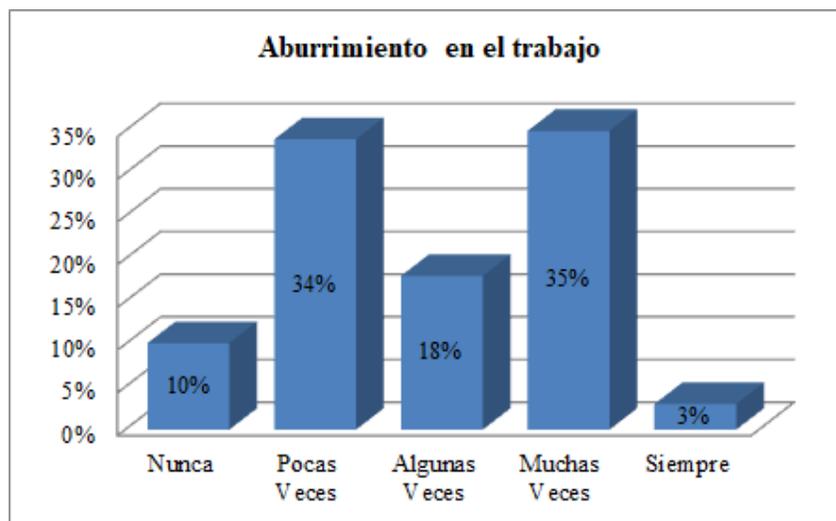


Figura 8. Porcentaje de aburrimiento en el trabajo. Creación propia.

En la anterior gráfica se puede observar diferentes niveles y frecuencia de con la que los docentes sienten aburrimiento en su trabajo, las cifras más considerables están con un 35% que manifiestan que el 35% muchas veces sienten aburrimiento en su trabajo, mientras que el 34% se siente aburrido pocas veces

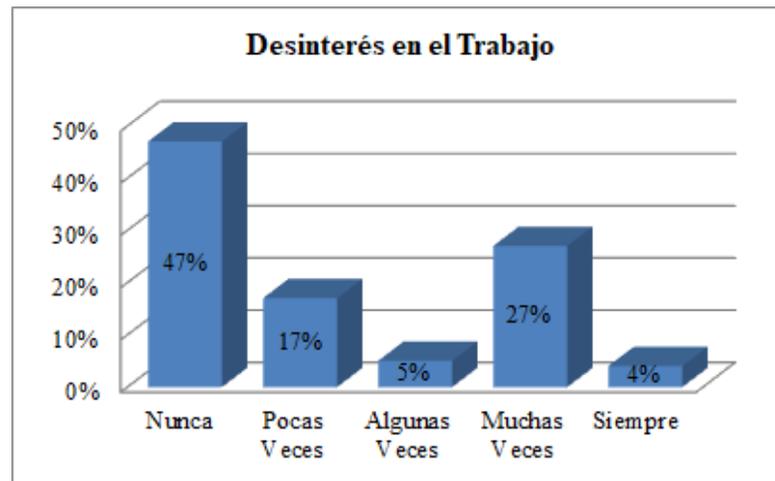


Figura 9. Porcentaje desinterés en el trabajo. Creación propia.

En la gráfica anterior podemos evidenciar que el 47% de los docentes nunca sienten desinterés en el trabajo, y el 17% muy pocas veces, mientras que el 27% siente desinterés muchas veces.

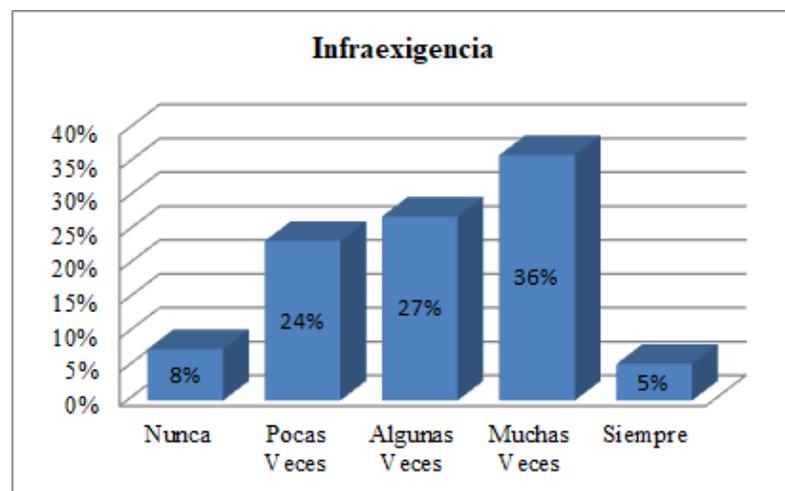


Figura 10. Infraexigencia. Creación propia.

En la gráfica anterior se evidencia que los docentes sienten infraexigencia siempre con un 5%, muchas veces con un porcentaje de 36% y algunas veces con un 27%, lo cual

indica que los docentes sienten que no tiene oportunidades de ascender y sienten que podrían dar más de lo que se les está exigiendo en su trabajo.

Resultados evaluación del desempeño

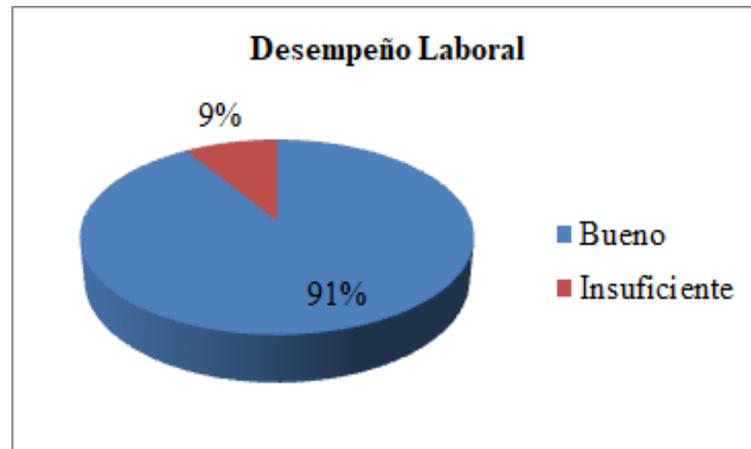


Figura 11. Resultados desempeño laboral

Se puede evidenciar que el desempeño de los docentes se encuentra en la media, ningún docente puntuó excelencia en cuanto a su desempeño, y un bajo porcentaje, correspondiente al 9% presenta un desempeño laboral insuficiente.

Análisis de la información: Correlación entre la Evaluación del Desempeño y el Síndrome de Boreout en los docentes

Después de la aplicación de la encuesta a los 46 docentes de la Institución Educativa de educación básica y secundaria, con el fin de identificar los niveles del Síndrome de Boreout y habiendo realizado el respectivo vaciado de información y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de desempeño, se procedió al análisis estadístico de la correlación

existente de los datos a través del software SPSS, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, en cual es acorde para identificar ya sea la asociación o interdependencia entre estas dos variables de estudio, encontrando los resultados que se muestran en la siguiente tabla:

Correlación variable Boreout - Desempeño

		V_Boreout	V_Desempeño
Rho de Spearman	V_Boreout	Coeficiente de correlación	1,000
		Nivel de Significancia.	0,23
		N	46
	V_Desempeño	Coeficiente de correlación	0,23
		Nivel de Significancia.	1,000
		N	46

Tabla 2. Correlación variables Boreout y Desempeño Laboral

El coeficiente de correlación para las dos variables es de 1 y no se obtuvo el resultado esperado, igualmente se identifica un nivel de significancia de 11 el cual es un margen de error que se encuentra fuera del rango de aceptabilidad de 5.

El gráfico anterior indica el proceso de correlación entre las dos variables, Boreout y Desempeño, para lo cual se empleó el coeficiente de correlación de Spearman, este se representa con valores comprendidos entre - 1 y + 1, por lo tanto cuando el valor se aproxima a + 1 significa que las variables se relacionan entre sí, pero si el valor se acerca más a - 1, significa que las dos variables se asocian de forma inversa, en la presente investigación, se evidencia que se acerca más a 0, por lo tanto se entiende que las dos variables no tienen relación, ésto evidenciado con un 0,23.

Los resultados de la evaluación del desempeño y el Síndrome de Boreout, de acuerdo al coeficiente de Spearman tienen una significación de 0,11, es decir que es mayor que 0,05, por lo tanto no hay suficiente confiabilidad, lo cual corrobora que no existe relación entre las dos variables de la investigación, por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

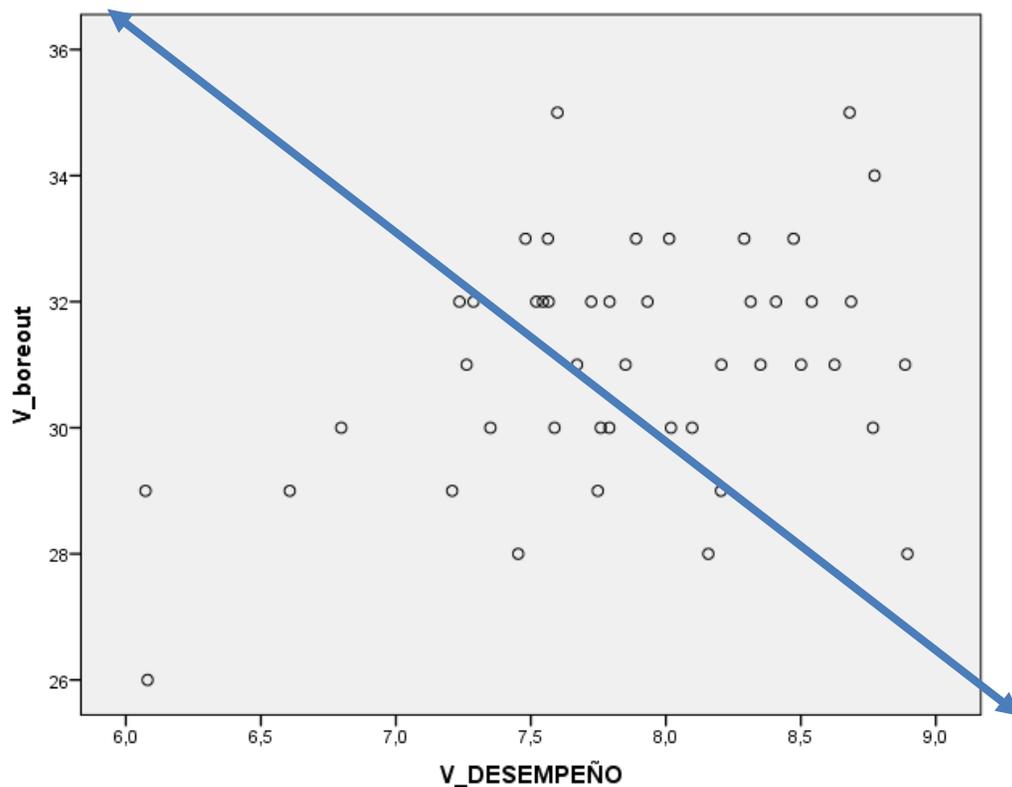


Figura 12. Gráfico de dispersión de puntos variables: Boreout - Desempeño Laboral

Al observar la gráfica de correlación se identifica que los datos son dispersos frente a lo esperado no existiendo características similares entre los elementos del Síndrome de Boreout encontrado en los docentes y el resultado de la evaluación de desempeño.

DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta los tres factores del Boreout; aburrimiento, desinterés e infraexigencia, planteados por Philippe Rothlin y Peter Werder, y de acuerdo a los resultados de la presente investigación se evidencia que el 35 % de los participantes “muchas veces” se sienten aburridos en el trabajo, lo cual se manifiesta con el bajo ánimo con el que realizan

las actividades propias de su trabajo, esto también se puede deber por el clima laboral, generado especialmente por el empleador, quien en ocasiones no permite a los docentes ir más allá de lo que se espera y únicamente se pide cumplimiento de órdenes o protocolos, generando así aburrimiento. Este aburrimiento según manifiestan los autores en mención no siempre es negativo, así que se puede tomar este punto para comprometer a los directivos para que procuren motivar a los docentes y es permitan plantear y proponer actividades que los hagan sentir más útiles y contentos con su trabajo, esto a la vez permitirá desarrollar su creatividad e implementar diferentes estrategias de enseñanza. aprendizaje, que permitirán aumentar tanto su productividad, así como también el rendimiento académico de los estudiantes, garantizando así una mejor formación.

Por otra parte, teniendo en cuenta lo mencionado por Philippe Rothlin y Peter Werder en cuanto al desinterés en el trabajo, se evidencia que en su gran mayoría, los docentes, con un 64% manifiestan que nunca o pocas veces sienten desinterés por el trabajo, lo cual puede ser un punto a favor para disminuir además el aburrimiento. Si los docentes aún tienen interés por el trabajo quiere decir que será más fácil motivarlos y fortalecer su vocación. Es necesario centrar la atención en el 27% que refiere que muchas veces siente desinterés y al 4% que refiere que siempre está desinteresado por el trabajo, de tal manera que esta cifra no afecte principalmente la salud de los colaboradores y el desarrollo de sus labores.

En cuanto a la Infra exigencia consideramos se debe prestar mucha atención ya que de los tres factores que componen el Síndrome de Boreout, y según los resultados, la infraexigencia tiene el nivel más alto de los tres factores. Si bien sólo el 5% de los docentes sienten que siempre tienen Infraexigencia el 36 % de los docentes contestaron que “muchas

veces” y el 27% que “a veces”, esto en comparación a el 8% de los docentes que contestaron que “nunca” han sentido infra exigencia, esto nos permite identificar que la mayoría de los docentes se sienten infra exigidos y es importante que la Institución Educativa pueda tomar medidas para poder reducir este indicador.

En general y aunque nuestra Investigación no mostró relación significativa del Boreout con el desempeño de los trabajadores de la institución, si nos muestra que hay presencia de síntomas de Síndrome de Boreout en una parte de los Docentes, en la Figura 6: Nivel de Boreout en los docentes se identifica que el 80% de los Docentes están en Nivel Medio de presencia del Síndrome. Si bien solo un poco porcentaje mostró nivel alto, el 80 % de la población es un resultado muy alto del que se tenía esperado encontrar en ese Nivel. Es muy importante que la institución educativa tome medidas preventivas sobre esto ya que, en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, el Boreout afecta directamente el Riesgo Psicosocial.

RECOMENDACIONES

Luego de realizar la correlación entre la evaluación de desempeño y el síndrome de Boreout en los docentes de la institución de educación básica y secundaria, y al no encontrar correlación alguna entre las variables pero teniendo en cuenta las respuestas de los docentes encuestados se recomienda:

A nivel organizacional: Optimizar la comunicación y reestructuración y rediseño de las tareas asignadas., fomentar espacios de integración para los docentes y actividades grupales. Mejorar los procesos de selección de personal y entrenamiento.

A nivel de grupos de trabajo: fomentar la autonomía y la participación activa de los docentes de la institución por parte de la coordinación académica.

A nivel individual: realizar pausas activas laborales, administración del tiempo para el desarrollo de las actividades.

Recordar la importancia de no perder el hábito de plantearse retos continuos, no solo en el trabajo sino también fuera de él.

Recomendaciones para Reducir la presencia de Síndrome de Boreout.

Mejorar el clima laboral promoviendo el trabajo en equipo	Mejorar las redes de comunicación y promover la participación de los trabajadores en la organización
Aumentar el grado de autonomía y control del trabajo	Fomentar la flexibilidad horaria
Fomentar las relaciones laborales y la comunicación, ya sea formal o informal	Fomentar las relaciones laborales y la comunicación, ya sea formal e informal
Establecer límites claros de autoridad y responsabilidad	Facilitar información y formación sobre el trabajo a desarrollar

Facilitar los recursos necesarios para el correcto desarrollo de la actividad	Intervención sobre el trabajador
Programas dirigidos a la adquisición de destreza en la mejora del control de las emociones y a la resolución de problemas	Desarrollo de conductas que eliminen o neutralicen las consecuencias negativas del Boreout

Tabla 3. (Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT, Ficha de Prevención, Riesgos psicosociales El boreout, o aburrimiento en el trabajo, 2012)

CONCLUSIONES:

No existe relación entre las dos variables de estudio

Los diseños, creación e implementación de políticas educativas en pro del mejoramiento de la salud mental y combatiendo el Riesgo Psicosocial entre estos el síndrome de Boreout de los docentes es fundamental, ya que este es un gremio que necesita ser atendido, para aportar positivamente a la sociedad, donde la educación sea siempre el mejor camino y teniendo en cuenta que los docentes imparten enseñanza y es importante velar por su bienestar para así mismo se refleje en los resultados de sus estudiantes.

Los primeros responsables de la prevención de Riesgos Psicosociales y de velar por la salud de los Docentes son las secretarías de educación, las aseguradoras de riesgos

laborales, los rectores y coordinadores de las instituciones educativas, quienes son los llamados a ejecutar acciones y a generar espacios para desarrollar las políticas de prevención según la ley, por medio de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, los mismos que deben informar acerca de los conductos regulares y los procesos que deben efectuar los docentes cuando detectan que se encuentran en riesgo.

Consideramos que esta es una investigación innovadora, en cuanto no sólo se pretendía mirar la existencia de Relación entre las dos variables, si no también interiorizar más el concepto del Boreout al interior de las empresas, teniendo en cuenta el poco conocimiento que estas tienen al respecto de este nuevo fenómeno laboral y que, aunque no tiene mucha teoría o investigaciones profundas ya está alertando a las empresas. Una detección a tiempo puede permitir que la empresa tome medidas de prevención.

Generalmente en las empresas es muy conocido el Síndrome de Burnout y en base a esto, muchas lo incluyen como parte de prevención de Riesgo Psicosocial. Se sabe que actualmente no solo es importante tener un entorno laboral físico saludable si no también psicológico. Por lo tanto, se pretende que las empresas conozcan también del Síndrome de Boreout, que afecta directamente el Riesgo Psicosocial e implementar medidas preventivas a fin de disminuir el efecto del Síndrome de Boreout sobre la salud de los trabajadores, por ejemplo evitando la realización de actividades no motivantes, mejorando el apoyo social que recibe el trabajador por parte de la organización donde trabaja, evitando la repetición, monotonía y el aburrimiento que puede ocasionar la tarea y la organización al trabajador.

En ese recorrido, y en base a las referencias bibliográficas, se identifica que los elementos que definen al Boreout aún son incipientes. Y, por tanto, su vinculación explícita

aún no ha sido desarrollada por ningún autor. En ese sentido, este trabajo pretende ser un aporte para el estudio de dicho vínculo, y propone elementos que surgen de la revisión realizada, que contribuyan a elaborar evidencia. Así mismo se identifica poca evidencia en torno a cuáles son las alternativas para superar el síndrome del Boreout. Si bien hay elementos que contribuyen a combatir el aburrimiento, la infra exigencia y el desinterés en las empresas no se encuentra evidencia sobre lo concreto del síndrome. Por lo cual se considera importante trabajar en alternativas que permitan la readecuación de las tareas y de los puestos de trabajo en las organizaciones a fin de que cada trabajador este en un puesto adaptado a sus recursos y capacidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asociación educar para el desarrollo Humano, Dr. Luis M. Labath, (2015) Boreout el síndrome del aburrimiento, [www.asociación educar.com](http://www.asociacióneducar.com), 25 de noviembre de 2.015.
- Azabache Alvarado, Karla Adriana. (2016) Construcción y propiedades psicométricas de la escala del Síndrome de Boreout - ESB en colaboradores adultos de Trujillo. Escuela de Postgrado - Universidad César Vallejo. Perú.
- Beltran, A., Contreras, B., Forero, L. y García, A. (2016). Game-mover: Herramienta gamificada para el diagnóstico del Síndrome de boreout. (Tesis de Grado). Universidad Católica de Colombia, Facultad de Psicología. Colombia. Disponible en: <http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/6097/4/GameMover%20%20herramienta%20gamificada%20para%20el%20diagnostico%20d%20el%20boreout.pdf>
- Cabrera Noriega LE. Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. *rev.univ.ind.santander.salud* 2014; 46 (3): 259-265
- Chiavenato Idalberto, (2000) Administración de recursos humanos 5ta edición, Colombia: MC Graw -Hill Interamericana.

Daza D, Plaza M. y Hernández H. (2017). Factores de riesgo intralaboral asociados al clima organizacional y su efecto sobre el Síndrome de Boreout en el sector salud”. Disponible en: <http://www.revistaespacios.com/a17v38n58/17385803.html>

DKVSALUD, Síndrome de Boreout o aburrimiento en el trabajo. (2017) disponible en: quierocuidarme.dkvsalud.es/salud/sindrome-de-Boreout-o, *Mató – Especialista en Psicología – Psicóloga consultora de Advance Medical, 28 de abril de 2.017.*

Empresas y Management (2017). Combate al Síndrome Boreout, cuando el trabajo te aburre. disponible en: <http://www.estrategiaynegocios.net/empresasmanagement/management/1031633-330/combate-al-s%3%adndrome-boreout-cuando-el-trabajo-te-aburre,2017>

García Allen, Jonathan. Síndrome de Boreout: aburrimiento en el trabajo. Algunas formas de menoscabar la satisfacción en el puesto de trabajo. Disponible en: <https://psicologiaymente.net/organizaciones/boreout-aburrimiento-trabajo>

García, J. (2015). Síndrome del Boreout, aburrimiento en el trabajo. Disponible en: <https://psicologiaymente.net/organizaciones/boreout-aburrimiento-trabajo>

Granda, D. (2016) “El síndrome del Boreout y el desempeño laboral en los colaboradores del hospital Yerovi Mackuart del cantón salcedo, provincia de Cotopaxi”. Ambato, Ecuador.

Guía la evaluación del desempeño laboral. (2015) Presidencia de la República de Colombia, marzo 2015.

Latrelli Minniti, Sofía. Marciano, Nicolás. Velasco, M. Eugenia. (2016) Boreout: Aburrimiento crónico en el trabajo. Universidad Argentina de la Empresa - UADE.

Medina Rodríguez, Luz Adriana. (2015) Innovación y Gestión del Conocimiento; Síndromes laborales necesarios de extinguir. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y Desarrollo Educativo, vol. 6. núm. 11. Centro de Estudios e Investigaciones para el Desarrollo Docente A.C. Guadalajara, México. Disponible en: Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498150319039>

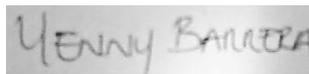
Silva Bado, Facundo. Monografía. El nuevo riesgo psicosocial laboral denominado síndrome de Boreout y su vinculación con las organizaciones Burocráticas. Universidad de la República de Uruguay, Facultad de Psicología. Montevideo, Uruguay.

Universia México (2014). “Aburrimiento, infraexigencia y desinterés perjudican enormemente el desempeño laboral” Disponible en: <http://noticias.universia.net.mx/en-portada/noticia/2014/01/08/1073538/aburrimiento-infraexigencia-desinteres-perjudican-enormemente-desempeno-laboral.html>.

Nosotras: MARIA PAOLA ALBA CASANOVA, YENNY ALEXANDRA BARRERA CRUZ, NATHALIA GUERRERO QUINTERO, LIZETH DANIELA SÁNCHEZ NARVÁEZ, manifestamos en este documento nuestra voluntad de ceder a la Corporación Universitaria Unitec los derechos patrimoniales, consagrados en el artículo 72 de la Ley de 1982¹, de la investigación titulada:

TITULO “RELACIÓN ENTRE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y EL SÍNDROME DE BOREOUT EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA PRIMARIA Y SECUNDARIA”

Producto de nuestra actividad académica, para optar por el título de ESPECIALISTAS EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO Y RIESGOS LABORALES. La Corporación Universitaria Unitec entidad académica sin ánimo de lucro, queda por lo tanto facultada plenamente para ejercer los derechos anteriormente cedidos en su actividad ordinaria de investigación, docencia y publicación. La cesión otorgada se ajusta a lo que establece la Ley 23 de 1982. Con todo, en nuestra condición de autoras nos reservamos los derechos morales de la obra antes citada con arreglo al Artículo 30 de la Ley 23 de 1982. En concordancia escribimos este documento en el momento mismo que hacemos entrega del trabajo final a la Biblioteca General de la Corporación Universitaria Unitec.

<u>María Paola Alba Casanova</u> Nombre	 Firma	<u>52.790.148</u> Cédula
<u>Yenny Alexandra Barrera Cruz</u> Nombre	 Firma	<u>52.971.673</u> Cédula
<u>Nathalia Guerrero Quintero</u> Nombre	<u>Nathalia Guerrero Q.</u> Firma	<u>1.131.084.446</u> Cédula
<u>Daniela Sánchez Narvárez</u> Nombre	 Firma	<u>1.026.292.555</u> Cédula

¹“Los derechos del autor recaen sobre las obras científicas, literarias y artísticas en las cuales se comprenden las creaciones del espíritu en el campo científico, literario y artístico, cualquiera que sea el modo o la forma de expresión y cualquiera que sea su destinación, tales como: los libros, los folletos y otros escritos; las conferencias, alocuciones, sermones y otras obras de la misma naturaleza; las obras dramáticas o dramático musicales; las obras coreográficas y las pantomimas ; las composiciones musicales con letra o sin ella; las obras cinematográficas, a las cuales se asimilan las obras de dibujo, pintura, arquitectura, escultura, grabado, litografía; las obras fotográficas a las cuales se asimilan las expresas por procedimiento análogo a la fotografía, a la arquitectura, o a las ciencias, toda producción del dominio científico, literario o artístico que pueda reproducirse o definirse por cualquier forma de impresión o de reproducción, por fonograma, radiotelefonía o cualquier otro medio conocido o por conocer” (Artículo 72 de la Ley 23 de 1982)