



**TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

SÍNDROME DE BOREOUT Y SU AFECTACIÓN EN LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024.

## **AGRADECIMIENTO**

En el presente proyecto de investigación deseo expresar mi agradecimiento profundo a Dios por haberme guiado y sujetado de muchas formas a lo largo de esta increíble trayectoria universitaria. Reconozco todo el amor y su sabiduría que ha impartido de muchas formas en mi camino, las cuales fueron fundamentales para alcanzar este momento tan importante de mi vida.

A mi hija Emma Luciana por ser mi motivación diaria durante este largo proceso. Agradezco sinceramente a mis padres por su apoyo fundamental tanto en la manera económica como en sus palabras de aliento en este proceso, su amor y apoyo incondicional han creado de mi hoy en día una gran profesional.

A mi querida Universidad Estatal de Bolívar, en particular a mi amada extensión por su contribución a mi formación académica. De igual manera deseo extender mi gratitud a mi Director Ingeniero Xavier García por sus palabras de aliento y brindarme su conocimiento en este largo proceso, a mis queridos pares académicos Ingeniero Rafael Sánchez y Licenciada Geovanna Villagómez por encontrar un lugar seguro donde puede sustentar grandes dudas y me lleve gratas experiencias llenas de conocimiento que fueron fundamentales para culminar este trabajo de investigación.

Lizbeth Stephany Vásquez Roalino

**DEDICATORIA**

Quiero dedicar este proyecto de investigación a la persona más importante de mi vida mi hija Emma Luciana gracias por crecer juntas en mi etapa universitaria por todos los esfuerzos que hemos tenido que sobrellevar juntas, por enseñarme que los sueños y metas se pueden cumplir sin importar los tropiezos que se presenten en el camino eres y serás siempre mi razón de querer lograr los objetivos que me propongo, este solo es el inicio de grandes cosas que aspiro para nuestras vidas.

Gracias por enseñarme el significado de poder soñar en grande junto a ti.

Como no dedicar esto también a mis padres Luis Alberto y Johana Mabel por ser mi guía, mi sustento y mi apoyo fundamental a lo largo de mi vida.

También reconozco el apoyo de mis hermanos Carol, Karen, Jeremy, Dieguito y al niño de mis ojos mi sobrino Emiliano son una gran influencia en mi motivación para alcanzar mis metas propuestas.

Expresó mi amor y gratitud a mis amigos por su apoyo durante esta grata experiencia universitaria, así como al Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia Bolívar cantón Guaranda por su invaluable ayuda durante mi trabajo de investigación.

Lizbeth Stephany Vásconez Rovalino

**CERTIFICADO DE VALIDACIÓN**UNIVERSIDAD  
ESTATAL  
DE BOLÍVARUNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR  
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**EXTENSIÓN  
SAN MIGUEL****CERTIFICADO DE VALIDACIÓN**



Ing. "Xavier Marcelo García García"; Ing. "Rafael Alejandro Sánchez Macías" y Lic. "Geovanna Paola Villagómez Vásquez"; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "Síndrome de burnout y su afectación en la motivación del personal del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, provincia Bolívar, año 2024", desarrollado por la señorita *Vásquez Rovalino Lizbeth Stephany*.

**CERTIFICAN**

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias

académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

San Miguel, mayo del 2025

  
Ing. Xavier Marcelo  
García García**Director**  
Ing. Rafael Alejandro  
Sánchez Macías**Par Académico**  
Lic. Geovanna Paola  
Villagómez Vásquez**Par Académico**

## DERECHOS DE AUTOR

BIBLIOTECA  
GENERAL

## DERECHOS DE AUTOR

Yo **Lizbeth Stephany Vásconez Rovalino** portadora de la Cédula de Identidad No **020248041-4** en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **“SÍNDROME DE BOREOUT Y SU AFECTACIÓN EN LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024**, modalidad **PROYECTO DE INVESTAGACIÓN**, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Lizbeth', with a horizontal line underneath.

Lizbeth Stephany Vásconez Rovalino

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>3</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>4</b>
<b>CAPITULO I.....</b>	<b>5</b>
<b>FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO .....</b>	<b>5</b>
Descripción del Problema .....	5
Formulación del Problema .....	7
Preguntas de Investigación.....	7
Justificación.....	7
Objetivos .....	9
Objetivo General .....	9
Objetivos Específicos.....	9
Operacionalización de Variables.....	10
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>12</b>
<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>12</b>
Antecedentes .....	12
Científico.....	13
Síndrome de boreout .....	13
Subestimulación .....	13
Cantidad de trabajo.....	14
Complejidad de tareas .....	14
Utilización de habilidades .....	15
Falta de desafíos .....	15
Diversidad de tareas .....	15
Oportunidades de crecimiento.....	16

Repetitividad .....	16
Monotonía .....	16
Interés en las actividades.....	17
Innovación en el trabajo .....	17
Autonomía.....	17
Afectación en la motivación del personal .....	18
Compromiso .....	18
Lealtad hacia la organización.....	19
Participación en decisiones .....	19
Identificación con los valores de la institución .....	19
Satisfacción .....	20
Condiciones laborales .....	20
Reconocimiento y recompensas .....	21
Relaciones interpersonales .....	21
Disposición.....	21
Energía y vitalidad .....	22
Proactividad.....	22
Persistencia.....	23
Conceptual.....	23
Legal.....	25
<b>CAPÍTULO III .....</b>	<b>26</b>
<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>26</b>
Tipo de Investigación .....	26
Enfoque de la investigación .....	26
Métodos de Investigación.....	26
Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos .....	27

Universo, Población y Muestra .....	27
Procesamiento de la Información.....	27
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>28</b>
<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>28</b>
Interpretación de resultados .....	46
Discusión.....	49
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>51</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>53</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>54</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>60</b>
Anexo 1. Cronograma de actividades .....	60
Anexo 2. Presupuesto ejecutado.....	61
Anexo 3. Encuesta.....	61
Anexo 4. Encuesta en Google forms.....	64
Anexo 5. Registro fotográfico.....	70
Anexo 6. Carta de aceptación.....	72
Anexo 7. ....	73

### ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Operalización de variables .....	11
<b>Tabla 2.</b> Cronograma de actividades .....	60
<b>Tabla 3.</b> Presupuesto ejecutado .....	61

### ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Cantidad de trabajo asignada .....	28
<b>Figura 2.</b> Tareas.....	29
<b>Figura 3.</b> Habilidades y capacidades .....	30
<b>Figura 4.</b> Oportunidades.....	31
<b>Figura 5.</b> Tareas semanales .....	32
<b>Figura 6.</b> Implementación de mejoras .....	33
<b>Figura 7.</b> Actividades diarias.....	34
<b>Figura 8.</b> Entusiasmo laboral.....	35
<b>Figura 9.</b> Autonomía en decisiones .....	36
<b>Figura 10.</b> Participación activa.....	37
<b>Figura 11.</b> Relevancia laboral .....	38
<b>Figura 12.</b> Rutina laboral.....	39
<b>Figura 13.</b> Condiciones del espacio laboral .....	40
<b>Figura 14.</b> Preparación académica .....	41
<b>Figura 15.</b> Compañerismo.....	42
<b>Figura 9.</b> Autonomía en decisiones .....	43
<b>Figura 17.</b> Iniciativa .....	44
<b>Figura 18.</b> Motivación.....	45

## INTRODUCCIÓN

En el contexto del mundo laboral contemporáneo, los desafíos relacionados con la salud mental y el bienestar de los empleados han adquirido una relevancia creciente. Las organizaciones, tanto públicas como privadas, reconocen que el estado emocional y psicológico de sus trabajadores influye directamente en su desempeño, compromiso y productividad. En este marco, el síndrome de Boreout se perfila como una problemática emergente que merece atención, especialmente en instituciones donde la monotonía, la falta de desafíos y la subestimación laboral son recurrentes.

El síndrome de Boreout, caracterizado por el aburrimiento crónico, la falta de interés y la percepción de inutilidad en las tareas, tiene un impacto directo en el bienestar emocional de los empleados y en la eficiencia organizacional. Aunque fenómenos como el burnout han recibido mayor atención en estudios previos, el Boreout afecta de manera silenciosa a un número significativo de trabajadores, especialmente en sectores donde las dinámicas laborales carecen de innovación o estímulo constante.

En el caso específico de Ecuador, y más particularmente en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del cantón Guaranda, provincia Bolívar, esta problemática cobra relevancia. Según estudios recientes, el 38% del personal administrativo de los GAD municipales en el país manifiesta síntomas asociados al Boreout. Este fenómeno no solo reduce la calidad del servicio público, sino que también afecta negativamente la motivación de los empleados, un factor crítico para garantizar la eficiencia en la gestión pública.

El presente estudio tiene como objetivo analizar la influencia del síndrome de Boreout en la motivación laboral del personal administrativo del GAD de Guaranda durante el año 2024. Mediante un enfoque descriptivo y una metodología mixta, se busca identificar la prevalencia de este síndrome, comprender los factores que lo desencadenan y proponer estrategias que promuevan un entorno laboral más saludable y estimulante.

La relevancia de esta investigación radica no solo en la posibilidad de mejorar las condiciones laborales dentro del GAD de Guaranda, sino también en generar conocimiento que pueda ser replicable en otras instituciones públicas. Además, los hallazgos podrían sentar las bases para la implementación de políticas laborales más inclusivas y efectivas, orientadas a prevenir el Boreout y fomentar el desarrollo profesional, el compromiso organizacional y el bienestar integral de los empleados.

En definitiva, este trabajo no solo busca ser un aporte académico, sino también una herramienta práctica para mejorar la calidad de la administración pública, elevando los estándares de motivación y eficiencia en el ámbito laboral.

## **RESUMEN**

La presente investigación analiza la incidencia e impacto del síndrome del Boreout en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, provincia de Bolívar para el año 2024, dicho síndrome se caracteriza por la pérdida de interés, el agotamiento y aburrimiento crónico de actividades por considerarlas aburridas e innecesarias, incrementando la percepción de inutilidad en tareas laborales, estos factores representan un problema emergente que afecta la productividad de la organización y el bienestar de los empleados administrativos. Este estudio se desarrolló bajo la metodología mixta bajo los enfoques cualitativos y cuantitativos, se aplicó como instrumentos de recopilación de datos las encuestas al personal administrativo con el objeto de identificar la prevalencia del Boreout y su influencia en la motivación de los colaboradores. Los resultados arrojaron porcentajes significativos donde los mismos experimentan monotonía, falta de datos y desperdicio de habilidades, repercutiendo en las emociones decrecientes y compromiso en el trabajo. La investigación destaca la importancia de implementar estrategias y técnicas organizacionales para el fomento de un clima laboral dinámico y estimulante, sugiere la diversificación de actividades, la formación continua y oportunidad de crecimiento profesional para contrarrestar los efectos del Boreout, esta investigación busca contribuir a la mejora de la gestión del talento humano en el sector público, promoviendo condiciones idóneas de trabajo.

**Palabras claves:** Boreout, personal administrativo, sector público.

## **ABSTRACT**

This research analyzes the incidence and impact of Boreout syndrome in the administrative staff of the Decentralized Autonomous Government of Guaranda canton, Bolivar province for the year 2024, this syndrome is characterized by loss of interest, exhaustion and chronic boredom of activities because they are considered boring and unnecessary, increasing the perception of uselessness in work tasks, these factors represent an emerging problem that affects the productivity of the organization and the welfare of administrative employees. This study was developed under the mixed methodology under the qualitative and quantitative approaches, surveys to administrative personnel were applied as data collection instruments in order to identify the prevalence of Boreout and its influence on the motivation of employees. The results showed significant percentages where they experience monotony, lack of data and waste of skills, with repercussions on the decreasing emotions and commitment at work. The research highlights the importance of implementing organizational strategies and techniques for the promotion of a dynamic and stimulating work environment, suggests the diversification of activities, continuous training and opportunity for professional growth to counteract the effects of Boreout, this research seeks to contribute to the improvement of human talent management in the public sector, promoting ideal working conditions.

**Key words:** Boreout, administrative personnel, public sector.

# CAPITULO I

## FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

### **Descripción del Problema**

El síndrome de Boreout es un fenómeno laboral que afecta a empleados en todo el mundo. A pesar de que el burnout, o agotamiento por exceso de trabajo, ha recibido mucha más atención, el Boreout, caracterizado por aburrimiento crónico y falta de interés en el trabajo, también tiene importantes implicaciones para la productividad y el bienestar de los empleados. Este síndrome puede manifestarse en cualquier industria y región, independientemente de la cultura o el desarrollo económico.

La motivación laboral es un factor crucial que influye en la productividad, el compromiso y el bienestar de los empleados.

A nivel mundial el Síndrome Boreout puede ocasionar lo que los expertos en recursos humanos han llamado "presentismo laboral", acudir al puesto de trabajo, pero dedicarse a realizar otras tareas personales, que no son propias de la función de su empleo. Uno de los mayores problemas en el área de gestión de personal es el relacionado a síntomas que manifiesta el trabajador, y que puede desencadenar en una enfermedad

Según (Rothlin P. &., 2008) Boreout, “es un riesgo psicosocial en las organizaciones que afecta al personal desmotivado que realiza tareas repetitivas en su trabajo o no experimenta progreso en el mismo, se confirma como un estado dañino a nivel personal y organizacional.”

En el caso de Ecuador, este síndrome también puede afectar la motivación laboral de manera significativa, influenciado por las condiciones locales del mercado de trabajo y las prácticas empresariales. (Herrera, 2017)

Dentro de las afectaciones en la motivación en el Ecuador a raíz del síndrome de boreout encontramos:

Condiciones del Mercado Laboral: En Ecuador, como en muchos países, la disponibilidad de empleos de calidad puede ser limitada, lo que lleva a muchos trabajadores a aceptar puestos que no coinciden con sus habilidades o intereses. Esta discrepancia puede resultar en una falta de satisfacción y motivación laboral.

**Cultura Organizacional:** La cultura organizacional en algunas empresas ecuatorianas puede no estar enfocada en el desarrollo y crecimiento personal de los empleados, contribuyendo a sentimientos de aburrimiento y desmotivación. La falta de oportunidades para avanzar o para recibir formación y capacitación puede exacerbar este problema.

**Impacto en la Productividad:** La desmotivación provocada por el Boreout puede llevar a una disminución significativa en la productividad. Los empleados desmotivados tienden a invertir menos esfuerzo en sus tareas, lo que puede afectar el rendimiento general de la organización.

**Bienestar Emocional y Salud Mental:** El Boreout no solo afecta la motivación y la productividad, sino también el bienestar emocional y la salud mental de los empleados. La sensación de inutilidad y falta de propósito puede llevar a problemas como la ansiedad y la depresión.

El síndrome de Boreout es un problema real que puede afectar a los trabajadores en Ecuador, especialmente en contextos donde las oportunidades de desarrollo y los desafíos laborales son limitados.

Dentro del Gobierno Autónomo descentralizado del cantón Guaranda mediante la observación he podido rescatar y percibir sobre todo las actividades que se realizan de manera cotidiana dentro del área administrativa, gracias a ello pude deducir la presencia del síndrome de Boreout dentro de la organización antes mencionada.

Además, se puede destacar que al ser una organización que procura siempre estar pendientes de sus empleados para ellos el síndrome de Boreout es algo novedoso ya que al no contar con la suficiente información del mismo se les dificulta el poder tratar contra el mismo.

El Gobierno Autónomo descentralizado del cantón Guaranda cuenta con un grupo amplio de empleados en el área ya mencionada, al realizar actividades recurrentes y de una manera muy cotidiana el aburrimiento y falta de interés al gestionar dichas actividades es muy notorio, dificultando de esta manera la motivación dentro de la organización.

La motivación dentro de esta es de suma importancia ya que su crucialidad nos ayuda a asegurarnos de una eficiencia, efectividad y calidad en la prestación de servicios públicos que ofrece la misma.

Según (Rothlin P. W., 2008) describen el aburrimiento crónico y falta de interés en el trabajo cómo “los empleados que sienten que sus habilidades y capacidades no están siendo utilizadas adecuadamente pueden experimentar aburrimiento crónico. La falta de tareas desafiantes y estimulantes lleva a una sensación de inutilidad y desmotivación.”

### **Formulación del Problema**

¿Cómo el síndrome de Boreout influye en el desempeño de los funcionarios en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, provincia Bolívar, año 2024?

### **Preguntas de Investigación**

¿Determinar la prevalencia del síndrome de Boreout entre el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, provincia Bolívar en el año 2024?

¿Establecer el grado de motivación del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda en el año 2024?

¿Cuáles son los factores que contribuyen al desarrollo del síndrome de Boreout en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, provincia Bolívar en el año 2024?

### **Justificación**

La investigación sobre el síndrome de Boreout y su afectación en la motivación del personal del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda responde a una necesidad fundamental de comprender y abordar un fenómeno que impacta directamente en el desempeño institucional. Principalmente porque el síndrome de Boreout representa una amenaza silenciosa que puede manifestarse en forma de desmotivación, bajo rendimiento y deterioro del ambiente laboral, afectando no solo al personal sino a toda la estructura organizacional. La identificación temprana y el abordaje de este síndrome permitirán implementar estrategias efectivas para mejorar la salud ocupacional y el bienestar laboral del personal administrativo.

Esta investigación se justifica además por su viabilidad y factibilidad. Se cuenta con el respaldo institucional necesario, acceso directo a las fuentes de información y métodos de recolección de datos apropiados como encuestas, entrevistas y análisis documental. Los recursos requeridos están al alcance y se dispone de la colaboración del personal administrativo, lo que garantiza la obtención de datos confiables y representativos de la realidad institucional.

Los beneficios esperados son múltiples y abarcan diferentes niveles. A nivel institucional, permitirá optimizar los recursos humanos y económicos, reduciendo el ausentismo y la rotación de personal, mientras se incrementa la eficiencia operativa. El personal administrativo se beneficiará directamente a través de la mejora en su bienestar psicológico y emocional, el desarrollo de un ambiente laboral más saludable y la implementación de estrategias que aumenten su motivación y satisfacción laboral.

La comunidad del cantón Guaranda será también beneficiaria directa de esta investigación, ya que un personal administrativo más motivado y eficiente se traduce en servicios públicos de mayor calidad. Los ciudadanos experimentarán una atención más ágil, precisa y satisfactoria, lo que fortalecerá la confianza en la administración pública y mejorará la imagen institucional del GAD.

El impacto de esta investigación trasciende el ámbito local, ya que sus resultados podrán servir como referente para otras instituciones públicas que enfrenten desafíos similares. Además, contribuirá al conocimiento científico sobre el síndrome de Boreout en el contexto de la administración pública ecuatoriana, permitiendo el desarrollo de mejores prácticas administrativas y fomentando una cultura organizacional más saludable y sostenible.

La investigación también promoverá la implementación de prácticas laborales más eficientes y responsables. Si bien el impacto ambiental directo puede ser limitado, el desarrollo de un entorno laboral más positivo y colaborativo puede conducir a la adopción de prácticas más sostenibles y a una mayor conciencia ambiental entre los empleados.

En síntesis, esta investigación no solo busca identificar y comprender el síndrome de Boreout, sino que aspira a generar soluciones prácticas que beneficien tanto a la institución como a sus empleados y a la comunidad en general.

La mejora en la calidad del servicio público, el bienestar laboral y la eficiencia institucional son objetivos alcanzables a través de este estudio, contribuyendo así al desarrollo de una administración pública más humana, eficiente y orientada al servicio ciudadano.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar la influencia del síndrome de Boreout en la motivación laboral de los funcionarios del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, provincia Bolívar, durante el año 2024.

### **Objetivos Específicos**

1. Determinar la prevalencia del síndrome de Boreout en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, provincia Bolívar en el año 2024.
2. Establecer el grado de motivación del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, provincia Bolívar en el año 2024.
3. Identificar qué factores influyen en la presencia del síndrome de Boreout en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, provincia Bolívar en el año 2024.

## Operacionalización de Variables

<i>Variables</i>	<i>Definición Conceptual</i>	<i>Definición Operativa</i>	<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Técnica</i>	<i>Instrumento</i>
<b>Síndrome de boreout</b>	El síndrome de Boreout se refiere a un estado de aburrimiento crónico en el trabajo, caracterizado por la subestimulación, la falta de desafíos y monotonía, lo cual puede conducir a la desmotivación y el bajo rendimiento laboral.	El síndrome de Boreout se medirá mediante encuestas y cuestionarios que evalúan la percepción de los empleados sobre la cantidad de trabajo, la variedad de tareas y su nivel de interés en las actividades laborales.	• <b>Subestimulación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cantidad de trabajo</li> <li>• Complejidad de tareas</li> <li>• Desarrollo de habilidades</li> </ul>	Encuesta al personal administrativo	Cuestionario
			• <b>Falta de desafíos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversidad de tareas</li> <li>• Oportunidades de crecimiento</li> <li>• Repetividad</li> </ul>	Encuesta al personal administrativo	Cuestionario
			• <b>Monotonía</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés en las actividades</li> <li>• Innovación en el trabajo</li> <li>• Autonomía</li> </ul>	Encuesta al personal administrativo	Cuestionario

<b>Afectación en la motivación del personal</b>	La motivación laboral es el grado de compromiso, entusiasmo y disposición que un empleado tiene hacia su trabajo, influenciada por factores internos y externos que afectan su desempeño y satisfacción.	La motivación laboral se evaluará mediante encuestas y cuestionarios que analizan el grado de compromiso, satisfacción y disposición de los empleados hacia su trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Compromiso</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lealtad hacia la organización</li> <li>• Participación en decisiones</li> <li>• Identificación con los valores de la institución</li> </ul>	Entrevista al Director del departamento de talento humano	Guía de entrevista
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Satisfacción</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones Laborales</li> <li>• Reconocimiento y recompensas</li> <li>• Reconocimiento y recompensas</li> </ul>	Encuesta al personal administrativo	Cuestionario
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Disposición</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Energía y vitalidad</li> <li>• Proactividad</li> <li>• Persistencia</li> </ul>	Encuesta al personal administrativo	Cuestionario

**Tabla 1.** Operalización de variables  
**Fuente:** Elaboración propia del autor

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Antecedentes**

En siguiente proyecto de investigación sobre el síndrome de Boreout y su impacto en la motivación laboral, se encuentra sustentado por diversos estudios recientes que han podido abordar esta problemática desde diferentes perspectivas:

Martínez-Valencia et al. (2023) realizaron una investigación titulada "Prevalencia del síndrome de Boreout en funcionarios públicos: Un estudio de caso en instituciones gubernamentales de Colombia" en la Universidad Nacional de Colombia. El estudio tuvo como objetivo determinar la incidencia del síndrome de Boreout y sus efectos en el desempeño laboral. Mediante una metodología cuantitativa, aplicando cuestionarios estandarizados a 245 funcionarios administrativos, encontraron que el 42% de los participantes presentaba síntomas significativos de Boreout, con una correlación negativa directa entre este síndrome y los niveles de productividad laboral.

En Ecuador, López y Ramírez (2022) desarrollaron un estudio en la Universidad Central del Ecuador titulado "Factores psicosociales asociados al síndrome de Boreout en empleados administrativos del sector público". La investigación, de carácter mixto, combinó encuestas y entrevistas en profundidad a 180 empleados administrativos. Los hallazgos revelaron que la subestimulación laboral y la falta de desafíos profesionales son los principales desencadenantes del síndrome, afectando significativamente la motivación y el compromiso organizacional.

Un estudio relevante fue el realizado por García-Morales et al. (2022) en la Universidad Autónoma de México, titulado "Relación entre el síndrome de Boreout y la motivación laboral en instituciones gubernamentales". Esta investigación correlacional, que involucró a 320 funcionarios públicos, demostró una relación inversamente proporcional entre los niveles de Boreout y la motivación laboral, identificando que los empleados con altos niveles del síndrome mostraban una reducción del 65% en sus índices de motivación.

Pérez y Sánchez (2021) condujeron una investigación en la Universidad de Chile titulada "Estrategias de intervención para mitigar el síndrome de Boreout en entidades públicas". El estudio, de naturaleza experimental, implementó un programa de intervención en 150 empleados administrativos durante seis meses. Los resultados evidenciaron que la implementación de estrategias de enriquecimiento laboral y rotación de tareas redujo la incidencia del síndrome en un 35% y aumentó los niveles de motivación en un 48%.

En el ámbito nacional, Torres et al. (2020) desarrollaron un estudio en la ESPOL titulado "Impacto del síndrome de Boreout en la eficiencia administrativa de los GAD municipales en Ecuador". Esta investigación descriptiva-correlacional, realizada en 12 municipios con una muestra de 280 funcionarios, reveló que el 38% del personal administrativo presentaba síntomas de Boreout, afectando directamente la calidad del servicio público y la satisfacción laboral.

## **Científico**

### **Síndrome de boreout**

“Mientras el burnout se asocia con la sobrecarga laboral, el Boreout se relaciona con la falta de desafíos y la percepción de realizar tareas sin sentido”. (Fernández-Castro, 2023)

“El síndrome de Boreout se define como un estado de aburrimiento crónico en el trabajo, caracterizado por la infraexigencia, el desinterés y la distracción”. (Azabache-Alvarado, 2021)

Podemos determinar que el síndrome de Boreout se da a raíz de la falta de desafíos y el tener que realizar tareas cotidianas que el trabajador las empieza a ver sin sentido dando como resultado un estado de aburrimiento crónico en el trabajo provocado por el desinterés y la distracción en el mismo.

### **Subestimulación**

“La subestimulación se refiere a un estado en el que el nivel de estimulación mental o física es significativamente menor que el nivel óptimo requerido por un individuo, lo que puede conducir a experiencias de aburrimiento y desconexión”. (Westgate, 2018)

“La subestimación en el entorno laboral puede conducir a un estado de aburrimiento crónico, afectando negativamente la satisfacción laboral y el rendimiento”. (Loukidou L. &, 2020)

La subestimación puede acarrear experiencias de aburrimiento y desconexión mismas que conducen a un estado de aburrimiento que afecta de manera notoria la satisfacción laboral y a raíz de ello el rendimiento.

### **Cantidad de trabajo**

“La cantidad de trabajo no solo se refiere al volumen de tareas, sino también a la intensidad y el ritmo con el que se deben realizar, factores que pueden tener un impacto significativo en la salud y el bienestar del empleado”. (Ganster, 2020)

“La percepción de la cantidad de trabajo está influenciada no solo por el volumen real de tareas, sino también por factores como la complejidad del trabajo, los plazos y las expectativas de rendimiento”. (Sonntag, 2022)

Podemos determinar que la cantidad de trabajo más allá de contar con factores importantes como son la complejidad del trabajo, sus plazos y las expectativas es el volumen de actividades que se deben realizar a raíz de encontrarnos con dichos factores mencionados en el proceso de realizar el trabajo.

### **Complejidad de tareas**

“La complejidad de tareas se refiere al grado en que una tarea requiere múltiples elementos interconectados, procesos cognitivos de alto nivel y adaptabilidad por parte del ejecutor”. (Wood, 2021)

“No es solo una característica inherente de la tarea, sino también una percepción subjetiva que varía según la experiencia y habilidades del individuo que la realiza”. (Liu, 2022)

El grado de la complejidad de tareas requiere y determina la importancia de contar con los elementos interconectados ya que es una percepción subjetiva que va de la mano de la experiencia y habilidades del trabajador que lo realiza.

### **Utilización de habilidades**

“La utilización de habilidades se refiere a la medida en que un trabajo permite al empleado usar y desarrollar sus capacidades, lo cual está directamente relacionado con la satisfacción laboral y el bienestar psicológico”. (Van der Doef, 2019)

“En un entorno laboral en rápida evolución, la utilización efectiva de habilidades requiere no solo la aplicación de conocimientos existentes, sino también la capacidad de aprender y adaptarse continuamente”. (Kubicek B. P., 2021)

La utilización de habilidades abarca mucho la capacidad de aprender y de adaptarse fácilmente, pero sobre todo continuamente, al desarrollar las capacidades con las que cuenta la persona, mismas que dan importancia a la satisfacción laboral y el bienestar psicológico de sí mismo.

### **Falta de desafíos**

“La falta de desafíos en el trabajo puede llevar al síndrome de boreout, caracterizado por aburrimiento crónico, falta de interés y una sensación de estancamiento profesional”. (Stock, 2020)

“La ausencia de desafíos adecuados en el trabajo puede resultar en una falta de satisfacción de las necesidades psicológicas básicas, lo que a su vez conduce a la desmotivación y el aburrimiento”. (Reijseger G. P., 2021)

La falta de desafíos puede acarrear al síndrome de Boreout por el aburrimiento y falta de interés que se produce por la ausencia de los mismos.

### **Diversidad de tareas**

“La diversidad de tareas se refiere a la variedad de actividades que un empleado realiza en su trabajo, lo cual puede aumentar la motivación intrínseca y reducir la monotonía”. (Humphrey, 2019)

“Una adecuada diversidad de tareas puede satisfacer la necesidad psicológica de competencia, contribuyendo así al bienestar y al rendimiento laboral”. (Schaufeli W. B., 2020)

El implementar diversidad de tareas nos permite mantener al trabajador con motivación y sin necesidad de acarrear el aburrimiento.

### **Oportunidades de crecimiento**

“Las oportunidades de crecimiento se refieren a la percepción de los empleados sobre las posibilidades de desarrollo profesional y personal dentro de su organización actual”. (Kraimer, 2021)

“La provisión de oportunidades de crecimiento durante los procesos de cambio organizacional puede aumentar significativamente el compromiso de los empleados con dicho cambio”. (Meyer, 2022)

Si se optara por crear oportunidades de crecimiento lograríamos contar con un personal más motivado y ligado a la lealtad con la organización.

### **Repetitividad**

“La repetitividad en el trabajo moderno no solo se refiere a tareas físicas repetitivas, sino también a patrones cognitivos recurrentes que pueden surgir incluso en trabajos aparentemente variados”. (Kubicek et al., 2021)

“La repetitividad excesiva en las tareas laborales puede llevar a una disminución de la satisfacción de la necesidad psicológica de competencia, afectando negativamente el bienestar del empleado”. (Schaufeli & Taris, 2020)

La repetitividad constante en las tareas laborales puede acarrear el síndrome de burnout y lograr una insatisfacción en el empleado.

### **Monotonía**

“La monotonía en el trabajo no solo se refiere a la repetición de tareas, sino también a la falta de variedad en el entorno y la ausencia de desafíos cognitivos significativos”. (Loukidou et al., 2019)

“La monotonía laboral puede interferir con la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas, como la autonomía y la competencia, llevando a una disminución de la motivación intrínseca”. (Reijseger et al., 2021).

La falta de variedad puede generar la insatisfacción misma que afectara la motivación a consecuencia de la monotonía.

### **Interés en las actividades**

“El interés en las actividades laborales no solo depende de las características del trabajo, sino también de cómo los empleados perciben y dan forma proactivamente a sus roles”. (Grant, 2022)

“El interés en las actividades laborales se ve influenciado por la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas de autonomía, competencia y relación en el trabajo” (Van den Broeck A. H., 2021)

La importancia de como perciben los empleados y dan forma a sus roles nos muestra el interés al momento de realizar sus actividades mismas que se ven influenciadas por la satisfacción de las necesidades.

### **Innovación en el trabajo**

“La innovación en el trabajo abarca no solo la generación de ideas creativas, sino también su implementación exitosa, resultando en mejoras tangibles en productos, servicios, procesos o estrategias organizacionales”. (Amabile, 2022).

“La innovación en el contexto laboral implica la transformación de ideas creativas en soluciones prácticas y valiosas que aportan beneficios medibles a la organización, sus empleados y sus clientes”. (Brem, 2020).

La innovación implica la transformación de ideas creativas en soluciones prácticas abarcando su implementación exitosa en los servicios o estrategias de la organización.

### **Autonomía**

“La autonomía laboral implica el grado en que un trabajo permite libertad, independencia y discreción para programar el trabajo, tomar decisiones y elegir los métodos utilizados para realizar las tareas”. (Parker S. K., 2019)

“La autonomía en el trabajo se caracteriza por: a) libertad en la toma de decisiones, b) control sobre los métodos de trabajo, c) flexibilidad en la programación de tareas, y d) capacidad para influir en los objetivos laborales” (Yu, 2023)

La autonomía permite libertad a raíz de la independencia para programar el trabajo la misma que se caracteriza en la toma de decisiones, los métodos del trabajo, la programación y la flexibilidad que conllevará las tareas y la capacidad de la influencia que tengan los objetivos laborales.

### **Afectación en la motivación del personal**

“La motivación personal en el trabajo se refiere a la energía, dirección y persistencia de las acciones relacionadas con el trabajo. Puede ser intrínseca, basada en el interés y disfrute inherente de la actividad, o extrínseca, impulsada por factores externos como recompensas o reconocimiento”. (Ryan R. M., 2020)

“La motivación personal se caracteriza por: a) autonomía (sentido de volición y elección), b) competencia (sentimiento de eficacia), c) relación (conexión con otros), d) intensidad del esfuerzo, y e) persistencia en el tiempo”. (Van den Broeck et al., 2021).

La motivación surge a raíz de la dirección y persistencia de las acciones encontradas con el trabajo está basada en el interés y el nivel de disfrute que tiene la persona al momento de realizar alguna actividad podemos mantenerla gracias a la autonomía, competencia, relación, intensidad del esfuerzo y la persistencia.

### **Compromiso**

“El compromiso laboral se asocia positivamente con el desempeño laboral, la satisfacción del cliente, la innovación, el bienestar del empleado y la reducción de la intención de rotación. También contribuye a la creación de un clima organizacional positivo y a la mejora de la productividad organizacional”. (Lesener, 2020)

“El compromiso laboral se caracteriza por: a) altos niveles de energía y resiliencia mental, b) fuerte identificación con el trabajo, c) concentración y absorción en las tareas, y d) persistencia frente a las dificultades”. (Schaufeli W. B., 2021)

Es evidente que el compromiso laboral va más allá de simplemente hacer el trabajo, implica una conexión profunda y positiva con la labor que realiza.

### **Lealtad hacia la organización**

“La lealtad organizacional se refiere al vínculo psicológico y emocional que un empleado desarrolla hacia su organización, caracterizado por un fuerte sentido de identificación, apego y deseo de permanecer como miembro de la misma”. (Guillon, 2020)

“La lealtad organizacional se caracteriza por: a) un fuerte compromiso afectivo, b) disposición a realizar esfuerzos extra por la organización, c) defensa de la organización frente a críticas externas, y d) intención de permanecer a largo plazo en la empresa”. (Yao, 2019)

La lealtad organizacional va más allá de simplemente permanecer en un trabajo por conveniencia o falta de alternativas, describe un vínculo profundo y multifacético entre el empleado y la organización.

### **Participación en decisiones**

“La participación en decisiones se refiere al proceso por el cual los empleados están involucrados en, influyen sobre y/o controlan decisiones en sus organizaciones de trabajo. Esto puede variar desde la consulta hasta el control conjunto de decisiones”. (Wilkinson, 2020)

“La participación en decisiones se caracteriza por: a) intercambio de información, b) consulta, c) codecisión, y d) delegación de autoridad. El grado de participación puede variar desde formas superficiales hasta una participación profunda en decisiones estratégicas”. (Knudsen, 2021)

La participación en decisiones representa un enfoque más democrático y colaborativo de la gestión organizacional, cuando se implementa de manera efectiva, puede llevar a una mayor innovación, compromiso y satisfacción de los empleados.

### **Identificación con los valores de la institución**

“La identificación con los valores organizacionales se refiere al grado en que un individuo percibe una congruencia entre sus propios valores personales y los valores centrales de la organización, resultando en un sentido de pertenencia y alineación con la cultura organizacional”. (Edwards, 2019)

“La identificación con los valores organizacionales se caracteriza por: a) reconocimiento consciente de los valores de la organización, b) internalización de estos valores, c) alineación del comportamiento con estos valores, y d) defensa de estos valores dentro y fuera de la organización”. (Cha, 2021)

Abarca un proceso profundo de alineación entre el individuo y la organización que va más allá de un simple conocimiento o aceptación superficial.

### **Satisfacción**

“La satisfacción laboral es un estado evaluativo que expresa contentamiento con y sentimientos positivos sobre el trabajo de uno. Representa una reacción afectiva al trabajo que resulta de la comparación de los resultados reales con aquellos que son deseados, anticipados o merecidos”. (Judge T. A.-M., 2020)

“La satisfacción laboral se caracteriza por: a) componentes cognitivos y afectivos, b) evaluaciones globales y facetas específicas del trabajo, c) variabilidad a lo largo del tiempo, y d) influencia de factores tanto personales como organizacionales”. (Zacher, 2021)

La satisfacción laboral es algo más que un simple “me gusta mi trabajo” este más bien es un concepto más complejo y multifacético que involucra tanto aspectos emocionales como varios cognitivos.

### **Condiciones laborales**

“Las condiciones laborales se refieren al entorno de trabajo y a las circunstancias en las que se realiza el trabajo. Incluyen la organización del trabajo, la formación, las horas de trabajo, el equilibrio entre la vida laboral y personal, la igualdad, la salud y la seguridad, y la remuneración”. (Eurofound, 2021)

“Las condiciones laborales abarcan dimensiones como: ambiente físico, carga de trabajo, control sobre el trabajo, apoyo social, seguridad laboral, oportunidades de desarrollo, equilibrio trabajo-vida, y recompensas”. (Korunka, 2022)

Las condiciones laborales abarcan prácticamente todos los aspectos de la experiencia laboral de un empleado independientemente de la seguridad física o el salario.

### **Reconocimiento y recompensas**

“El reconocimiento y las recompensas en el trabajo se refieren a las prácticas organizacionales diseñadas para apreciar, validar y valorar las contribuciones de los empleados, tanto de manera tangible como intangible, con el fin de motivar y reforzar comportamientos deseados”. (Gallus, 2020)

“El reconocimiento y las recompensas se caracterizan por: a) ser tangibles o intangibles, b) tener una naturaleza monetaria o no monetaria, c) ser formales o informales, y d) estar vinculados al desempeño individual, de equipo u organizacional”. (Ebert, 2020)

El reconocimiento y la recompensa son unas herramientas poderosas que cuando se implementan de manera efectiva, pueden tener un impacto significativo en la motivación, el compromiso y el desempeño de los empleados.

### **Relaciones interpersonales**

“Las relaciones interpersonales en el trabajo son conexiones diádicas entre miembros de una organización que varían en fuerza, contenido y estructura, y que influyen en las actitudes, comportamientos y resultados laborales de los individuos”. (Methot, 2021)

“Las relaciones interpersonales en el trabajo se caracterizan por: a) reciprocidad, b) confianza, c) apoyo emocional e instrumental, d) frecuencia de interacción, y e) impacto en el bienestar y el desempeño laboral”. (Colbert, 2022)

Las relaciones interpersonales son un aspecto muy importante y sobre todo fundamental de la vida organizacional va más allá de la simple socialización. Influyen en casi todos los aspectos del funcionamiento de una organización, desde el bienestar individual hasta el desempeño colectivo.

### **Disposición**

“La disposición en el contexto laboral se refiere a las tendencias relativamente estables y duraderas de un individuo para pensar, sentir y comportarse de ciertas maneras en el trabajo, que influyen en sus actitudes y comportamientos laborales”. (Judge & Zapata, 2019)

“La disposición laboral se caracteriza por: a) estabilidad a lo largo del tiempo, b) consistencia a través de diferentes situaciones, c) base en rasgos de personalidad, d) influencia en la percepción e interpretación de eventos laborales, y e) impacto en las respuestas afectivas y conductuales en el trabajo”. (Barrick, 2020)

La disposición laboral subraya la importancia de las diferencias individuales en el lugar de trabajo. Reconocer y comprender estas disposiciones puede llevar a prácticas de gestión más efectivas y personalizadas, mejorando potencialmente tanto el desempeño individual como el organizacional.

### **Energía y vitalidad**

“La energía y vitalidad en el trabajo se refieren a un estado de alta activación y entusiasmo, caracterizado por sentimientos de vivacidad, vigor y dinamismo. Representa la experiencia subjetiva de tener recursos energéticos disponibles y un sentido de vivir plenamente” (Ryan & Deci, 2020).

“La energía y vitalidad en el trabajo se caracterizan por: a) altos niveles de activación mental y física, b) resistencia y persistencia frente a dificultades, c) disposición a invertir esfuerzo en el trabajo, y d) sensación de vigor y entusiasmo” (Schaufeli W. B., 2019)

Podemos determinar que la energía y la vitalidad dentro del ámbito laboral abarca como poder conseguir y mantener la alta activación y entusiasmo en nuestro personal con el manejo de sus distintas características y la disposición para ello, por parte de los mismos.

### **Proactividad**

“La proactividad en el trabajo se refiere a un comportamiento autoiniciado y orientado al futuro que busca cambiar y mejorar la situación o a uno mismo. Implica anticipar, planificar y actuar para crear cambios positivos en el entorno laboral”. (Parker S. K., 2021)

“La proactividad se caracteriza por: a) iniciativa personal, b) anticipación de problemas u oportunidades, c) búsqueda activa de retroalimentación, d) generación de ideas innovadoras, y e) persistencia frente a obstáculos”. (Cangiano, 2019)

La proactividad nos permite crear cambios positivos en el entorno laboral, además comienza con la infectividad de los empleados implica netamente su participación.

## **Persistencia**

“La persistencia en el trabajo se refiere a la tendencia a mantener el esfuerzo y el compromiso hacia metas y tareas a pesar de los desafíos, obstáculos o fracasos temporales. Implica la capacidad de perseverar y mantener el enfoque en objetivos a largo plazo”. (Credé, 2019)

“La persistencia se caracteriza por: a) pasión y compromiso con objetivos a largo plazo, b) resistencia frente a la adversidad, c) autorregulación y disciplina, d) capacidad para retrasar la gratificación, y e) resiliencia ante el fracaso”. (Duckworth, 2020)

La persistencia implica preservar y mantener el enfoque de los objetivos a largo plazo podemos decir que se caracteriza por la autorregulación y la disciplina que tiene cada uno de los empleados con el manejo de las demás características.

## **Conceptual**

- 1. Aburrimiento laboral:** Sensación de falta de interés o estimulación en el trabajo.
- 2. Actitudes:** Predisposiciones aprendidas para responder de manera favorable o desfavorable ante una situación laboral.
- 3. Bienestar mental:** Estado de salud psicológica y emocional en el entorno de trabajo.
- 4. Comportamiento:** Acciones observables de los empleados en el ambiente laboral.
- 5. Congruencia:** Coherencia entre los valores, acciones y políticas de una organización.
- 6. Contribución laboral:** Aporte que hace un empleado al logro de los objetivos de la organización.
- 7. Dinamismo:** Energía y rapidez en el desarrollo de actividades laborales.
- 8. Disposición:** Actitud o estado de ánimo para realizar tareas o enfrentar situaciones en el trabajo.
- 9. Estrés laboral:** Tensión física y emocional causada por las exigencias del entorno de trabajo.
- 10. Innovación laboral:** Implementación de nuevas ideas, métodos o tecnologías en el ámbito del trabajo.
- 11. Interpersonal:** Relativo a las interacciones entre personas en el ambiente laboral.
- 12. Motivación intrínseca:** Impulso interno para realizar una actividad por la satisfacción inherente que proporciona.
- 13. Organización:** Estructura y funcionamiento de una empresa o institución.

- 14. Rotación:** Frecuencia con la que los empleados dejan y son reemplazados en una organización.
- 15. Valores:** Principios o creencias fundamentales que guían el comportamiento en una organización.
- 16. Síndrome:** Representa un patrón reconocible de características, comportamientos o síntomas que tienden a ocurrir juntos.

## **Legal**

### **Constitución de la República Del Ecuador 2008**

**Art33.-** Garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

### **LOSEP (2010). LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO. REGISTRO OFICIAL SUPLEMENTO 294 DEL 06-OCTUBRE DEL 2010. ÚLTIMA MODIFICACIÓN 28 DE MARZO 2016.**

**Art. 236.-** Bienestar social.- A efectos del plan de salud ocupacional integral, el Estado aportará dentro del programa de bienestar social, que tiende a fomentar el desarrollo profesional y personal de las y los servidores públicos, en un clima organizacional respetuoso y humano, protegiendo su integridad física, psicológica y su entorno familiar, con lo siguiente: Los beneficios de transporte, alimentación, uniformes y guarderías, que deberán ser regulados por el Ministerio de Relaciones Laborales, en los que se determinarán las características técnicas relacionadas con salud ocupacional, y techos de gastos para cada uno de ellos, para lo cual previamente deberá contarse con la respectiva disponibilidad presupuestaria

### **CÓDIGO ORGÁNICO DE ORGANIZACIÓN TERRITORIAL, AUTONOMÍA Y DESCENTRALIZACIÓN 2010**

**Art. 360.-** Administración. - La administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados será autónoma y se regulará por las disposiciones que para el efecto se encuentren establecidas en la ley y en las respectivas ordenanzas o resoluciones de las juntas parroquiales rurales.

### **ESTATUTO ORGÁNICO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL POR PROCESOS 2015.**

**Art 37.-** Misión Administrar el Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda y proporcionar el personal habilitado que garantice la productividad y competitividad institucional

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **Tipo de Investigación**

El presente trabajo de investigación se basa en un tipo de investigación descriptiva, misma que gracias a la observación y descripción de la situación presentada dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda es de manera tal y como se presencié, sin manipular las variables, lo cual es una de las características principales de esta investigación, además nos permitió especificar y determinar la afectación de la motivación del personal administrativo de dicha institución.

La investigación descriptiva presenta un estado de la situación tal como se manifiesta en el momento de realizar el estudio, sin manipulación de variables. (Carhuancho, 2019)

#### **Enfoque de la investigación**

El enfoque del presente trabajo de investigación es variado ya que contiene un enfoque cualitativo y cuantitativo. La combinación de ambos enfoques nos permitió obtener una comprensión más completa del fenómeno, combinando datos numéricos con experiencias personales. El trabajo de investigación busco entender cómo el síndrome de Boreout afecta la motivación, lo cual requirió una comprensión profunda de las experiencias y percepciones de los empleados.

La investigación cualitativa "se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto" (Piza, 2019).

El enfoque cuantitativo es aquel que "utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías" (Hernández-Sampieri R. y., 2018).

#### **Métodos de Investigación**

El método de investigación dentro del trabajo es deductivo ya que este surge de teorías y conceptos generales que nos permitió ir recolectando datos específicos del contexto para llegar a conclusiones más generales sobre cómo el síndrome de Boreout afecta la motivación en el entorno administrativo del Gobierno autónomo descentralizado del cantón Guaranda.

El método deductivo "es una estrategia de razonamiento empleada para deducir conclusiones lógicas a partir de una serie de premisas o principios. En este sentido, es un proceso de pensamiento que va de lo general (leyes o principios) a lo particular (fenómenos o hechos concretos)" (Gómez, 2021).

### **Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos**

Las técnicas e instrumentos de recopilación de datos que se utilizó en el presente trabajo de investigación es la encuesta misma que se realizó a los miembros del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, gracias al instrumento que fue el cuestionario aplicando una escala de LIKERT (Constructo de medición) para con ella recabar la información sobre la afectación de la motivación que tiene dicha área a raíz de la presencia del síndrome de Boreout.

La encuesta se define como "una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida" (López-Roldán, 2019).

Siendo instrumento de la misma el cuestionario "Es el instrumento estandarizado que utilizamos para la recogida de datos durante el trabajo de campo de algunas investigaciones cuantitativas, fundamentalmente las que se llevan a cabo con metodologías de encuestas" (Fàbregues S. M.-G., 2020).

### **Universo, Población y Muestra**

En la presente investigación no se aplicó la fórmula de la muestra al contar con una población de 110 personas que pertenecen al área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda por lo cual no es preciso aplicar la fórmula de muestra. Cabe recalcar que se mantuvo una muestra censal al ser esta adecuada para obtener resultados preciosos y representativos de la población elegida ya que esto es factible y práctico al incluir a todos los individuos de la población de nuestra muestra.

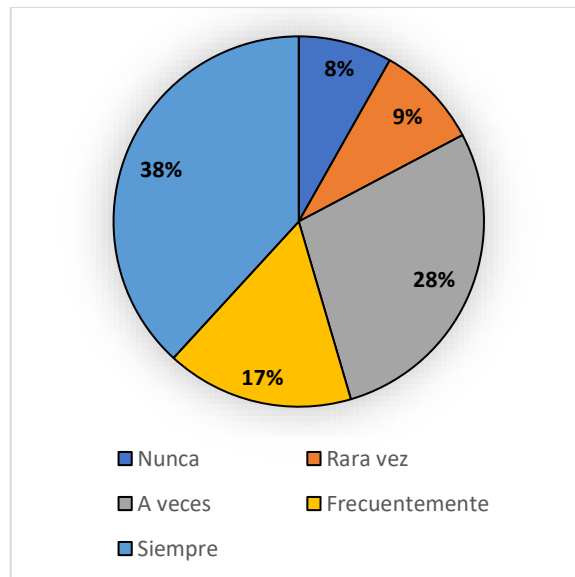
### **Procesamiento de la Información**

Los datos que se recabaran en la encuesta se tabularon a través de la plataforma digital Google Forms para organizar y realizar análisis básicos de los datos.

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

1. - ¿Considera que la cantidad de trabajo asignada es insuficiente para mantenerle ocupado durante su jornada laboral?



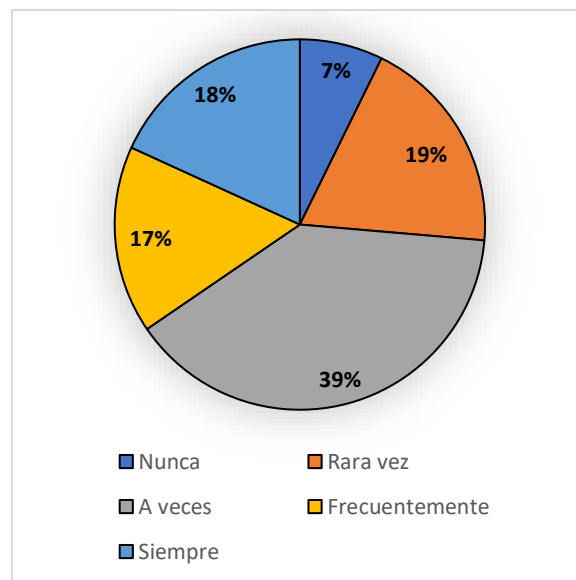
**Figura 1.** Cantidad de trabajo asignada  
Elaborado por: Lizbeth Vásconez, 2024.

#### **Análisis e interpretación**

La mayoría de los participantes (38%) indica que nunca consideran insuficiente el volumen de trabajo asignado, lo que podría sugerir una carga laboral adecuada para muchos, sin embargo, un grupo significativo (28%) menciona que a veces sienten insuficiencia de trabajo, lo que podría reflejar variaciones en la asignación de tareas o en los ritmos laborales el (17%) señala que frecuentemente percibe insuficiencia, mientras que un (8%) lo siente de manera constante, la categoría "rara vez" (9%) refuerza la idea de que, en general, la insuficiencia de trabajo no es un problema predominante.

Estas respuestas podrían indicar áreas de mejora para garantizar un flujo continuo de actividades, aunque una gran proporción de personas no son conscientes de los problemas en la asignación del trabajo, hay margen para investigar y ajustar las cargas de trabajo cuando a menudo o siempre se perciben como inadecuadas.

## 2.- ¿Las tareas que realiza en su trabajo representan un desafío intelectual para usted?



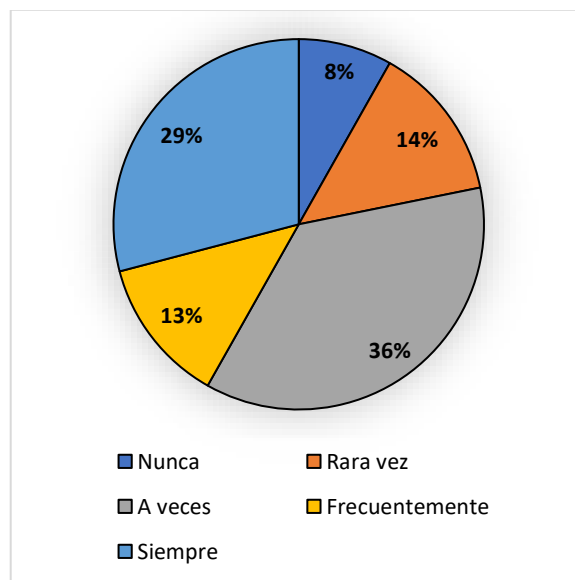
**Figura 2. Tareas**  
Elaborado por: Lizbeth Vásconez, 2024.

### Análisis e interpretación

De la población encuestada un (39%), indica que a veces las tareas que realizan ocasionalmente presentan un desafío intelectual, lo cual podría ser positivo si se busca un balance entre dificultad y manejo laboral, un bajo porcentaje en "siempre" y "frecuentemente" (24% en total) esta cifra revela que pocos empleados sienten que sus tareas son consistentemente desafiantes, lo cual podría apuntar a una falta de oportunidades de crecimiento o retos laborales. Con un alto porcentajes en "rara vez" y "nunca" (37% en total): Este grupo destaca que, para una proporción importante de empleados, las tareas no suelen desafiar su capacidad intelectual, lo que podría generar desmotivación o aburrimiento.

Los resultados sugieren que existen oportunidades para aumentar la complejidad o el nivel de desafío intelectual de las tareas, particularmente para aquellos que consideran que sus actividades "nunca" o "rara vez" son desafiantes. Fomentar la formación, implementar proyectos más complejos o asignar tareas con mayor responsabilidad puede aumentar el compromiso y la satisfacción laboral.

### 3.- ¿Siente que sus habilidades y capacidades están siendo aprovechadas al máximo en su puesto actual?



**Figura 3.** Habilidades y capacidades

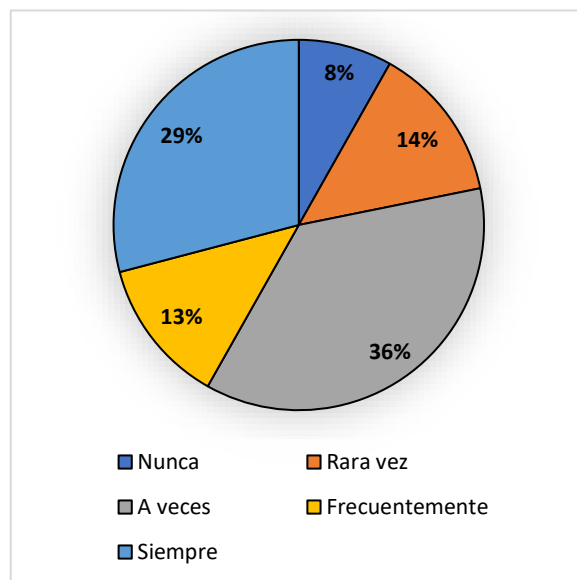
**Elaborado por:** Lizbeth Vásconez, 2024.

#### **Análisis e interpretación**

La mayor parte de la población encuestada manifestó que "a veces" (36%) siente que sus habilidades son aprovechadas de manera ocasional, los altos porcentajes en "rara vez" y "nunca" (43%) un grupo considerable resalta que una gran proporción de empleados siente que sus capacidades no están siendo utilizadas de forma efectiva, lo que podría estar relacionado con una falta de alineación entre las tareas asignadas y las habilidades del personal, mientras que un Bajo porcentaje en "siempre" y "frecuentemente" (21%), indica que pocas personas sienten que sus habilidades son aprovechadas de manera constante, lo cual podría impactar negativamente en la motivación y desarrollo profesional.

Este análisis refleja la necesidad de revisar la distribución de roles y tareas dentro de la organización aprovechando al máximo las habilidades y capacidades de sus empleados puede aumentar la satisfacción laboral y la productividad. Esto se puede lograr mediante evaluaciones de competencias, rotación de tareas o proyectos desafiantes que fomenten una mejor utilización del talento existente.

#### 4.- ¿Su trabajo le ofrece oportunidades para aprender y desarrollar nuevas habilidades?



**Figura 4.** Oportunidades

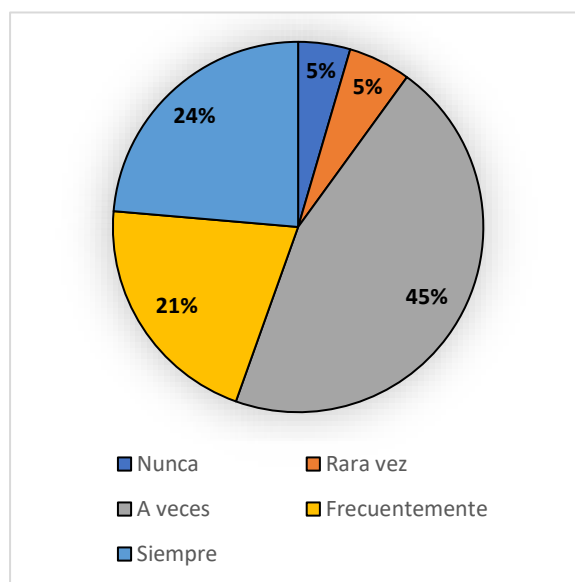
Elaborado por: Lizbeth Vásconez, 2024.

#### **Análisis e interpretación**

La mayoría de los encuestados (36%) opina que a veces su trabajo les ofrece oportunidades de aprendizaje, lo que sugiere que existe cierta disponibilidad, pero no de manera constante, un 42% (Frecuentemente + Siempre) cree que sí tienen acceso a estas oportunidades, lo cual es favorable para el desarrollo profesional dentro de la empresa, el 22% (Nunca + Rara vez) considera que su trabajo no les ofrece suficientes oportunidades de crecimiento, lo que podría indicar una necesidad de programas de capacitación más accesibles o personalizados.

Aunque una proporción significativa de empleados conoce las oportunidades de desarrollo, una proporción significativa de empleados no experimenta estas oportunidades de manera regular. Para aumentar la satisfacción y el crecimiento profesional, la organización evaluar sus programas de formación y desarrollo de habilidades.

### 5.- ¿Las tareas que realiza son variadas y diversas a lo largo de la semana?



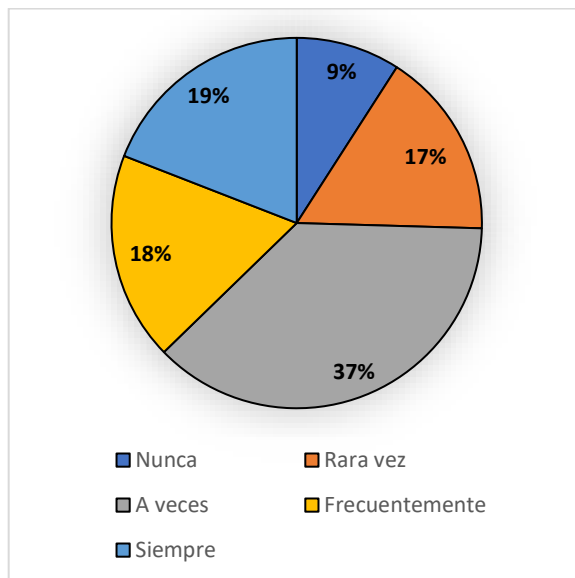
**Figura 5.** Tareas semanales  
**Elaborado por:** Lizbeth Vásconez, 2024.

#### **Análisis e interpretación**

El 45% de los encuestados considera que a veces sus tareas son variadas, lo que indica que no hay una rutina totalmente rígida, pero tampoco una diversidad constante. Sumando las respuestas Frecuentemente + Siempre (45%), casi la mitad de los encuestados percibe una variedad aceptable en sus actividades, lo que puede contribuir a una menor monotonía labora. Un 10% (Nunca + Rara vez) siente que sus tareas son monótonas, lo que podría ser un punto de atención para mejorar la rotación de responsabilidades o asignación de proyectos.

Para mejorar la satisfacción laboral, la organización puede evaluar estrategias para dinamizar el trabajo, como rotar tareas, asignar diferentes proyectos o implementar métodos de trabajo más flexibles.

### 6.- ¿Tiene la posibilidad de proponer e implementar mejoras en sus procesos de trabajo?



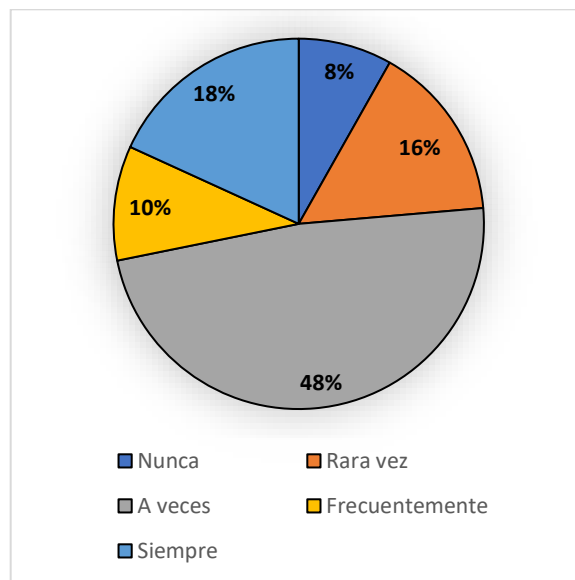
**Figura 6.** Implementación de mejoras  
**Elaborado por:** Lizbeth Vásconez, 2024.

#### **Análisis e interpretación**

El 37% de los encuestados considera que a veces puede proponer mejoras, lo que indica que existen oportunidades, pero no son constantes o garantizadas, mientras que los indicadores de Frecuentemente + Siempre (37%), muestra un grupo considerable de empleados que perciben que pueden influir en sus procesos de trabajo, un 26% (Nunca + Rara vez) siente que rara vez o nunca tiene la oportunidad de proponer cambios, lo que sugiere una posible barrera en la comunicación o en la receptividad de ideas dentro de la empresa.

Aunque un porcentaje significativo de empleados siente que puede proponer mejoras en sus procesos de trabajo, la mayoría aún percibe que esto sucede solo ocasionalmente, para fomentar una mayor participación, la organización podría implementar mecanismos como reuniones de sugerencias, buzones de ideas o programas de mejora continua que incentiven a los empleados a compartir sus propuestas.

### 7.- ¿Sus actividades laborales diarias son repetitivas y rutinarias?



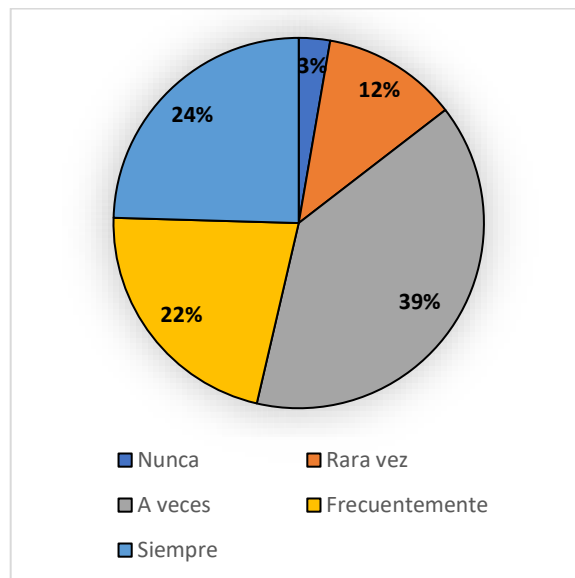
**Figura 7.** Actividades diarias  
**Elaborado por:** Lizbeth Vásconez, 2024.

### Análisis e interpretación

El 48% de los encuestados indica que a veces su trabajo es repetitivo, lo que sugiere que hay una mezcla de tareas rutinarias y variadas. Sumando Nunca + Rara vez (24%), aproximadamente una cuarta parte de los empleados considera que su trabajo no es monótono en general, un 28% (Frecuentemente + Siempre) siente que su trabajo es repetitivo, lo que podría generar desmotivación si no se incorporan cambios o variedad en las actividades.

El hecho de que casi la mitad de los encuestados perciba su trabajo como repetitivo en ciertas ocasiones es un indicador de que hay un equilibrio entre variedad y rutina. Sin embargo, el 28% que experimenta una alta repetitividad en sus tareas sugiere que la empresa podría implementar estrategias como la rotación de roles, la diversificación de proyectos o la capacitación en nuevas habilidades para hacer el trabajo más dinámico y motivador.

#### 8.- ¿Se siente entusiasmado con las tareas que realiza en su trabajo?



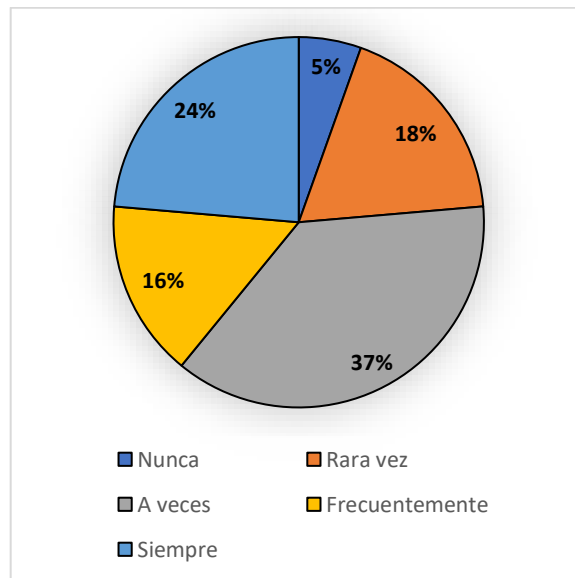
**Figura 8.** Entusiasmo laboral  
**Elaborado por:** Lizbeth Vásquez, 2024.

#### **Análisis e interpretación**

El 39% de los participantes indica que solo "a veces" se siente entusiasmado, lo cual sugiere que las tareas laborales no generan una motivación constante en una gran parte de los trabajadores, si combinamos "frecuentemente" (22%) y "siempre" (24%), obtenemos un 46%, lo que indica que casi la mitad de los empleados sí se siente entusiasmada en distintos grados, sumando "nunca" (3%) y "rara vez" (12%), solo el 15% muestra desmotivación, lo cual es un porcentaje menor, pero relevante para explorar mejoras.

La mayoría de los trabajadores experimentan un entusiasmo ocasional con sus tareas sin embargo, existe un margen de mejora para incrementar la motivación constante, especialmente en el 39% que indica "a veces", la organización podría implementar estrategias para fortalecer el compromiso y el interés en el trabajo.

### 9.- ¿Tiene autonomía para tomar decisiones relacionadas con sus responsabilidades laborales?



**Figura 9.** Autonomía en decisiones  
**Elaborado por:** Lizbeth Vásconez, 2024.

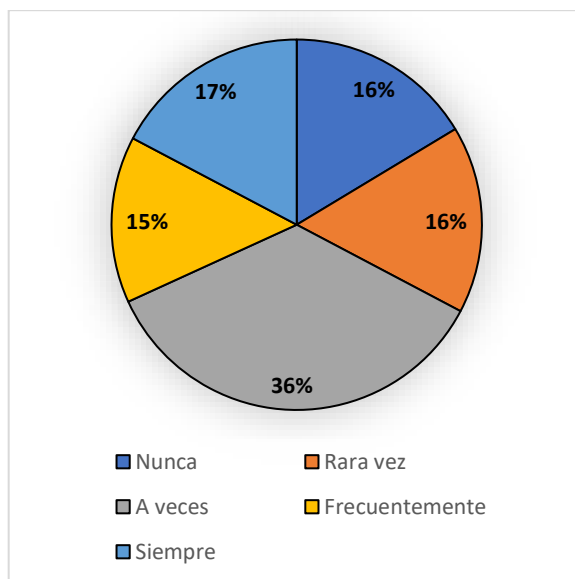
#### **Análisis e interpretación**

La mayoría de los encuestados (37%) responde que "A veces" tiene autonomía para tomar decisiones este es el porcentaje más alto, lo que sugiere que la autonomía en el trabajo no es una situación consistente para la mayoría de las personas, el segundo grupo más grande (24%) responde que "Siempre" tiene autonomía, esto indica que un sector importante de los encuestados goza de libertad para tomar decisiones en su trabajo, le siguen en frecuencia los que responden "Rara vez" (18%), "Frecuentemente" (16%) y "Nunca" (5%), estos

porcentajes revelan que hay un sector de empleados que experimenta poca o ninguna autonomía en sus responsabilidades laborales.

En general, los resultados sugieren que la autonomía en el trabajo es un tema complejo, si bien hay un grupo considerable de personas que siempre o frecuentemente tienen autonomía, la mayoría la experimenta solo a veces, y hay una minoría que casi nunca o nunca la tiene, es importante que los empleados tengan una comprensión clara de sus roles y responsabilidades, así como de los límites de su autoridad para tomar decisiones.

### 10.- ¿Participa activamente en las reuniones y decisiones que afectan a su área de trabajo?



**Figura 10.** Participación activa  
**Elaborado por:** Lizbeth Vásquez, 2024.

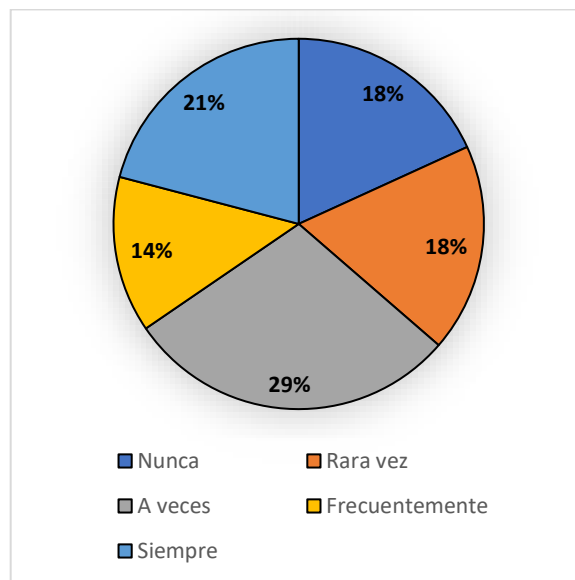
#### Análisis e interpretación

La mayoría de los encuestados (36%) participa "A veces" en las reuniones y decisiones. Este es el porcentaje más alto, lo que sugiere que la participación activa no es una constante para la mayoría de los empleados, el segundo grupo más grande (17%) afirma participar "Siempre", esto indica que hay un sector de empleados que se involucran activamente en los asuntos de su área de trabajo le siguen en frecuencia los que responden "Nunca" (16%), "Rara vez" (16%) y "Frecuentemente" (15%), estos porcentajes revelan que hay un sector de

empleados que experimenta poca o ninguna participación en las decisiones que afectan su trabajo.

En general, los resultados sugieren que la participación activa en el trabajo es un tema mixto un grupo considerable de personas participan por lo cual es importante establecer canales de comunicación claros y efectivos para que los empleados puedan expresar sus ideas y ser escuchados esto puede incluir reuniones periódicas, encuestas, buzones de sugerencias.

### 11.- ¿Siente que su trabajo no es importante?



**Figura 11.** Relevancia laboral  
**Elaborado por:** Lizbeth Vásconez, 2024.

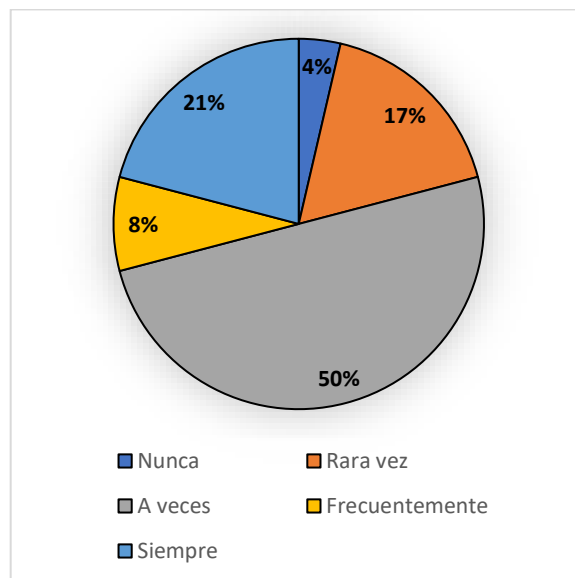
### Análisis e interpretación

La mayoría de los encuestados (29%) responde que "A veces" siente que su trabajo no es importante este es el porcentaje más alto, lo que sugiere que la percepción de la importancia del trabajo no es una situación consistente para la mayoría de las personas, el segundo grupo más grande (21%) responde que "Nunca" siente que su trabajo no es importante esto indica que un sector importante de los encuestados tiene una percepción positiva sobre la importancia de su trabajo continúan los que responden "Rara vez" (18%), "Siempre" (18%)

y "Frecuentemente" (14%) revelan que hay un sector de empleados que experimenta dudas sobre la importancia de su trabajo de manera más o menos frecuente.

En general, los resultados sugieren que la percepción de la importancia del trabajo es un tema complejo es importante que los líderes reconozcan y valoren el trabajo de sus equipos esto puede incluir elogios, recompensas, oportunidades de desarrollo entre otros.

## 12.- ¿Siente que su trabajo es rutinario?



**Figura 12.** Rutina laboral

**Elaborado por:** Lizbeth Vásconez, 2024.

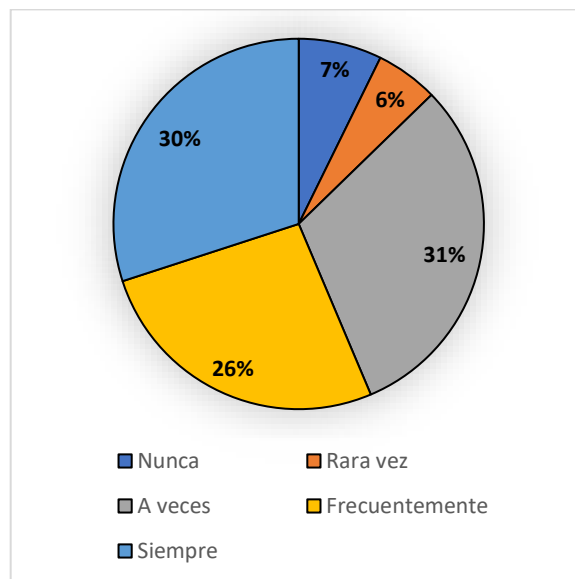
### Análisis e interpretación

La mayoría de los encuestados (50%) responde que "A veces" siente que su trabajo es rutinario, este es el porcentaje más alto, lo que sugiere que la percepción de la rutina en el trabajo no es una situación consistente para la mayoría de las personas, el segundo grupo más grande (21%) responde que "Nunca" siente que su trabajo es rutinario, esto indica que un sector importante de los encuestados tiene una percepción positiva sobre la variedad en su trabajo le siguen en frecuencia los que responden "Siempre" (18%), "Rara vez" (18%) y

"Frecuentemente" (8%) estos porcentajes revelan que hay un sector de empleados que experimenta la rutina en su trabajo de manera más o menos frecuente.

En general, los resultados sugieren que la percepción de la rutina en el trabajo es un tema complejo si bien hay un grupo considerable de personas que nunca sienten que su trabajo es rutinario, la mayoría lo experimenta solo a veces, y hay una minoría que lo siente de manera más frecuente, los líderes pueden tratar de variar las tareas de los empleados para que no tengan que hacer lo mismo todos los días pueden tratar de variar las tareas de los empleados para que no tengan que hacer lo mismo todos los días.

### 13.- ¿Las condiciones físicas de su espacio de trabajo son adecuadas para desempeñar sus funciones?



**Figura 13.** Condiciones del espacio laboral  
**Elaborado por:** Lizbeth Vásconez, 2024.

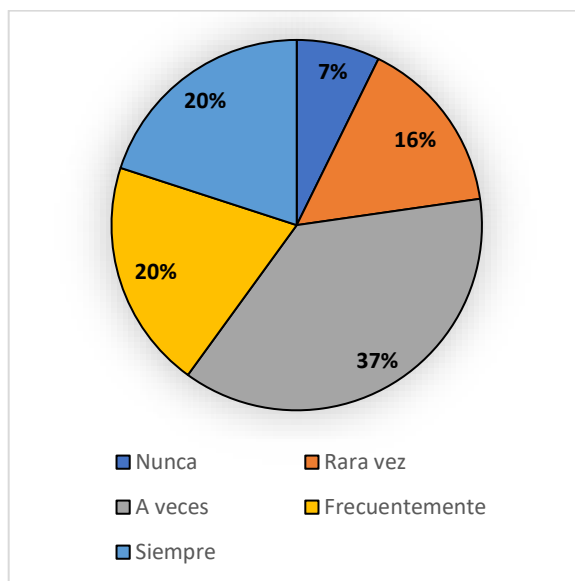
#### Análisis e interpretación

La mayoría de los encuestados (31%) responde que "A veces" siente que las condiciones físicas de su espacio de trabajo son adecuadas este es el porcentaje más alto, lo que sugiere que la percepción sobre las condiciones físicas del trabajo no es una situación consistente para la mayoría de las personas, el segundo grupo más grande (30%) responde que "Siempre" siente que las condiciones físicas de su espacio de trabajo son adecuadas esto indica que un

sector importante de los encuestados tiene una percepción positiva sobre las condiciones físicas de su trabajo, seguido a "Frecuentemente" (26%), "Nunca" (7%) y "Rara vez" (6%), estos porcentajes revelan que hay un sector de empleados que experimenta dudas sobre si las condiciones físicas de su trabajo son adecuadas.

Los resultados sugieren que la percepción sobre las condiciones físicas del trabajo es un tema mixto, si bien hay un grupo considerable de personas que siempre sienten que las condiciones físicas de su trabajo son adecuadas, la mayoría lo experimenta solo a veces, y hay una minoría que lo siente de manera más o menos frecuente.

#### 14.- ¿Siente que su preparación académica está subutilizada en su trabajo?



**Figura 14.** Preparación académica  
**Elaborado por:** Lizbeth Vásquez, 2024.

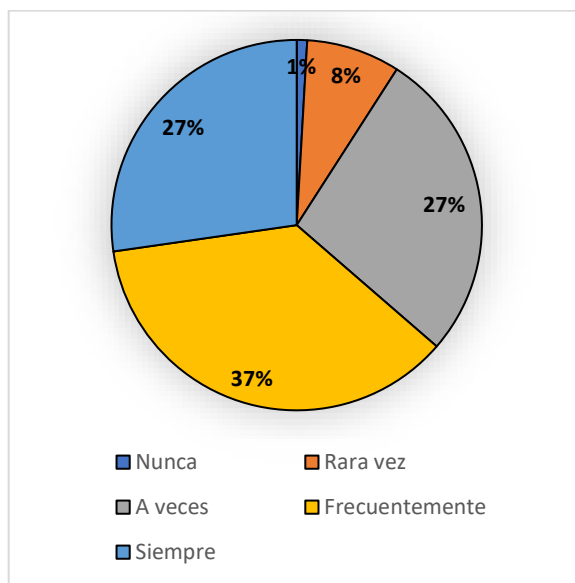
#### Análisis e interpretación

La mayoría de los encuestados (37%) responde que "A veces" siente que su preparación académica está subutilizada, este es el porcentaje más alto, lo que sugiere que la percepción de la subutilización de la preparación académica no es una situación consistente para la mayoría de las personas, el segundo grupo más grande (20%) responde que "Nunca" siente que su preparación académica está subutilizada esto indica que un sector importante de los encuestados tiene una percepción positiva sobre la utilización de su preparación académica

en su trabajo le continúan "Rara vez" (20%), "Frecuentemente" (16%) y "Siempre" (7%), estos porcentajes revelan que hay un sector de empleados que experimenta dudas sobre si su preparación académica está siendo utilizada de manera adecuada en su trabajo de manera más o menos frecuente.

En general, los resultados sugieren que la percepción sobre la subutilización de la preparación académica en el trabajo es un tema complejo, si bien hay un grupo considerable de personas que nunca sienten que su preparación académica está subutilizada, la mayoría lo experimenta solo a veces, y hay una minoría que lo siente de manera más frecuente.

### 15.- ¿Mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo?



**Figura 15.** Compañerismo  
**Elaborado por:** Lizbeth Vásconez, 2024.

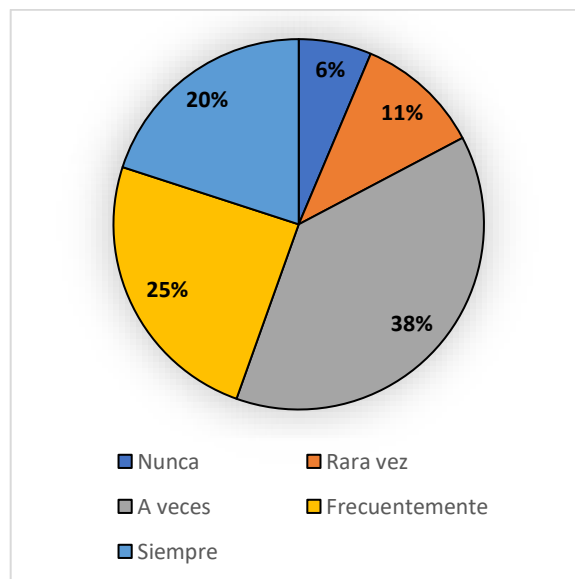
### Análisis e interpretación

La mayoría de los encuestados (37%) responde que "Frecuentemente" mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, este es el porcentaje más alto, lo que sugiere que la mayoría de las personas tienen una percepción positiva sobre sus relaciones laborales, el segundo grupo más grande (27%) responde que "Siempre" mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, esto indica que un sector importante de los encuestados tiene una percepción muy positiva sobre sus relaciones laborales, le siguen en frecuencia los que

responden "A veces" (27%), "Rara vez" (8%) y "Nunca" (1%), estos porcentajes revelan que hay un sector de empleados que experimenta dudas sobre la calidad de sus relaciones laborales.

En general, los resultados sugieren que la mayoría de los empleados tienen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo es importante que los líderes fomenten un clima laboral positivo en el que los empleados se sientan valorados y respetados, esto puede incluir la organización de actividades de integración, la promoción de la comunicación abierta y honesta, y la celebración de los logros de los empleados.

#### 16.- ¿Se siente con energía y entusiasmo al iniciar su jornada laboral?



**Figura 16.** Autonomía en decisiones

**Elaborado por:** Lizbeth Vásconez, 2024.

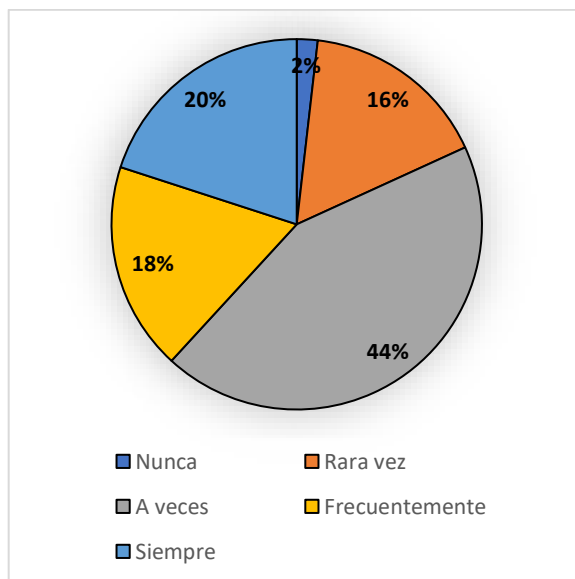
#### Análisis e interpretación

La mayoría de los encuestados (38%) responde que "A veces" se siente con energía y entusiasmo al iniciar su jornada laboral, este es el porcentaje más alto, lo que sugiere que la percepción sobre la energía y el entusiasmo en el trabajo no es una situación consistente para la mayoría de las personas, el segundo grupo más grande (25%) responde que "Frecuentemente" se siente con energía y entusiasmo al iniciar su jornada laboral, esto indica

que un sector importante de los encuestados tiene una percepción positiva sobre su energía y entusiasmo en el trabajo, le siguen en frecuencia los que responden "Siempre" (20%), "Rara vez" (11%) y "Nunca" (6%) representan un sector de empleados que experimenta dudas sobre su energía y entusiasmo en el trabajo de manera más o menos frecuente.

En general, los resultados sugieren que la percepción sobre la energía y el entusiasmo en el trabajo es un tema mixto, la mayoría lo experimenta solo a veces, y hay una minoría que lo siente de manera más o menos frecuente, es importante que los líderes identifiquen las causas de la falta de energía y entusiasmo en sus equipos lo que puede incluir la realización de encuestas, entrevistas o grupos focales.

### 17.- ¿Toma la iniciativa para resolver problemas en su área de trabajo?



**Figura 17.** Iniciativa

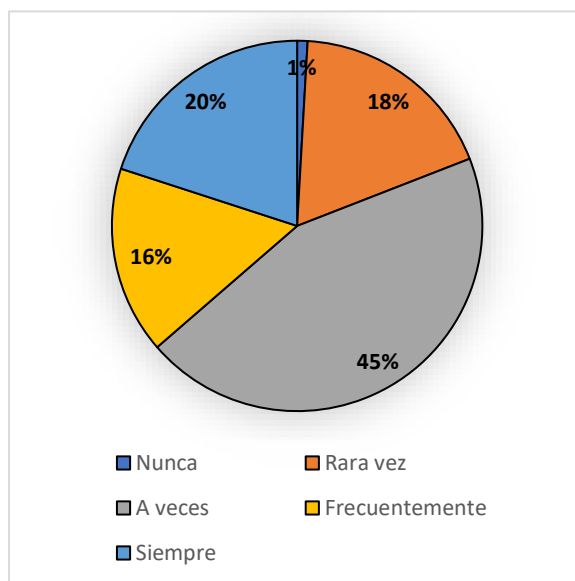
**Elaborado por:** Lizbeth Vásconez, 2024.

### Análisis e interpretación

La mayoría de los encuestados (44%) responde que "Frecuentemente" toma la iniciativa para resolver problemas en su área de trabajo, lo que sugiere que la mayoría de las personas tienen una percepción positiva sobre su capacidad para tomar la iniciativa en la resolución de problemas, el segundo grupo más grande (20%) responde que "Siempre" toma la iniciativa para resolver problemas en su área de trabajo tiene una percepción muy positiva sobre su

capacidad para tomar la iniciativa en la resolución de problemas le siguen en frecuencia los que responden "A veces" (18%), "Rara vez" (16%) y "Nunca" (2%).

Estos porcentajes revelan que hay un sector de empleados que experimenta dudas sobre su capacidad para tomar la iniciativa en la resolución de problemas de manera más o menos frecuente, en general, los resultados sugieren que la mayoría de los empleados se sienten cómodos tomando la iniciativa para resolver problemas en su área de trabajo, sin embargo, hay un sector de empleados que experimenta dudas sobre su capacidad para tomar la iniciativa en la resolución de problemas de manera más o menos frecuente.



### 18.- ¿Se mantiene motivado para mejorar su desempeño laboral continuamente?

**Figura 18.** Motivación

**Elaborado por:** Lizbeth Vásquez, 2024.

#### **Análisis e interpretación**

La mayoría de los encuestados (45%) responde que "A veces" se mantiene motivado para mejorar su desempeño laboral continuamente siendo el porcentaje más alto, lo que sugiere que la percepción sobre la motivación para mejorar el desempeño laboral no es una situación

consistente para la mayoría de las personas, el segundo grupo más grande (20%) responde que "Siempre" se mantiene motivado para mejorar su desempeño laboral continuamente, esto indica que un sector importante de los encuestados tiene una percepción positiva sobre su motivación para mejorar su desempeño laboral, le siguen en frecuencia los que responden "Frecuentemente" (16%), "Rara vez" (18%) y "Nunca" (1%) estos porcentajes revelan que hay un sector de empleados que experimenta dudas sobre su motivación para mejorar su desempeño laboral de manera más o menos frecuente.

En general, los resultados sugieren que la percepción sobre la motivación para mejorar el desempeño laboral es un tema mixto, un grupo considerable de personas que siempre o frecuentemente se sienten motivadas, la mayoría lo experimenta solo a veces, y hay una minoría que lo siente de manera más o menos frecuente.

### **Interpretación de resultados**

**Carga de trabajo:** La mayoría de los empleados considera que la carga de trabajo es adecuada, pero un porcentaje significativo (28%) siente que a veces es insuficiente y un 17% lo percibe como tal frecuentemente. Esto sugiere la necesidad de revisar la asignación de tareas para asegurar un flujo de trabajo constante y evitar la desocupación.

**Desafío intelectual:** Existe una división de opiniones en cuanto al desafío intelectual de las tareas. Si bien un 39% considera que a veces son desafiantes, un 37% opina que rara vez o nunca lo son. Esto indica una oportunidad para enriquecer las tareas y ofrecer oportunidades de crecimiento intelectual para evitar la desmotivación.

**Aprovechamiento de habilidades:** Un alto porcentaje de empleados (43%) siente que sus habilidades no se aprovechan al máximo en su puesto actual, lo que podría generar frustración y desinterés. Es crucial alinear las tareas con las habilidades de los empleados y brindar oportunidades para desarrollar su potencial.

**Oportunidades de aprendizaje:** Si bien un 42% de los encuestados cree que tiene acceso a oportunidades de aprendizaje y desarrollo, un 22% considera que no tiene suficientes. Se recomienda evaluar y mejorar los programas de capacitación para asegurar que todos los empleados tengan la posibilidad de crecer profesionalmente.

**Variedad de tareas:** La mitad de los empleados (45%) experimenta variedad en sus tareas solo ocasionalmente, lo que sugiere que existe un equilibrio entre rutina y diversidad. Sin embargo, un 10% siente que sus tareas son monótonas, lo que podría afectar su motivación. Se podrían implementar estrategias para dinamizar el trabajo, como la rotación de tareas o la asignación de proyectos diversos.

**Posibilidad de proponer mejoras:** Aunque un 37% de los empleados se siente con la posibilidad de proponer mejoras, la mayoría (37%) solo lo hace ocasionalmente. Es importante fomentar una cultura de participación y receptividad a las ideas de los empleados, implementando mecanismos para que puedan compartir sus propuestas de mejora.

**Repetitividad de tareas:** Un 48% de los encuestados considera que a veces su trabajo es repetitivo, lo que sugiere que hay un equilibrio entre variedad y rutina. Sin embargo, un 28% siente que sus tareas son repetitivas, lo que podría generar desmotivación. Se podrían implementar estrategias para diversificar las tareas y hacer el trabajo más dinámico.

**Entusiasmo por las tareas:** Un 39% de los empleados solo se siente entusiasmado con sus tareas "a veces", lo que indica que hay margen para mejorar la motivación y el compromiso. Se podrían implementar estrategias para fortalecer el interés y la conexión de los empleados con su trabajo.

**Autonomía para tomar decisiones:** La mayoría de los encuestados (37%) tiene autonomía para tomar decisiones solo "a veces", lo que sugiere que este no es un aspecto consistente en la mayoría de los puestos de trabajo. Es importante revisar los niveles de autonomía y empoderamiento de los empleados para asegurar que puedan tomar decisiones dentro de su ámbito de responsabilidad.

**Participación en reuniones y decisiones:** Un 36% de los empleados participa "a veces" en las reuniones y decisiones que afectan su área de trabajo. Es fundamental establecer canales de comunicación claros y efectivos para que los empleados puedan expresar sus ideas y ser tomados en cuenta en las decisiones importantes.

**Importancia del trabajo:** Un 29% de los empleados siente "a veces" que su trabajo no es importante, lo que indica que la conexión con el propósito y la relevancia de sus tareas no siempre está clara. Es fundamental comunicar claramente cómo el trabajo de cada empleado contribuye a los objetivos generales de la empresa.

Rutina en el trabajo: Un 50% de los empleados siente "a veces" que su trabajo es rutinario, lo que sugiere que hay un equilibrio entre variedad y rutina. Sin embargo, un 28% lo experimenta frecuentemente, lo que podría afectar la motivación. Se podrían implementar estrategias para diversificar las tareas y hacer el trabajo más dinámico.

Condiciones físicas del espacio de trabajo: Un 31% de los empleados considera "a veces" que las condiciones físicas de su espacio de trabajo son adecuadas, lo que indica que hay aspectos por mejorar. Es importante evaluar y mejorar las condiciones físicas del espacio de trabajo para asegurar el bienestar y la comodidad de los empleados.

Subutilización de la preparación académica: Un 37% de los empleados siente "a veces" que su preparación académica está subutilizada, lo que sugiere que no siempre tienen la oportunidad de aplicar sus conocimientos y habilidades. Es fundamental ofrecer oportunidades de desarrollo y tareas desafiantes que permitan a los empleados utilizar su preparación académica de manera efectiva.

#### Relaciones laborales y energía

Relaciones con compañeros de trabajo: La mayoría de los empleados (37%) mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo "frecuentemente", lo que indica un ambiente laboral positivo en general. Sin embargo, es importante seguir fomentando un clima de colaboración y respeto.

Energía y entusiasmo al iniciar la jornada laboral: Un 38% de los empleados se siente con energía y entusiasmo "a veces" al iniciar su jornada laboral, lo que sugiere que hay factores que influyen en su motivación. Es importante identificar las causas de la falta de energía y entusiasmo y tomar medidas para promover un ambiente de trabajo positivo y estimulante.

#### Iniciativa y motivación

Iniciativa para resolver problemas: La mayoría de los empleados (44%) toma la iniciativa para resolver problemas "frecuentemente", lo que indica un buen nivel de autonomía y empoderamiento. Sin embargo, es importante seguir fomentando la autonomía y ofreciendo oportunidades para desarrollar habilidades de resolución de problemas.

Motivación para mejorar el desempeño laboral: Un 45% de los empleados se mantiene motivado para mejorar su desempeño laboral "a veces", lo que sugiere que la motivación no es constante. Es fundamental reconocer y valorar el trabajo de los empleados, conectar su trabajo con el propósito de la empresa y asignar tareas desafiantes y significativas.

En resumen, la encuesta revela un panorama mixto en cuanto a la satisfacción y motivación laboral. Si bien hay aspectos positivos como las relaciones con los compañeros y la iniciativa para resolver problemas, existen áreas de mejora importantes como la carga de trabajo, el desafío intelectual, el aprovechamiento de habilidades, las oportunidades de aprendizaje, la variedad de tareas, la autonomía, la participación, la conexión con el propósito, la rutina, las condiciones físicas, la subutilización de la preparación académica y el entusiasmo.

## **Discusión**

Acorde a la tabulación de datos se procede a la interpretación de resultados obtenidos mediante los instrumentos más idóneos seleccionados para esta investigación, exponemos una síntesis para integrar datos y son tomados con relevancia para la formulación de conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Según Rothlin & Werder (2011), “el síndrome del Boreout se diferencia de otros por presentar un aburrimiento en las tareas a realizar” en contraste con los datos más destacados en la investigación directa se identificó que las actividades administrativas desempeñadas son idóneas, pero no sobre estimulan plenamente la capacidad de los trabajadores lo cual consideran monótonas y aburridas, de cierto modo según Rothlin y Werder sostienen que de “el síntoma de aburrimiento no puede cambiar de un día a otro sino que acrecienta a tal punto que se vuelve insoportable adoptando nuevos escenarios con dimensiones mayores de aburrimiento, infra exigencia y desinterés afectando las estrategias de conducta”.

García et al., (2018) destaca que el síndrome de Boreout disminuye la productividad en las organizaciones, complementado con el análisis de Rothlin & Werder (2011) ambos autores

manifiestan que “este síndrome surge una monotonía en las actividades y se incrementa por actividades fáciles y de corta duración por lo que genera un condicionamiento en el trabajador limitando sus actividades y se reducen a solo ejercer tareas específicas”, lo que genera según García “una disminución en la productividad de la organización resultando en pérdidas de los costos económicos”, en consonancia con nuestros resultados, se encontró que las horas invertidas en las tareas administrativas no se consideran proporcionales a la carga laboral asignada, con un porcentaje significativo del 50% sugiere la necesidad de revisar las funciones y roles que ejerce cada participante para asegurar un flujo de trabajo constante, digno e igualitario.

Cabrera (2014), señala que “la falta de autonomía, la realización de actividades tediosas y con carencia de personalidad hacen que estas actividades estén debajo de sus capacidades, el trabajador no se siente valorado a nivel económico, ni socialmente lo que limita el crecimiento profesional y sus ansias de ascender en su carrera”.

Continuando con el análisis, se encontró que las tareas realizadas por el personal administrativo no representan un desafío intelectual lo que limita el desarrollo de los trabajadores, Zambrano (2022) enfatiza que “el síndrome de Boreout representa un desafío para la gestión del Talento humano y que por medio de una adecuada administración de competencias puede generar espacios de fortalecimiento de conocimiento y crecimiento intelectual para evitar la desmotivación”, en tal sentido, un alto porcentaje de empleados manifestó que sus habilidades no se aprovechan al máximo en su puesto actual, lo que deriva en frustración y desinterés, en el estudio aplicado en el GAD del cantón Guaranda podemos evidenciar una mala distribución en el organigrama de funciones por lo que podría acarrear problemas de crecimiento y desarrollo de potenciales.

Estas falencias abren un camino de oportunidades para la mejora organizacional, si bien las tareas son monótonas y rutinarias, es fundamental implementar programas de capacitación que garanticen el desarrollo profesional y el compromiso de los empleados con la organización.

Por otra parte, según González y González (2021), “aplicar estrategias de mejora y control para la prevención del Boreout deben estar a cargo de la empresa es deber propio de la

organización crear un espacio de bienestar, la motivación debe ser parte del accionar laboral, destacar el entusiasmo y la energía al inicio de las jornadas podría fortalecer el sentido de propósito y compromiso”, a partir de los datos recolectados destacamos los aspectos positivos como las relaciones laborales sólidas, la iniciativa y compromiso de los colaboradores por mejorar, logrando una optimización en el clima organizacional, empleados productivos y satisfechos.

Finalmente, los hallazgos de esta investigación coinciden con estudios previos al evidenciar que la falta de desafíos en el trabajo, la monotonía y carencia de autonomías son detonantes para desarrollar el síndrome del Boreout, no obstante, se identifican oportunidades de mejora mediante la implementación de estrategias de la gestión del talento humano, capacitaciones y fortalecimiento de la comunicación lo que podría mitigar los efectos negativos.

## **CONCLUSIONES**

Al culminar la investigación y partiendo de los datos obtenidos se concluye que el síndrome del Boreout marca un impacto relevante en la motivación y desempeño laboral del personal administrativo del GAD del cantón Guaranda, la falta de retos y desafíos intelectuales en su área de trabajo, la monotonía de carga laboral y la deficiente oportunidad de crecimiento de saberes como oportunidades de aprendizaje contribuyen a una disminución en su personalidad, entusiasmo y compromiso laboral, el sentimiento de desmotivación se incrementa ligado a la asignación de tareas repetitivas y costumbristas, reduciendo el sentido de cumplir con objetivos y metas, sintiendo insatisfacción laboral, en consecuencia es fundamental implementar estrategias para contrarrestar el Boreout y crear un clima laboral dinámico y estimulante.

El personal administrativo del GAD del cantón Guaranda, presenta factores característicos del síndrome del Boreout en una muestra significativa, siendo las características detonantes que una parte de empleados sienten que sus habilidades son desaprovechadas, y que las tareas encomendadas son rutinarias y repetitivas, considerando en muchos casos que son intelectualmente y emocionalmente desafiantes, lo que muestra una prevalencia y un

creciente síntoma de desmotivación en el área administrativa tornándose agotador y aburrido, lo que sugiere la necesidad de rediseñar actividades laborales dinámicas y desafiantes con el fin de prevenir el Boreout.

Por otra parte, la motivación laboral en la institución es variable, los colaboradores administrativos mencionan que su entusiasmo por realizar sus funciones es decadente y perciben una desconexión entre la ejecución de las mismas siendo inconstante y desigual. Adicionalmente, el personal administrativo manifiesta que siente que su trabajo no es importante, lo que evidentemente afecta el sentido de pertinencia y compromiso, estos hallazgos determinan la necesidad de fortalecer estrategias de motivación por medio del reconocimiento de la fuerza de trabajo, el direccionamiento y otorgamiento de autonomía y la generación de oportunidades de surgimiento y crecimiento profesional.

Finalmente, entre los factores que aquejan al personal administrativo y son lineamientos para detectar el síndrome del Boreout se destaca la falta de autonomía, los colaboradores reportan que tienen limitantes para tomar decisiones en su puesto de trabajo lo que supone una imposición de ordenes en contra de los requerimientos de sus funciones, la limitada participación en reuniones y decisiones para su área siendo ellos los que están fluctuando en su departamento no son considerados para proponer cambios o mejoras lo que conlleva una desconexión con el propósito de la organización sintiendo ocasionalmente que las tareas o el trabajo que ellos realizan no es relevante considerando unas condiciones laborales poco estimulantes y llevaderas con una rutina excesiva y tareas monótonas que afectan su motivación.

## **RECOMENDACIONES**

De acuerdo a los hallazgos obtenidos, se propone optimizar la distribución de tareas entre los diversos funcionarios no sin antes estudiar sus habilidades y capacidades asegurando que todos los empleados tengan una carga de tareas equilibrada y acorde a su aptitudes, se recomienda fomentar oportunidades de capacitación para su desarrollo profesional marcando desafíos laborales que permita la mejora de estas habilidades así como la adquisición de nuevas capacidades para mantener el interés laboral.

Implementar estrategias para la diversificación de tareas, tales como rotación de actividades, asignación de grupos de trabajo y de proyectos enriqueciendo las tareas e implementando desafíos que permitan el desarrollo de nuevas habilidades y conocimientos, promoviendo el trabajo en equipo en la toma de decisiones fortaleciendo el cumplimiento de metas y objetivos de los proyectos asignados, esto por ende la comunicación interna tendrá impactos positivos en la organización promoviendo el sentido de propósito. Por otro lado, se sugiere evaluar y mejorar continuamente las condiciones físicas del área laboral asegurando un entorno adecuado y estimulante contribuyendo al bienestar.

Se recomienda desarrollar e implementar programas con incentivos y reconocimiento en el área de trabajo para fortalecer la motivación y satisfacción laboral de los empleados creando en el colaborador el sentido de recompensa como mecanismo de cumplir objetivos, esto debe ser acompañado con la reducción de tareas repetitivas mediante la automatización de procesos ya sea fija, programable o flexible, lo que permitirá al colaborador enfocarse en actividades más significativas y desafiantes, fomentando el desarrollo profesional y aumentando su sentido de propósito dentro de la organización.

Por último, para potenciar el desarrollo del talento humano, la organización debe impulsar iniciativas de gamificación en el área de trabajo utilizando metodologías lúdicas y de recompensas para incentivar, motivar y comprometer a los empleados, implementar estas iniciativas permitirá establecer metodologías de trabajo ágiles con una mayor flexibilidad y adaptación a las necesidades del equipo, el fomentar un equilibrio de vida entre el ámbito laboral y personal promocionando opciones de trabajo en tiempo remoto, teletrabajo, horarios flexibles o pausas activas mejoran la calidad de vida del colaborados.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Amabile, T. M. (2022). *The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning*. . Research in Organizational Behavior.
- Azabache-Alvarado, K. &-D. (2021). *Azabache-Alvarad Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición*. .
- Azabache-Alvarado, K., & Calderón-De la Cruz, G. (2021). Síndrome de Boreout: Dise Revista de Investigación en Psicología.
- Bakker, A. B. (2018). *Work engagement: Current trends*. Career Development International.
- Bakker, A. B. (2018). *Multiple levels in job demands-resources theory: Implications for employee well-being and performance*. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay . Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple levels in job demands-resources theory: Implicat Handbook of well-being. DEF Publishers.
- Barrick, M. R. (2020). *The theory of purposeful work behavior: The role of personality, higher-order goals, and job characteristics*. Academy of Management Review.

- Brem, A. P.-D. (2020). *Creativity and innovation: State of the art and future perspectives for research*. . International Journal of Innovation Management.
- Brun, J. P. (2018). *An analysis of employee recognition: Perspectives on human resources practices*. . The International Journal of Human Resource Management.
- Cabrera Noriega, L. E. (2014). Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. *Revista de la Universidad Industrial de Santander*, 259-265.
- Cabrera Noriega, L. E. (2014). Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. *Revista de la Universidad Industrial de Santander*.
- Cangiano, F. P. (2019). *Does daily proactivity affect well-being? The moderating role of punitive supervision*. Journal of Organizational Behavior.
- Carhuancho, I. M. (2019). *Metodología de la investigación holística*. . Universidad Internacional del Ecuador.
- Cha, J. K. (2021). *Person-organization value fit and innovative work behavior: The mediating roles of attitude and identification*. . Human Resource Management.
- Colbert, A. E. (2022). *Flourishing via workplace relationships: Moving beyond instrumental support*. Academy of Management Journal.
- Credé, M. T. (2019). *Much ado about grit: A meta-analytic synthesis of the grit literature*. Journal of Personality and Social Psychology.
- Duckworth, A. &. (2020). *Self-control and grit: Related but separable determinants of success*. . Current Directions in Psychological Science.
- Ebert, M. B. (2020). *The role of organizational rewards and employee engagement in human resource management*. In G. Atinc (Ed.), *Proceedings of the Academy of Management*. . Academy of Management.
- Edwards, J. R. (2019). *The value of value congruence*. . Journal of Applied Psychology.
- Eurofound. (2021). *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework*. Publications Office of the European Union.
- Fàbregues, S. M.-G. (2020). *Técnicas de investigación social y educativa*. . Editorial UOC.
- Fàbregues, S. M.-G. (2020). *Técnicas de investigación social y educativa*. . UOC.

- Fernández-Castro, J. &.-Í. (2023). *Boreout y burnout: Dos caras del malestar laboral en profesionales*. *Anales de Psicología*.
- Folgueiras, P. (2022). *La entrevista*. Dipòsit Digital de la Universitat de Barcelona. .
- Gallus, J. &. (2020). *Awards as strategic signals*. *Awards as strategic signals*. .
- Ganster, D. C. (2020). *Work stress and employee health: A multidisciplinary review*. *Journal of Management*.
- García González, B., Villavicencio Ayub, E., & García, M. (2018). Síndrome de Boreout en trabajadores baby boomers, x y millennials de la Ciudad de México. *Psicología Iberoamericana*, 88-98.
- Gómez, C. (2021). *Métodos y técnicas de la investigación*. . *Revista Científica Centros*, 10(1), 39-53.
- Grant, A. M. (2022). *Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives*. *Academy of Management Annals*.
- Guillon, O. &. (2020). *Organizational loyalty: A systematic literature review*. *Management Research Review*.
- Hernández-Sampieri, R. y. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández-Sampieri, R. y. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. . McGraw-Hill Interamericana.
- Herrera, P. (2017). La Cultura Organizacional en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*.
- Humphrey, S. E. (2019). *Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature*. *Journal of Applied Psychology*.
- Judge, T. A., & Zapata, C. (2019). *The person–situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the Big Five personality traits in predicting job performance*. *Academy of Management Journal*.
- Judge, T. A.-M. (2020). *Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change*. *Journal of Applied Psychology*.
- Kanfer, R. F. (2017). *Motivation related to work: A century of progress*. *Journal of Applied Psychology*.

- Knudsen, H. B. (2021). *Work environment quality: The role of workplace participation and democracy*. . Work, Employment and Society.
- Korunka, C. &. (2022). *Job demands in a changing world of work*. Springer.
- Kraimer, M. L. (2021). *Integrated resource model of employee career success: Clarifying relationships and a call for further research*. Journal of Management.
- Kubicek, B. P. (2021). *Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS)*. . European Journal of Work and Organizational Psychology.
- Kubicek, B., Paškvan, M., & Korunka, C. (2021). *Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale*. European Journal of Work and Organizational Psychology.
- Lesener, T. G. (2020). *The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies*. . Work & Stress.
- Liu, P. &. (2022). *Task complexity: A review and conceptualization framework*. International Journal of Human-Computer Studies.
- López-Roldán, P. &. (2019). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. . Universitat Autònoma de Barcelona. .
- Loukidou, L. &. (2020). *Boredom in the workplace: A new look at an old problem*. Human Relations.
- Loukidou, L., Loan-Clarke, J., & Daniels, K. (2019). *Boredom in the workplace: More than monotonous tasks*. International Journal of Management Reviews.
- Methot, J. R.-S. (2021). *The network architecture of human capital: A relational identity perspective*. Academy of Management Review.
- Meyer, J. P. (2022). *Commitment to organizational change: A critical review and integrative model*. Journal of Applied Psychology.
- Morales Núñez, Y. D. (2021). *Síndrome de Boreout en Latinoamérica*. Retrieved from Universidad Señor de Sipán.
- Nelly, R. G., & González Garza, I. A. (2021). El síndrome Boreout y su incidencia en la gestión de capital humano. *Vincula Téctica EFAN*, 1129-1141.

- Parker, S. K. (2019). *The changing face of work design research: Past, present, and future directions*. In A. Wilkinson, N. Bacon, D. Lepak, & S. Snell . The SAGE Handbook of Human Resource Management .
- Parker, S. K. (2021). *Wise proactivity: How to be proactive and wise in building your career*. . Organizational Dynamics.
- Piza, N. D. (2019). *Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias*. Conrado, 15(70), 455-459.
- Quequejana, N. C. (2019, diciembre). *MOTIVACIÓN LABORAL*. Retrieved from UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN.
- Reijseger, G. P. (2021). *Boredom at work: Towards a dynamic spillover model of need satisfaction, work motivation, and work-related boredom*. European Journal of Work and Organizational Psychology.
- Reijseger, G., Peeters, M. C., & Taris, T. W. (2021). *Boredom at work: Towards a dynamic spillover model of need satisfaction, work motivation, and work-related boredom*. European Journal of Work and Organizational Psychology,.
- Rojas-Crotte, I. R. (2020). *Elementos para el diseño de técnicas de investigación: Una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica*. Tiempo de Educar, 12(24), 1-20.
- Rothlin, P. &. (2008). *Diagnóstico: Boreout*. Gower Publishing.
- Rothlin, P. W. (2008).
- Rothlin, P., & Werder, P. (2011). *El nuevo síndrome laboral Boreout: Recupera la motivación*. De Bolsillo.
- Ryan, R. M. (2020). *Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions* . Contemporary Educational Psychology.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions*. Contemporary Educational Psychology.
- Schaufeli, W. B. (2019). *An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries*. European Journal of Psychological Assessment.

- Schaufeli, W. B. (2020). *Individual well-being and performance at work: A conceptual and theoretical overview*. In M. van Veldhoven & R. Peccei (Eds.). Well-being and performance at work.
- Schaufeli, W. B. (2021). *Engaging leadership in the job demands-resources model*. Career Development International.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2020). *Individual well-being and performance at work: A conceptual and theoretical overview*. In M. van Veldhoven & R. Peccei (Eds.). Psychology Press.
- Sonnentag, S. &. (2022). *Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework*. Journal of Organizational Behavior.
- Stock, R. M. (2020). *Boreout and burnout revisited: The mediating role of job crafting and skill utilization*. European Journal of Work and Organizational Psychology.
- Van den Broeck, A. H. (2021). *Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation*. Organizational Psycholo.
- Van den Broeck, A., Howard, J. L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). *Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation*. Organizational Psycholo.
- Van der Doef, M. &. (2019). *The Job Demand-Control (-Support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research..* Work & Stress.
- Westgate, E. C. (2018). *Boring thoughts and bored minds: The MAC model of boredom and cognitive engagement*. Psychological Review.
- Wilkinson, A. G. (2020). *Voices unheard: Employee voice in the new century..* The International Journal of Human Resource Management.
- Wood, R. E. (2021). *Complexity in task environments: Conceptual clarification and new directions*. Journal of Organizational Behavior.
- Yao, T. Q. (2019). *Retaining hotel employees as internal customers: Effect of organizational commitment on attitudinal and behavioral loyalty of employees..* International Journal of Hospitality Management.

Yu, L. D. (2023). *Consequences of work design characteristics: A meta-analytic investigation*. Journal of Applied Psychology.

Zacher, H. &. (2021). *Individual differences and changes in subjective wellbeing during the early stages of the COVID-19 pandemic*. . American Psychologist.

Zambrano, M. (2022). SÍNDROME DE BOREOUT Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL. *InvestUBA*, 9-20.

Zambrano, M. T. (2022). SÍNDROME DE BOREOUT Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL. *Revista del Postgrado de a Universidad Bicentenario de Aragua*.

## ANEXOS

### Anexo 1. Cronograma de actividades

	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES			
	MES			
ACTIVIDADES	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Revisión de literatura				
Diseño de instrumentos				
Validación de instrumentos				
Aplicación de encuestas				
Análisis de datos				
Redacción del informa preliminar				
Revisión y correcciones				
Presentación del informe final				

**Tabla 2.** Cronograma de actividades  
**Elaborado por:** Lizbeth Vásquez, 2024.

## Anexo 2. Presupuesto ejecutado

ACTIVIDADES	COSTO EN DÓLARES
Internet	30
Impresiones y fotocopias	100
Levantamiento de información	20
Pasajes	60
Imprevistos	30
<b>Total</b>	<b>240</b>

**Tabla 3.** Presupuesto ejecutado

**Elaborado por:** Lizbeth Vásquez, 2024.

## Anexo 3. Encuesta

CUESTIONARIO SOBRE SÍNDROME DE BOREOUT Y SU AFECTACIÓN EN LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024.							
INFORMACIÓN PERSONAL							
Genero	Hombre		Mujer		Prefiero no decirlo		
<b>Objetivo:</b> "Determinar la influencia del síndrome de Boreout en la motivación laboral de los funcionarios del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, provincia Bolívar, durante el año 2024."							
INSTRUCCIONES							
A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con el síndrome de Boreout. Por favor, indique con de acuerdo o desacuerdo con cada una de ellas, marcando con una X la opción que corresponda a su respuesta. Recuerde que no existen respuestas correctas o incorrectas, lo importante es que exprese su opinión sincera.							
Variable	Nº	Preguntas	Siempre	Frecuentemente	A veces	Rara vez	Nunca
<b>SÍNDROME DE BOREOUT</b>	SUBESTIMULACIÓN						
	1.	¿Considera que la cantidad de trabajo asignada es insuficiente para mantenerle ocupado durante su jornada laboral?					
	2.	¿Las tareas que realiza en su trabajo representan un desafío intelectual para usted?					
	3.	¿Siente que sus habilidades y capacidades están siendo aprovechadas al máximo en su puesto actual?					
	FALTA DE DESAFÍOS						
	4.	¿Su trabajo le ofrece oportunidades para aprender y desarrollar nuevas habilidades?					
	5.	¿Las tareas que realiza son variadas y diversas a lo largo de la semana?					
	6.	¿Tiene la posibilidad de proponer e implementar mejoras en sus procesos de trabajo?					
	MONOTONÍA						
	7.	¿Sus actividades laborales diarias son repetitivas y rutinarias?					
	8.	¿Se siente entusiasmado con las tareas que realiza en su trabajo?					
	9.	¿Tiene autonomía para tomar decisiones relacionadas con sus responsabilidades laborales?					
COMPROMISO							

10.	¿Participa activamente en las reuniones y decisiones que afectan a su área de trabajo?					
11.	¿Siente que su trabajo no es importante?					
12.	¿Siente que su trabajo es rutinario?					
<b>SATISFACCIÓN</b>						
13.	¿Las condiciones físicas de su espacio de trabajo son adecuadas para desempeñar sus funciones?					
14.	¿Siente que su preparación académica está subutilizada en su trabajo?					
15.	¿Mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo?					
<b>DISPOSICIÓN</b>						
16.	¿Se siente con energía y entusiasmo al iniciar su jornada laboral?					
17.	¿Toma la iniciativa para resolver problemas en su área de trabajo?					
18.	¿Se mantiene motivado para mejorar su desempeño laboral continuamente?					

**Gracias por su colaboración**


Anexo 4. Encuesta en Google forms

**CUESTIONARIO SOBRE SÍNDROME DE BOREOUT Y SU AFECTACIÓN EN LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLIVAR, AÑO 2024.**

**OBJETIVO:**  
"Determinar la influencia del síndrome de Boreout en la motivación laboral de los funcionarios del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, provincia Bolívar, durante el año 2024."

quezadaniel14@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)

No compartido



**INSTRUCCIONES:**  
Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y marque la opción que mejor refleje su situación laboral actual, donde: 1 = Nunca 2 = Rara vez 3 = A veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre

[Sigüiente](#) [Borrar formulario](#)

Este formulario se creó en Universidad Estatal de Bolívar.  
Does this form look suspicious? [Informe](#)

Google Formularios

# CUESTIONARIO SOBRE SÍNDROME DE BOREOUT Y SU AFECTACIÓN EN LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLIVAR, AÑO 2024.

quezadadaniel14@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)



No compartido

\* Indica que la pregunta es obligatoria

## VARIABLE: SINDROME DE BOREOUT

### DIMENSIÓN: SUBESTIMULACIÓN

¿Considera que la cantidad de trabajo asignada es insuficiente para mantenerle ocupado durante su jornada laboral? \*

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

¿Las tareas que realiza en su trabajo representan un desafío intelectual para usted? \*

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

¿Siente que sus habilidades y capacidades están siendo aprovechadas al máximo en su puesto actual? \*

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

[Atrás](#)

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

Este formulario se creó en Universidad Estatal de Bolívar.  
Does this form look suspicious? [Informe](#)

Google Formularios



# CUESTIONARIO SOBRE SÍNDROME DE BOREOUT Y SU AFECTACIÓN EN LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLIVAR, AÑO 2024.

quezadadaniel14@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)



No compartido

\* Indica que la pregunta es obligatoria

## DIMENSIÓN: FALTA DE DESAFÍOS

¿Su trabajo le ofrece oportunidades para aprender y desarrollar nuevas habilidades? \*

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

¿Las tareas que realiza son variadas y diversas a lo largo de la semana? \*

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

¿Tiene la posibilidad de proponer e implementar mejoras en sus procesos de trabajo?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

[Atrás](#)

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

Este formulario se creó en Universidad Estatal de Bolívar.  
Does this form look suspicious? [Informe](#)

Google Formularios



# CUESTIONARIO SOBRE SÍNDROME DE BOREOUT Y SU AFECTACIÓN EN LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLIVAR, AÑO 2024.

quezadadaniel14@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)



No compartido

Sección sin título

## DIMENSIÓN: MONOTONÍA

¿Sus actividades laborales diarias son repetitivas y rutinarias?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

¿Se siente entusiasmado con las tareas que realiza en su trabajo?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

¿Tiene autonomía para tomar decisiones relacionadas con sus responsabilidades laborales?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

[Atrás](#)

[Sigüiente](#)

[Borrar formulario](#)

Este formulario se creó en Universidad Estatal de Bolívar.  
Does this form look suspicious? [Informe](#)

Google Formularios



# CUESTIONARIO SOBRE SÍNDROME DE BOREOUT Y SU AFECTACIÓN EN LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLIVAR, AÑO 2024.

quezadadaniel14@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)



No compartido

## VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL

### DIMENSIÓN: COMPROMISO

¿Participa activamente en las reuniones y decisiones que afectan a su área de trabajo?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

¿Siente que su trabajo no es importante?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

¿Siente que su trabajo es rutinario?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

[Atrás](#)

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

Este formulario se creó en Universidad Estatal de Bolívar.  
Does this form look suspicious? [Informe](#)

Google Formularios



# CUESTIONARIO SOBRE SÍNDROME DE BOREOUT Y SU AFECTACIÓN EN LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLIVAR, AÑO 2024.

quezadadaniel14@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)



No compartido

\* Indica que la pregunta es obligatoria

Sección sin título

**DIMENSIÓN: DISPOSICIÓN**

¿Se siente con energía y entusiasmo al iniciar su jornada laboral? \*

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

¿Toma la iniciativa para resolver problemas en su área de trabajo? \*

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

¿Se mantiene motivado para mejorar su desempeño laboral continuamente? \*

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

[Atrás](#)

[Enviar](#)

[Borrar formulario](#)

Este formulario se creó en Universidad Estatal de Bolívar.  
Does this form look suspicious? [Informe](#)

Google Formularios



## Anexo 5. Registro fotográfico



**Foto 1.** Aplicación de encuestas al personal administrativo



**Foto 2.** Personal administrativo del GAD de Guaranda





**Foto 3.** Aplicación de encuestas al personal del GAD de Guaranda



**Foto 4.** Tabulación de encuestas aplicada al personal del GAD de Guaranda

Anexo 6. Carta de aceptación

				
---	---	---	---	--

Oficio. N° 0250-DTH-GADCG-2024  
Guaranda, 11 de noviembre del 2024


Señora  
Lizbeth Stephany Vásquez Rovalino  
ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD  
ESTATAL DE BOLÍVAR  
Presente.

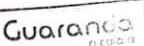
De mi consideración:

En atención al documento sin número, de 07 de noviembre del 2024, suscrito por su persona, mediante el cual solicita al Doctor Inti Yumbay Taris- Alcalde del Cantón Guaranda, autorización para llevar a cabo el anteproyecto de investigación en las instalaciones del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, con el tema: "SÍNDROME DE BOREOUT Y SU AFECTACIÓN EN LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024"; al respecto me permito comunicar a Usted, que dicho requerimiento ha sido autorizado, a partir de la presente fecha, para lo cual deberá coordinar sus actividades y el horario, con la Ing. Ligia Rea Guamán, Analista de Desarrollo Organizacional, en la Dirección de Talento Humano.



Particular que comunico y remito para los fines consiguientes.

Atentamente,



  
Dirección de Talento Humano

Mgs. Cristhian Castillo Solano  
DIRECTOR DE TALENTO HUMANO DEL GADCG

	Nombre	Firma
Elaborado por:	Ing. Victoria Santana Quiroz	
Revisado y Aprobado por:	Mgs. Cristhian Castillo Solano	

## Anexo 7. Certificado del director del informe Turnitin



UNIVERSIDAD  
ESTATAL  
DE BOLÍVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR  
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN  
SAN MIGUEL

**ING. XAVIER MARCELO GARCÍA GARCÍA, EN CALIDAD DE DIRECTOR DEL  
TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

### CERTIFICA


Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **“Síndrome de boreout y su afectación en la motivación del personal del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, provincia Bolívar, año 2024.”**, presentado por la señorita **Vásquez Rovalino Lizbeth Stephany**, estudiante de la **carrera de Gestión del Talento Humano**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un **porcentaje de similitud del 2%**, como se evidencia en el documento adjunto.


San Miguel, febrero del 2025

Atentamente,

  
Ing. Xavier Marcelo García García  
Director

## VÁSCONEZ ROVALINO LIZBETH STEPHANY TESIS F.docx

 My Files

 My Files

 Universidad Estatal de Bolívar

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:429795795

**76 Páginas**

Fecha de entrega

**13 feb 2025, 8:24 a.m. GMT-5**

**14,939 Palabras**

Fecha de descarga

**13 feb 2025, 9:19 a.m. GMT-5**

**85,517 Caracteres**

Nombre de archivo

**VÁSCONEZ ROVALINO LIZBETH STEPHANY TESIS F.docx**

Tamaño de archivo

**1.1 MB**

## 2% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...




### Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 20 palabras)

### Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

### Fuentes principales

- 2%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 1%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.