



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

**TESIS
SÍNDROME DE BOREOUT EN LATINOAMÉRICA**

**PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

Autora:

Bach. Morales Núñez Yerka Doris

ORCID:0000-0003-4651-7155

Asesor:

MSc. Montenegro Ordoñez Juan

ORCID:0000-0002-7997-8735

**Línea de Investigación
Comunicación y Desarrollo Humano**

Pimentel – Perú

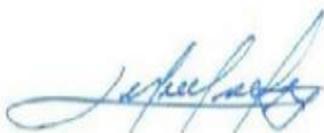
2021

SINDROME DE BOREOUT EN LATINOAMÉRICA

APROBACIÓN DEL JURADO



MSc. Montenegro Ordoñez Juan
Asesor



Mg. Olazábal Boggio Roberto Dante
Presidente del Jurado



Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretaria del Jurado



Lic. Bulnes Bonilla Carmen Gretel
Vocal del Jurado

DEDICATORIA

Al Creador de todas las cosas, por permitirme llegar con salud en estos tiempos de pandemia y, a pesar de ello celebrar este momento tan especial en mi vida; por los triunfos y los momentos difíciles que me ha enseñado a valorar cada día; así como por haberme dado fuerza y valor para culminar esta etapa.

A mi madre, por ser la persona que me ha acompañado durante este arduo camino, dándome fuerzas para seguir adelante, para continuar con este camino y convertirme en profesional.

A mi padre, quien con su esfuerzo me está brindando el mejor regalo, el de ser una profesional y con sus consejos ha sabido guiarme para culminar mi carrera.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por permitirme tener y disfrutar de mi familia.

Gracias a mi familia, por creer en mí, por apoyarme en cada decisión que he tomado.

Gracias a la vida porque cada día me enseña a disfrutarla y me demuestra que, con esfuerzo, se puede disfrutar de cada triunfo.

Este camino no ha sido sencillo hasta ahora, pero agradezco a todas las personas que creyeron en mí, que me ayudaron, aportando nuevos conocimientos, que me han brindado su amor, su inmensa bondad y apoyo. Les agradezco, y hago presente mi gran afecto hacia todos ustedes.

RESUMEN

El abordaje de factores psicosociales resulta fundamental para entender aquellos elementos que inciden negativamente en los procesos de las organizaciones. En tal sentido, se ha desarrollado la presente investigación cuya finalidad fue describir el estado actual del conocimiento sobre el síndrome de Boreout en Latinoamérica, durante el periodo 2010-2020. Para lo cual, se ha tomado en consideración los fundamentos metodológicos de los estudios teóricos; habiéndose recurrido a la búsqueda exhaustiva de estudios teóricos, instrumentales y empíricos, en distinguidas bases de datos científicas; procediendo con el análisis documental, de los alcances encontrados en la revisión. Los resultados han podido evidenciar que, el síndrome de boreout es una variable de exploración reciente, cuyos alcances, compromete la salud del trabajador y la consecución de objetivos empresariales; pues limita la producción y el desempeño; asimismo, se ha evidenciado que, existen instrumentos para su medición; y al mismo tiempo, se han desarrollado estudios empíricos que dan cuenta de que, dicho problema, condiciona la incidencia de otros, relacionados con la organización y sus procesos y con la salud del trabajador.

Palabras clave: síndrome de boreout, desempeño laboral, productividad.

ABSTRACT

The approach to psychosocial factors is essential to understand those elements that negatively affect the processes of organizations. In this sense, the present investigation has been developed whose purpose was to describe the current state of knowledge about Boreout syndrome in Latin America, during the period 2010-2020. For which, the methodological foundations of the theoretical studies have been taken into consideration; having resorted to the exhaustive search of theoretical, instrumental and empirical studies, in distinguished scientific databases; proceeding with the documentary analysis of the scope found in the review. The results have been able to show that the boreout syndrome is a variable of recent exploration, whose scope compromises the health of the worker and the achievement of business objectives; as it limits production and performance; Likewise, it has been shown that there are instruments for its measurement; and at the same time, empirical studies have been developed that show that this problem conditions the incidence of others, related to the organization and its processes and to the health of the worker.

Keywords: Boreout syndrome, job performance, productivity.

ÍNDICE

APROBACIÓN DEL JURADO.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	2
1.2. Antecedentes de estudio.....	5
1.3. Abordaje teórico.....	6
1.4. Formulación del problema.....	8
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	9
1.6. Objetivos.....	10
1.7. Limitaciones.....	10
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	11
2.1. Tipo y diseño de la investigación.....	11
2.2. Escenario de estudio.....	11
2.3. Caracterización de los sujetos.....	12
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
2.5. Procedimiento para la recolección de datos.....	12
2.6. Procedimiento de análisis de datos.....	13
2.7. Criterios éticos.....	13
2.8. Criterios de rigor científico.....	14
III. REPORTE DE RESULTADOS.....	15
3.1. Análisis y discusión de los resultados.....	15
3.2. Consideraciones finales.....	24
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS	31

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones se encuentran en una constante lucha por fomentar un clima que propicie, tanto el cumplimiento de sus metas, como la salud de sus trabajadores. Dichas ambiciones; si bien, parecen segregadas; suelen estar fuertemente asociadas; dado que, ambas condicionan el accionar de los trabajadores. En tal sentido; recientemente, han emergido estudios científicos que abordan aquellos síntomas que expresa el trabajador, dentro de la organización; y cuya significancia clínica repercute en el desempeño laboral. Así, se ha prestado especial énfasis en el síndrome del aburrimiento en el trabajo.

El abordaje del síndrome de boreout, de reciente aparición en la literatura y específicamente en los tratados de Psicología Organizacional y del Trabajo; se centra, básicamente, en la comprensión de aquellos síntomas de aburrimiento, que se experimentan en el trabajo. Su importancia radica en que, mientras mejor se comprendan dichos episodios, mejor será su afrontamiento, cuyos beneficios se verán reflejados, en el trabajador y en la organización.

El presente estudio tuvo como finalidad describir el estado actual de las investigaciones científicas que abordan el síndrome de boreout, desde enfoques metodológicos teóricos, instrumentales y empíricos; a fin de comprender mejor dicha variable, vislumbrar los avances comprobados y enfatizar en la trascendencia que ésta tiene para las organizaciones; por cuanto, condiciona el desempeño de los trabajadores; toda vez que afecta significativamente en la salud.

La presente investigación, de naturaleza teórica, está distribuida en capítulos. Así, en el inicio se presentan las páginas preliminares; que contienen, entre otros, la aprobación del jurado y resumen. En el Capítulo I, se exponen, el planteamiento del problema, el abordaje teórico, la justificación del estudio y objetivos del estudio. En el Capítulo II, se sustentan los aspectos metodológicos del estudio, siendo los principales, tipo y diseño de investigación, procedimiento de recolección y análisis de información y los criterios científicos y éticos. En el Capítulo III, se presentan el análisis de los hallazgos; y finalmente, las referencias y los anexos.

1.1. Planteamiento del problema.

En los últimos años, las organizaciones se han visto en la necesidad de reforzar sus acciones y estrategias destinadas a la atención del bienestar y salud emocional de sus colaboradores; pues han caído en la cuenta de que la rentabilidad y utilidades empresariales mejoran significativamente al procurar un ambiente laboral propicio, que permita al trabajador, alcanzar los objetivos; a la vez que garantiza el mantenimiento de la motivación e interés por desarrollar a cabalidad, cada una de las funciones asignadas (Huerta, et al., 2019; Velásquez y Daythiana, 2019). Por ello, los esfuerzos se han centrado en abordar los estados emocionales en los trabajadores, que subyacen al desarrollo de sus labores; entre los que se consideran, la motivación o aburrimiento en el trabajo.

Los esfuerzos por abordar aquellos factores psicosociales que ejercen influencia en el rendimiento laboral y que condicionan la salud de los trabajadores; principalmente se han desarrollado en Europa (García, Villavicencio, García, 2018); por ello, es necesario y permitiente abordarlos desde los avances realizados en países de Latinoamérica; dado que, existen diferencias significativas entre regiones geográficas. Así, uno de los factores psicosociales frecuentes, que afectan significativamente el desempeño de colaboradores y condiciona de forma negativa el desarrollo de la organización; y, cuyo abordaje y apogeo data del presente siglo, tiene que ver con el síndrome de *boreout* o síndrome de aburrimiento laboral (Velásquez y Daythiana, 2019).

Al respecto, se ha documentado que, dicho problema resulta altamente dañino y perjudicial para el trabajador, pues llega a producir deserción e insatisfacción laboral; o incluso cuadros clínicos de ansiedad o depresión, debido al gran malestar que experimentan; lo que sin duda compromete, la productividad y desempeño; dado que evocan un gradual desinterés por el trabajo; al mismo tiempo que compromete el bienestar y salud física y emocional del trabajador (Silva, 2017; Brühlmann, 2015); cuyos alcances no solamente se circunscriben a éste; sino que, alcanzan a toda la organización, afectando gran cantidad de procesos de debieran funcionar adecuadamente.

El síndrome de boreout, de reciente apertura para la literatura científica, se ha convertido en un tópico de estudio para la Psicología relacionada con el trabajo; dado que, se ha evidenciado su notoria incidencia. Al respecto, se ha documentado que, en los países de Latinoamérica, su ocurrencia es muy frecuente; llegado a afectar a un grupo considerable de colaboradores, de diversas entidades laborales; siendo mucho más habitual en trabajadores del sector salud (Cabrera, 2014); quienes están expuestos, dado la multiplicidad de factores asociados; entre ellos, el síndrome de burnout (Bambula y Gómez, 2016); y otros, como la naturaleza y condiciones laborales, los horarios de trabajo y el desgaste que supone el cumplimiento de sus funciones.

En el Perú, la incidencia de problemas asociados con el padecimiento del síndrome de boreout en trabajadores; afecta a un grupo muy significativo de trabajadores; quienes llegan a reportar altos niveles de desequilibrio emocional, asociado con el sentimiento de aburrimiento laboral (Seminario, 2018); así como, otros problemas emocionales y comportamentales; los cuales constituyen limitaciones en el cumplimiento de sus funciones; y, por ende, condicionan el desempeño de la organización. Así, el síndrome de boreout, podría acarrear otros problemas; que no necesariamente implican compromisos en la salud del trabajador; sino que repercute en la relación organización-trabajador; decantando en problemas de despidos o deserción laboral (Silva, 2017).

Los efectos del síndrome de aburrimiento se evidencian en los trabajadores; pues, los que padecen de dicho problema, frecuentemente reportan estados afectivos de malestar, cansancio, desgano y sentimientos de frustración (Rothlin y Weder, 2011); para lo cual, los mecanismos defensivos los inducirán a desarrollar actividades diferentes, a fin de compensar dichos estados negativos; tales como, llamar por teléfono, consultar el internet, navegar por las redes sociales o simular estar ocupado (Aguilar y Tapia, 2013). Sin embargo, esto constituye ya un problema significativo; dado que, los trabajadores difícilmente van a cumplir con sus actividades encomendadas (Barrios y Velasco, 2016). Este panorama supone un grave problema para la organización; por lo que, su abordaje oportuno, que conduzca a la búsqueda de soluciones, resultará más que pertinente.

Otro de los efectos significativos del síndrome de boreout o síndrome de aburrimiento, tiene que ver con la baja productividad de los trabajadores; lo cual repercute de forma negativa en la economía de las organizaciones (García et al., 2018). Al respecto, se ha demostrado que las pérdidas monetarias significativas inducen a cambios drásticos en las planillas y un creciente desequilibrio contable de las empresas (Cabrera, 2014). Estos efectos, valorados como muy negativos, dan cuenta del grave problema que supone dicha variable de incidencia en los colaboradores de diversas organizaciones; por tanto, conviene revisar los avances trascendentales, que se han realizado en países de Latinoamérica.

El síndrome de boreout originalmente propuesto en lengua inglesa, cuya etimología tiene como componentes a los términos bore o aburrimiento y out o fuera; y que, trasladado al español, vendría a ser, fuera por aburrimiento, o bien, más allá del aburrimiento (Silva, 2017); es una de las propuestas más novedosas desarrolladas en el estudio de los factores psicolaborales que afectan de forma significativa el desempeño de los trabajadores, teniendo repercusión directa sobre la organización. Así, el síndrome de agotamiento, fue acuñado a la literatura científica en 2007 por Rothlin y Weder; y emerge como alternativa al estudio científico del síndrome de burnout, que fuera formulado por Maslach y Jackson en 1981 (Cabrera, 2014); y que se ha demostrado que, correlaciona significativamente con ésta última, generando mayor conflicto.

En su contextualización, el síndrome de boreout, implica un estado emocional de aburrimiento crónico con el trabajo; que es manifestado por el trabajador a causa de la exposición prolongada a factores psicolaborales derivadas del entorno laboral; y que tiene consecuencias negativas sobre la salud de quien la padece, y sobre la organización misma (Rothlin y Weder, 2011). Así, el trabajador puede experimentar cuadros de ansiedad y depresión derivados de los estados afectivos de aburrimiento; y que involucra, un detrimento en sus labores; y, por ende, deficiencias en la productividad y en la economía de la organización (Van Hooff y Van Hoft, 2014); cuyas repercusiones, también alcanzan a la dinámica familiar y social del trabajador. Por ello, es necesario realizar aportes, desde la ciencia; a fin de comprender y generar alternativas de solución.

En tal sentido, la presente investigación, de naturaleza teórica y sistemática; cuyo propósito es describir el estado actual de las investigaciones que abordan el síndrome de boreout en los países de Latinoamérica; responde a dos motivos. Así, inicialmente, se parte del vacío investigativo y los escasos estudios científicos, de naturaleza documental, respecto de dicha variable. Asimismo, se toma en consideración la necesidad de contar con un estudio que permita sistematizar los avances sobre el síndrome de boreout, desarrolladas durante la última década; de manera que, se constituya como un precedente de futuras investigaciones.

Como se ha reportado, el padecimiento del síndrome de boreout en los trabajadores de nuestro medio y región geográfica, resulta frecuente; por ello, es necesario contribuir, desde la ciencia y el conocimiento; al abordaje de dicha variable; a fin de encontrar soluciones viables a tan álgido problema; de manera que, se genere un bien, tanto para los trabajadores, como para las organizaciones; cuyas proyecciones apuntan; no solamente desde una visión de potencial humano; sino más bien, en búsqueda de un bien familiar y social; dado que, el trabajo constituye un elemento central en el bienestar.

1.2. Antecedentes de estudio.

Aguilar y Tapia (2013), en su investigación, realizada en Veracruz; cuya finalidad fue, revisar teóricamente el síndrome de boreout y analizar los principales alcances científicos. Para ello, llevaron un estudio, bajo el enfoque teórico, descriptivo y cualitativo; habiendo recopilado información, desde la búsqueda sistemática en diversas bases de datos científicas. Los principales alcances permiten evidenciar que, el síndrome de boreout puede ser contextualizado como, ausencia de motivación para el desarrollo de las actividades laborales, que se asocian con agotamiento y aburrimiento crónico. Asimismo, se precisa que, sus orígenes son atribuidos al habla inglesa, y en su etimología se aprecia dos términos sustanciales, aburrimiento y fuera o escape. Se ha logrado evidenciar que, dicho padecimiento compromete el alcance de los objetivos organizacionales y evidentemente, afecta la salud de los colaboradores; al constituirse en factor comorbido, que compromete la aparición de otros problemas de salud.

Agudelo (2019), que llevó a cabo un estudio en Antioquia; cuya finalidad fue, analizar los principales avances teóricos y empíricos respecto del síndrome de boreout. El diseño de la investigación corresponde a un estudio descriptivo, cualitativo, de tipología teórica-sistemática. Para lo cual, se recopiló información, desde la búsqueda en diversas bases de datos científicas; habiéndose clasificado, organizado y analizado, dichos aportes. Los principales resultados permitieron evidenciar la importancia significativa y actual que, las organizaciones le están otorgando a dicho problema de salud. Asimismo, se ha evidenciado que, el síndrome de aburrimiento crónico en el trabajo es el resultado de las infraexigencias del trabajador; las mismas que pueden ser multicausales, entre las que se incluyen factores organizaciones y de desempeño del trabajador. Así también, se ha evidenciado que, hasta la actualidad, aún no existen posturas o enfoques novedosos de la variable; y que, su exploración se realiza a partir de las formulaciones teóricas de Rothlin y Werder.

1.3. Abordaje teórico.

El síndrome de boreout; etimológicamente proviene de dos vocablos ingleses: “bore”, que quiere decir aburrimiento; y “out”, que significa fuera; es decir; podría entenderse como: fuera por aburrimiento, o bien, más allá del aburrimiento (Silva, 2017). Así el síndrome de boreout se constituye en una de las propuestas más novedosas al estudio de aquellos factores psicolaborales que afectan el desempeño de la organización y la salud del trabajador.

El síndrome de boreout es definido como una alteración afectiva caracterizada básicamente por la experimentación de estados prologados y duraderos de aburrimiento, que perduran con el tiempo y que limitan al trabajador en el desarrollo de tareas; y, por ende, que afecta de forma significativa a la organización. Dicho padecimiento del trabajador se manifiesta principalmente por infraexigencia, aburrimiento y desinterés por el trabajo; que producen crisis laborales y de crecimiento. Su etiología puede ser variada y puede depender de factores organizaciones o personales, y sus consecuencias resultan nefastas para la organización, dado que supone pérdidas económicas (Rothlin y Werder, 2011).

El síndrome de boreout, implica un estado emocional de aburrimiento crónico, que es manifestado por el trabajador a causa de la exposición prolongada a factores psicolaborales del entorno de trabajo; y que tiene consecuencias negativas sobre la salud de quien la padece, y sobre la organización (Rothlin y Weder, 2011). Dimensionalmente, el síndrome de boreout, está compuesto por elementos como, aburrimiento, infraexigencia y carencia de interés (Rothlin y Weder, 2014).

El componente aburrimiento hace referencia a un sentimiento de desgano y apatía frente a las labores; expresadas por el trabajador como, falta de pasión para cumplir con su trabajo, que evoca un estado de desconcierto y desesperación. El componente infraexigencia hace alusión a las percepciones que tiene el trabajador respecto a la cantidad y contenido del trabajo. El componente desinterés se refiere a un estado emocional, en el que se experimenta apatía por las labores asignadas, pues el trabajador suele expresar insuficiente sentido en sus tareas, simplemente, no se encuentra motivado para realizarlas (Rothlin y Weder, 2014).

La trascendencia de la propuesta de Rothlin y Weder (2011), enfatiza en entender que el síndrome de boreout, implica que el trabajador ha perdido el interés por sus labores, o que no se encuentra motivado para realizarlas. Dicho enfoque va en contraposición de la formulación tradicional, en la que se creía que un trabajador que no mostraba interés por sus labores, era catalogado como perezoso. En consecuencia, los trabajadores que padecen de síndrome de boreout, muestran un descontento con el escenario laboral y con las asignaciones a su cargo, lo cual, les conduce a experimentar sentimientos de frustración (Latella et al., 2016).

Se ha documentado que, los factores atribuibles a la aparición de síndrome de boreout en trabajadores, tiene que ver con características esenciales de las organizaciones, tales como, labores realizadas en escritorios; entidades que prioricen beneficios únicamente para altos mandos; labores en las que no se tenga un entendimiento claro de cuál es el valor para la organización; funciones asignadas que no sean valoradas en base a la productividad; o la ausencia de funciones específicas (Aguilar y Tapia, 2013); y en tales casos, los factores de la organización, predicen la aparición de síndrome de aburrimiento.

Evidencia científica da cuenta de que el síndrome de burnout debe ser entendido como aquel estado de tensión psíquica, cuyo origen tiene que ver con una valoración disonante derivada de los que se espera alcanzar, comparado con los que se recibe a cambio (Stock, 2015). Esta forma de entender dicha variable, tiene como premisa el enfoque teórico propuesto por Stock, quien desarrolla un modelo de clientes, en la que se establece una relación demandas-recursos. Así, mediante esta perspectiva, los trabajadores deberían responder de forma adecuada, a cada requerimiento de los clientes, independientemente de las características que éste último posea; en cuyo caso, solían encontrarse tensiones, conflictos y algunos que incitaban al aburrimiento (Daza, Plaza y Hernández, 2017).

Más adelante, el mismo autor propone un nuevo modelo teórico, en el que enfatiza que el síndrome de burnout hace referencia a un estado psíquico negativo, que se caracteriza por ausencia de excitación del trabajador, en referencias con sus labores; que se expresan en forma de crisis de sentido en el trabajo, crisis de crecimiento en el trabajo y aburrimiento del trabajo. Dicha perspectiva reúne los aportes de la teoría de los recursos, cuyo énfasis se centra en comprender las estrategias de respuesta del trabajador, frente al ejercicio laboral (Stock, 2015).

Contribuciones más recientes, centran sus esfuerzos por entender que, el síndrome de burnout, al tiempo que afecta al trabajador; tiene repercusiones directas sobre el desempeño de la organización, que va a ser percibida directamente por los consumidores o beneficiarios. En tal sentido, estudiado desde elementos atribuidos al trabajador, se puede entender que el síndrome burnout, a la vez que influye en las muestras de desinterés por el desarrollo de sus tareas encomendadas, también influye en las muestras de escasa motivación para cubrir las necesidades de los clientes o por atender las necesidades que éstos tengan; es decir, implicaría un mal servicio (Stock, 2016).

1.4. Formulación del problema.

¿Cuál es el estado actual de las investigaciones teóricas y empíricas del síndrome de burnout en Latinoamérica, durante el periodo 2010-2020?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

El presente estudio se justifica, tomando en consideración los siguientes criterios (Hernández, Fernández y Baptista, et al., 2014).

Por conveniencia; pues, la presente investigación ha permitido recopilar hallazgos teóricos, instrumentales y empíricos que exploran el síndrome de boreout en Latinoamérica, durante la última década; de manera que, se pueda entender mejor dicha variable; y a partir de ello, proponer alternativas de solución.

Por relevancia; ya que, los hallazgos sobre el síndrome de boreout, que fueron sistematizados, permiten entender mejor la variable; siendo de provecho, para las organizaciones, quienes podrá establecer soluciones pertinentes. Al mismo tiempo, resultan de beneficio para los trabajadores; quienes podrán desempeñar sus labores de forma eficiente.

Por implicancias prácticas; dado que, los resultados alcanzados permiten entender mejor el síndrome de boreout y sus implicancias y repercusiones en la organización y en la salud de los trabajadores; constituyéndose en un precedente, a fin de encontrar alternativas de solución. Asimismo, se llena un vacío investigativo; pues, hasta la actualidad, no se cuenta con estudios teóricos que aborden la variable en estudio.

Como valor teórico; pues, la presente investigación permite sistematizar las principales perspectivas teóricas y conceptuales del síndrome de boreout, aceptadas en nuestra región; y que sustentan la variable y sus componentes; a fin de comprender sus alcances en la organización y salud del trabajador.

Por utilidad metodológica; ya que, por medio de la presente investigación; se consolidan los principales aportes instrumentales realizados en Latinoamérica, durante la última década; y que permiten el diagnóstico del síndrome de boreout; desde una perspectiva psicométrica; contribuyendo así, con la ciencia y el entendimiento de la variable; lo cual genera conocimiento.

1.6. Objetivos.

1.6.1. Objetivo general.

Describir el estado actual del conocimiento sobre el síndrome de boreout en Latinoamérica, durante el periodo 2010-2020.

1.6.2. Objetivos específicos.

Consolidar los principales referentes teóricos del síndrome de boreout.

Describir los estudios instrumentales del síndrome de boreout.

Analizar los principales avances empíricos, que exploran el síndrome de boreout, desarrollados en Latinoamérica.

1.7. Limitaciones.

Durante el desarrollo de la presente investigación; se han tenido que superar las limitaciones que, a continuación, se detallan:

Existe escasos estudios teóricos, instrumentales y empíricos que abordan el síndrome de boreout; al ser una variable, relativamente nueva; cuyo origen se remonta al año 2007.

Las perspectivas teóricas del síndrome de boreout; aún no se encuentran desarrolladas; y todas ellas, asumen los postulados teóricos, formulados por Rothlin y Werder; constituyendo una limitación al avance de los estudios.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación.

La presente investigación es de tipo teórica, ya que se realiza una revisión de los principales avances teóricos, instrumentales y empíricos relacionados con la exploración del síndrome de boreout en Latinoamérica, desarrollado durante la última década (Ato, López y Benavente, 2013).

Asimismo, la investigación se enmarca dentro de la tipología descriptiva simple; dado que en su alcance únicamente se describen aquellos aportes ya establecidos sobre el síndrome de boreout; a partir de la revisión de información existente (Hernández, et al., 2014).

El diseño de investigación es cualitativo; pues, se describen aquellos fundamentos que exploran el síndrome de boreout; y que permiten concluir en inferencias hipotéticas, respecto de las implicancias de dicha variable; tanto en los trabajadores, como en la organización (Ato y Vallejo, 2015).

Al mismo tiempo, presenta un diseño sistemático, pues se recopila avances sobre el estado actual del síndrome de boreout, desde una perspectiva sistemática; es decir, aquellos que se hayan desarrollado durante la última década, utilizando herramientas narrativas y analíticas (Ato, et al., 2013).

2.2. Escenario de estudio.

En la presente investigación; el escenario de estudio se enmarca, de forma excepcional en los países de Latinoamérica; dado que, se describen los estudios que abordan el síndrome de boreout, en la región geográfica antes mencionada.

Se ha delimitado, con exclusividad a Latinoamérica; ya que, en la actualidad existen escasos estudios que exploren el síndrome de boreout; motivo por el cual, se ha optado por constituir un precedente a futuras investigaciones.

2.3. Caracterización de los sujetos.

Asumiendo la naturaleza teórica de la presente investigación; y tomando en cuenta que, se ha basado en la revisión de estudio que exploran el síndrome de boreout en Latinoamérica; dicho apartado no es de aplicación; ya que, no se ha contado con la participación de sujetos.

Conviene señalar que, se han considerado aquellos artículos científicos y estudios reportados en bases de datos, desarrollados durante la última década, en países de Latinoamérica; que aborden el síndrome de boreout; a fin de constituir evidencia que pueda ser analizada.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para la presente investigación, la técnica consiste en el análisis documental; por cuanto, se recopila información referente al síndrome de boreout, desde una perspectiva sistemática, a fin de analizar las principales contribuciones y aportes inferenciales significativos.

El instrumento principal es el artículo citado como referente de análisis; a través de una ficha RAI o de resumen; obtenidos por medio de la búsqueda de la información, en distinguidas bases de datos científicas; los cuales fueron seleccionados, tomando en cuenta criterio de cientificidad, veracidad; así como, su naturaleza y alcances que han sido reportados (Ato y Vallejo, 2015).

2.5. Procedimiento para la recolección de datos.

El proceso de recolección de información ha seguido una estructura preestablecida; para lo cual, inicialmente se ha realizado la búsqueda exacta de estudios científicos; tomando en consideración la palabra clave: síndrome de boreout en Latinoamérica. Así, se ha recorrido a consultar en las bases de datos: Scielo, Academic, Redalyc, Base, Elsevier, Plos, ReserchGate, PubMed, Spocus, Doaj, Psicothema, Latindex, NCBI y MyApa.

Los artículos encontrados, fueron seleccionados y organizados; tomando en consideración los alcances y aplicabilidad de los mismos, así como, su vigencia en la última década; de manera que se constituyeron en elementos de análisis. En la presente revisión, se lograron identificar 35 artículos; de los cuales, únicamente se seleccionaron 12; dado sus contribuciones; y habiéndose aplicado criterios de selección; entre ellos, la originalidad, los hallazgos; y la fuente.

2.6. Procedimiento de análisis de datos.

Para analizar la información recopilada, se ha considerado los siguientes procesos. Los estudios recopilados fueron clasificados de acuerdo a sus alcances; es decir, tomando en consideración los aportes que se pudieron extraer de ellos, distinguiendo entre aportes teóricos, instrumentales y empíricos.

Las unidades o criterios de análisis; para la presentación de los resultados, surgieron, a partir de los hallazgos que reportan los artículos científicos incluidos en la revisión. Así, se presentan cuadros que sistematizan información teórica, instrumental y empírica, respecto del síndrome de burnout en Latinoamérica; siendo analizados, asumiendo dichas posturas; y formulado consideraciones finales que contribuyen con el entendimiento de la variable.

2.7. Criterios éticos.

En la presente investigación, se ha tomado en consideración los siguientes principios éticos. Se ha respetado la propiedad intelectual; asumiendo una postura responsable, respecto de la citación y referenciación de cada uno de los autores, de los que se ha extraído información; así como de las fuentes consultadas (American Psychological Association [APA], 2010).

Así también, se ha considerado el criterio de autenticidad; ya que, los artículos incluidos en la presente revisión, presentan rigurosidad científica y veracidad en sus hallazgos; los mismos que, constituyen unidad de análisis; así, la información presentada goza de legitimidad (González, 2002).

2.8. Criterios de rigor científico.

En la presente investigación, se han asumido los siguientes principios de científicidad. Criterio de validez interna; pues, los resultados, son producto del análisis de estudio científicos que gozan de veracidad y autenticidad (Guba, 1981; Hernández, et al., 2014).

Se ha considerado el criterio de científicidad de validez externa de la investigación; dado que, los resultados, producto del análisis de estudios científicos veraces; que fueran seleccionados considerado su validez y fiabilidad (Hernández, et al., 2014).

III. REPORTE DE RESULTADOS

3.1. Análisis y discusión de los resultados

En la Tabla 1 se observa los principales referentes teóricos del síndrome de boreout. Al respecto se aprecia que, los pioneros en el estudio del síndrome de boreout son Rothlin y Werder; quienes formularon un enfoque basado en las infraexigencias que induce al aburrimiento en el trabajo. A partir de entonces, se han desarrollado novedosas posturas, que se desarrollan, a continuación.

Tabla 1

Principales referentes teóricos del síndrome de boreout

Año	Autor(es)	Principal aporte
2007	Rothlin y Werder	Pioneros en estudiar síntomas de aburrimiento en trabajadores.
2013	Prammer	Plantea un modelo de estrategias de evitación del síndrome de boreout.
2014	Cabrera	Pionero en el desarrollo de instrumentos psicométricos para la valoración del síndrome de boreout.
2015	Stock	Modelo de abordaje basado en demandas y recursos organizacionales.
2015	Brühlmann	Propone un modelo relacional entre el síndrome de boreout y el síndrome de burnout.

El síndrome de boreout es un problema de salud de los trabajadores, cuyos alcances repercuten sobre el desarrollo y productividad de las organizaciones, de manera que se evidencian desequilibrios organizacionales, que pudieran llegar a gran escala. El estudio científico data del presente siglo, a partir de la inclusión en la literatura científica, durante el año 2007, siendo los pioneros Rothlin y Werder (2011); quienes desarrollan un modelo a partir de indagaciones comparativas, desarrolladas con trabajadores que han reportado aburrimiento en sus ámbitos

laborales o que fueron reportados como perezosos por los supervisores; dentro de un marco de valoración del desempeño que éstos venían teniendo, dentro de la organización; en lo concerniente al cumplimiento de funciones.

En dicho modelo, Rothlin y Weder (2011) ponen especial énfasis en diferenciar que, los trabajadores que padecen del síndrome de boreout, se encuentran desmotivados, o bien insatisfechos con las funciones a desarrollar; que pudieran deberse a condiciones laborales que llegan a percibir como inapropiadas o insuficientes para su potencial y capacidades. Al mismo tiempo, las manifestaciones recurrentes del boreout tienen que ver con sentimientos de frustración e impotencia; devenidos de los elementos circunstanciales de las organizaciones, que inducen a una falta de actitud en el colaborador, al percibir que las tareas que le han sido asignadas carecen de valor o bien que, no recibe las recompensas adecuadas por su trabajo. (Silva, 2017).

La propuesta desarrollada por Rothlin y Weder (2011); el síndrome de boreout es entendido desde la confluencia de tres elementos o componentes. Así, el primer componente denominado aburrimiento hace referencia a un sentimiento de desgano y apatía frente a las labores; expresadas por el trabajador como, falta de pasión para cumplir con su trabajo, que evoca un estado de desconcierto y desesperación. Dicho estado conduce a experimentar sensaciones irrealistas, en las que se cree que el tiempo pasa con mayor lentitud o que se alarga; asimismo que, las tareas a realizar son imperceptibles o poco relevantes, o que, existe una falta de control del tiempo; que produce malestar (Rothlin y Weder, 2011).

El componente infraexigencia hace alusión a las percepciones que tiene el trabajador respecto a la cantidad y contenido del trabajo; en las que experimenta que, sus tareas asignadas, están por debajo de sus capacidades o que son muy simples para su potencial. Así, el trabajador tiene la sensación de que le han establecido escasas tareas, o que estas no son significativas, en comparación con las que desempeñan otros trabajadores; o que, sus labores no contribuyen con la mejora de la organización; por tanto, conlleva al desinterés (Rothlin y Weder, 2011; Latella, Marciano y Velazco, 2016).

El componente desinterés se refiere a un estado emocional, en el que se experimenta apatía por las labores asignadas, pues el trabajador suele expresar que insuficiente sentido en sus tareas o que, simplemente, no se encuentra motivado para realizarlas. En dicho componente, se circunscriben la poca significancia que el trabajador le asigna a sus labores, lo que conduce al desgano por realizarlas; ya que cree que éstas no contribuyen con el verdadero funcionamiento de la organización; asimismo influye las percepciones que el trabajador tiene respecto a un desequilibrio entre lo que realiza y el sistema de recompensas que recibe (Rothlin y Weder, 2011; Latella et al, 2016).

El enfoque desarrollado por Prammer (2013), enfatiza en entender que el síndrome de boreout tiene origen y evolución en las condiciones laborales; por cuanto, los nuevos desafíos organizaciones inducen a experimentar situaciones de estrés y ansiedad; que bien podrían predecir el aburrimiento por el trabajo. Al igual que sus antecesores, Prammer considera que, la infraexigencia, la apatía por las labores y el desinterés, forman parte del síndrome de boreout; cuyas principales manifestaciones tienen que ver con la pérdida de la motivación por desarrollar las tareas que le han sido asignadas (Silva, 2017).

Los estudios de Prammer (2011), ha puesto especial interés por encontrar estrategias que permitan evitar la aparición de boreout en los trabajadores; y que básicamente dependen de los dominios de la organización. Así, herramientas como, adecuación del clima organizacional, mejoras en el trabajo conjunto, la promoción de la justicia y ciudadanía organizacional, el fomento de la participación activa del trabajador, las mejoras en las condiciones de trabajo, el fomento de la independencia y autonomía, así como un sistema de recompensas basado en la productividad, podrían ser alguno de los elementos que prevengan la aparición de boreout (Observatorio de Riesgos Psicosociales, 2014).

Así también, se destaca los aportes de Cabrera (2014), quien, a partir de las contribuciones anteriormente citadas, construye un modelo de abordaje del síndrome de boreout, construyendo uno de los instrumentos pioneros, a partir de la valoración de indicadores reportados por trabajadores que aducían sentir

desmotivación por las labores. En dicha investigación, se sintetizan aquellas manifestaciones más del padecimiento, de manera que se logra construir un instrumento fiable y válido para medir el boreout, a partir de un diseño factorial, constituido por tres componentes de primer orden, el aburrimiento, desinterés y la infraexigencia (Barrios y Velazco, 2016).

Otro enfoque que ha contribuido con el estudio del síndrome de boreout fue desarrollado por Stock (2015); quien estudio dicho padecimiento, desde el abordaje de un modelo basado en las demandas y los recursos con que cuenta el trabajador. En su propuesta se pone especial énfasis en entender que, el establecimiento de relaciones poco saludables entre trabajador y cliente, conduce a la aparición de boreout. Así, un escaso entendimiento de las necesidades del cliente, por parte del trabajador, va a derivar en el aumento de tensiones y cuadros afectivos negativos; lo cual, consecuentemente puede derivar en la experimentación de frustración y aburrimiento en el trabajo.

En el enfoque del síndrome de boreout propuesto por Stock (2015), se pone especial énfasis por entender las repercusiones de dicho padecimiento, que se han clasificado en tres dimensiones principales, siendo estas, la crisis de sentido en el trabajo, que tiene que ver con la pérdida de interés por desarrollar el trabajo, ya que se cree que este no es tan valioso; el aburrimiento por el trabajo, que consiste, básicamente en la pérdida del interés por desarrollar las tareas; y la crisis de crecimiento, que tiene que ver con la pérdida de ambición del trabajador por alcanzar un crecimiento en la organización.

Finalmente, se destaca los aportes de Brühlmann (2015), para quien, el boreout tiene que ver con la escasa voluntad para desarrollar las labores, que son reemplazadas por actividades supletorias que compensen el malestar derivado del desasosiego que produce el aburrimiento por el trabajo. En sus aportes, destaca el papel que desempeña el síndrome de burnout, como elemento de comorbilidad para la aparición de boreout; por lo cual, llega a documentar que los citados padecimiento pueden presentarse en conjunto o que uno puede inducir a la aparición del otro; en cuyo caso, los efectos se verán reflejados en la escasa

motivación para cumplir con las funciones demandas por parte del trabajador; y en el desequilibrio organizacional, en lo que concierne a la productividad de la organización y al cumplimiento de sus objetivos.

En la Tabla 2 se aprecia los principales avances instrumentales que exploran el síndrome de boreout, desarrollados en Latinoamérica. Al respecto se observa que, existen escasos estudios de esta naturaleza; siendo característica similar, el modelo teórico formulado por Rothlin y Werder, en los estudios reportados.

Tabla 2

Principales avances instrumentales del síndrome de boreout

Año	Autor(es)	Descripción
2014	Cabrera	Construye la Escala de Boreout; instrumento que, valora las manifestaciones afectivas, emocionales y conductuales de dicho padecimiento; por medio de una estructura de 3 dimensiones, aburrimiento, desinterés e infraexigencia.
2016	Barrios y Velasco	Realizan la adaptación de un instrumento que valora el síndrome de Boreout al contexto mexicano.
2017	Morán	Estudios psicométricos de la Escala de Boreout, para el contexto peruano.

Uno de los primeros estudios instrumentales sobre el abordaje individual del síndrome de boreout fue desarrollado por Cabrera (2014); que en su investigación logró demostrar fiabilidad y validez para una escala que valora dicha variable en población adulta. La prueba está compuesta de 10 reactivos, que se distribuyen factorialmente en las dimensiones desinterés, aburrimiento e infraexigencia; siguiendo el modelo de Rothlin y Weder. Los análisis de confiabilidad y validez, permitieron concluir que dicho instrumento poseía características psicométricas que posibilitaban su utilización para la medición objetiva del síndrome de boreout en población de organizaciones (Morán, 2017).

En lo posterior, y a partir de las contribuciones realizadas por Cabrera (2014), se han realizado diversas adaptaciones y validaciones de la escala de boreout. Así, se ha demostrado que posee propiedades psicométricas aceptables en población chilena (Fernández, 2017). Asimismo, se ha desarrollado adaptaciones en territorio peruano, habiéndose demostrado que el instrumento posee adecuada validez de contenido y de constructo, pues se apreció que los reactivos se distribuyen factorialmente acorde al modelo teórico; al mismo tiempo, posee fiabilidad aceptable y verificable (Azabache, 2016); así también, dicho instrumento ha logrado adaptarse en trabajadores mexicanos (Barrios y Velazco, 2016) y en colaboradores argentinos (Latella et al, 2016).

Los avances instrumentales del síndrome de boreout en Latinoamérica nos permite evidenciar los esfuerzos por contar con pruebas psicométricas válidas y confiables; que permitan la exploración de la variable en trabajadores. Así, un estudio desarrollado con trabajadores peruanos, entre varones y mujeres; ha consolidado la escala de boreout, cuya autoría pertenece a Cabrera. En dicho estudio, se ha demostrado las propiedades psicométricas del instrumento; que valora el constructo, en base a tres dimensiones de primer orden, infraexigencia, desinterés y aburrimiento; y una dimensión general de segundo orden; atribuyéndose que, mientras mayor sea el puntaje, mayor experimentación de síndrome de boreout (Morán, 2017).

En la Tabla 3 se observa los principales avances empíricos del síndrome de boreout. Al respecto se aprecia que, existen diversos estudios; predominantemente de naturaleza correlacional o causal; que enfatizan en dar un verdadero significado e importancia al síndrome de boreout; toda vez que, se ha demostrado que, repercute, negativamente, en la organización y en el trabajador. En lo que concierne a la organización, se ha evidenciado que, se pierden los procesos, llegando a afectar el clima de la organización y la consecución de objetivos empresariales. En lo referente al capital humano; se ha evidenciado que, la pérdida de la motivación por el trabajo y el aburrimiento con las labores, se constituyen en factores comorbidos, que bien podría condicionar la aparición de otros problemas de salud, tanto física, como mentales; y de adaptación.

Tabla 3***Principales avances empíricos del síndrome de boreout***

Año	Autor(es)	Principal aporte
2013	Aguilar y Tapia	El síndrome de boreout se asocia con productividad disminuida y problemas de salud en el trabajador.
2015	Brühlmann	El síndrome de burnout predice la aparición de cuadros de aburrimiento con el trabajo.
2016	Bambula y Gómez	El síndrome de boreout guarda relación con dificultades en el desempeño laboral y alteraciones afectivas en el trabajador.
2017	Silva	El aburrimiento con el trabajo, se asocia con deserción laboral en trabajadores de organizaciones burocráticas.
2018	García, Villavicencio y García	El aburrimiento en el trabajo se asocia con problemas relacionados con la motivación y el estado afectivo del trabajador.
2019	Flores	El síndrome de boreout se asocia de forma inversa, con el compromiso organizacional en trabajadores.
2019	Velásquez y Daythiana	El síndrome de boreout se asocia de forma negativa con satisfacción laboral y productividad laboral.

De origen reciente, el síndrome de boreout se ha constituido en tema central de estudio en las organizaciones; en consecuencia, se ha evidenciado un aumento considerable de investigaciones que lo abordan desde enfoques científicos diversos. Dicho síndrome, popularmente conocido como el síndrome del aburrimiento crónico, llega a constituirse en foco de atención en las organizaciones; dado que, está asociado a múltiples variables, que llegan a influir de forma negativa en el desempeño del trabajador y por ende en la organización misma, afectando del adecuado desarrollo de procesos organizacionales; es por ello que; en la presente revisión, se sistematizan los principales hallazgos empíricos que dan cuenta de las implicancias de la variable.

Durante la última década, los estudios relacionados con el abordaje de factores psicosociales que intervienen en los procesos de la organización, se ha visto en aumento significativo, incluyendo el estudio científico del síndrome de *boreout* (García, et al, 2018; Huerta, et al, 2019). En tal sentido, se comprobado que, dicho problema, afecta de forma considerable en la productividad del trabajador y en el desempeño de la organización, en lo que concierne al cumplimiento de sus objetivos y funciones organizacionales (Velásquez y Daythiana, 2019); lo cual ha motivado a la búsqueda de factores que pudieran ejercer influencia sobre la incidencia de cuadros de síndrome de aburrimiento; toda vez que, su abordaje oportuno significaría ganancias, en cuanto se procure establecer motivación en lo colaboradores, para el desarrollo de sus funciones.

En lo que se refiere a los alcances del síndrome de *boreout*, en la salud del trabajador; se ha demostrado que dicho problema se asocia con una valoración negativa del bienestar; que tiene que ver con una insatisfacción, frustración y sentimientos de impotencia (Silva, 2017). En efecto, se ha evidenciado que el síndrome de *boreout* induce a la pérdida del bienestar emocional del trabajador; quien llega a experimentar un malestar significativo, que compromete su desempeño e incluso su salud; lo cual, se verá reflejado en la pérdida del interés por el trabajo y en la búsqueda de alternativas compensatorias para menguar los efectos del aburrimiento en el trabajo (Brühlmann, 2015).

Asimismo, siguiendo la línea de abordaje del trabajador, se ha evidenciado que el síndrome de *boreout* se asocia de forma significativa con cuadros de ansiedad y depresión en los trabajadores (Brühlmann, 2015). En tal sentido, se ha comprobado que, dicho problema establece una correspondencia con ansiedad y depresión, de manera tal que, mientras mayor sea el aburrimiento por el trabajo, mayor será la experimentación de cuadros de ansiedad y depresión; lo que evidentemente, también se verá reflejado en el desempeño laboral y en la productividad de la organización (Silva, 2017). En consecuencia, se ha demostrado la hipótesis que plantea que el síndrome de *boreout*, va más allá de perjudicar a la organización y sus procesos, sino que involucra un desequilibrio en la salud de los trabajadores, quienes van a responder ineficientemente a las demandas.

Se ha demostrado científicamente que, el síndrome de boreout se asocia con la experimentación de cuadros de estrés en los trabajadores (Barrios y Velasco, 2016); donde se ha podido demostrar que el aburrimiento crónico induce a la aparición de cuadros de estrés; que comprometen la salud del colaborador, disminuyendo su efectividad y alcance de sus tareas encomendadas por la organización. En la misma línea, se ha comprobado que, el síndrome de burnout, se puede presentar, asociado con el síndrome de boreout; a manera de comorbilidad, en el que uno puede inducir a la aparición del otro; condicionando severamente la salud del trabajador (Cabrera, 2014).

Al considerar aquellos elementos implícitos en las organizaciones, se ha demostrado que la antigüedad en el puesto, la falta de innovación en los procesos laborales y un sistema de recompensas inexistente, se constituyen en factores predictores del síndrome de boreout (Barrios y Velasco, 2016). En tal sentido, los estudios centrado en verificar aquellos condicionantes laborales que pueden inducir a la experimentación de aburrimiento crónico con el trabajo, ha caído en la cuenta de que, los procesos organizacionales influyen de forma significativa en el síndrome de boreout; por cuanto, condicionan su aparición e incidencia en los trabajadores, quienes, encuentran monótono al trabajo y tienden a buscar novedosas actividades que los alejan de aquellos agentes evocadores de malestar, llegando incluso de descuidar sus funciones (Aguilar y Tapia, 2013).

Asimismo, se ha comprobado la hipótesis que plantea que, el síndrome de boreout compromete el desempeño laboral, llegando a evidenciarse en una desaceleración y disminución considerable de la productividad del trabajador (García, et al, 2018). En tal sentido, la experimentación de aburrimiento crónico en el trabajo, se asocia de forma negativa con la productividad, estableciéndose una correspondencia, de manera que, mientras mayor sea el aburrimiento con el trabajo, menor será la productividad y desempeño del trabajador; lo cual, se verá reflejado en las pérdidas económicas que genera para la organización. Así también, los efectos de la disminución en la productividad del trabajador, pudieran verse reflejados en los cambios drásticos, establecidos por las organizaciones, como, la remoción del trabajador o los despidos (Cabrera, 2014).

Se ha realizado estudios que evidencia la naturaleza del trabajo, con la incidencia del síndrome de boreout en los trabajadores. En tal sentido, se ha comprobado que, aquellos trabajos que involucran el trato directo con personas, y el cuidado de sus necesidades, pueden predecir con mayor fuerza, la aparición de cuadros de aburrimiento (Bambula y Gómez, 2016). Así, se ha demostrado que, el síndrome de boreout resulta más frecuente en trabajadores del sector salud (Cabrera, 2014); evidenciando mayor frecuencia en varones, que en mujeres.

Finalmente, conviene señalar que, el abordaje del síndrome de boreout está en pleno desarrollo, con mucha más frecuencia en los países de Latinoamérica, en donde aún se mantiene vigente, siendo escasas las investigaciones que dan cuenta de dicho problema; sin embargo, es abordado como uno de los principales factores psicosociales que afectan el desempeño de los trabajadores y, en consecuencia, el de la organización.

3.2. Consideraciones finales.

El síndrome de boreout, también denominado como síndrome de aburrimiento crónico en el trabajo, de procedencia inglesa; es un padecimiento que llegar a experimentar los colaboradores; a raíz de una serie de factores del ambiente laboral, que se suscitan dentro de las organizaciones.

En el modelo del síndrome de boreout; propuestas por Rothlin y Weder (2011) se incluyen aburrimiento, que involucra desgano por el desarrollo de actividades; infraexigencia; que tiene que ver con las percepciones que el trabajador tiene, respecto de sus funciones encomendadas, en donde las valora por debajo de sus capacidades; y desinterés, que tiene que ver, con un estado emocional de apatía por el desarrollo de las tareas a las que fue destinado.

El síndrome de boreout tiene consecuencias, tanto para la organización, destacándose las pérdidas económicas, a raíz del incumplimiento de funciones; como para el trabajador; que incluyen síntomas emocionales de significancia clínica; y problemas familiares y sociales.

Los aportes científicos desarrollados en países de Latinoamérica, implican estudios instrumentales, destacándose los aportes de Cabrera (2014); quien, a partir de las contribuciones de Rothlin y Weder (2011); desarrolla un instrumento psicométrico que permite el diagnóstico y estudio científico del síndrome de boreout; en nuestro contexto; habiéndose realizado diversas adaptaciones y validaciones en países de la región geográfica.

Asumiendo diversos aportes empíricos; se ha demostrado que, el síndrome de boreout afecta significativamente la salud del trabajador, constituyéndose en factor comorbido para la aparición de otros problemas emocionales y sanitarios; al mismo tiempo, se ha evidenciado que, se asocia con un bajo rendimiento laboral; que condiciona el clima de la organización; principalmente.

Tomando en consideración la trascendencia e implicancias del síndrome de boreout; es necesario fomentar su abordaje científico; desde diversas perspectivas; a fin de conocer mejor dicha variable, y poder establecer alternativas de solución, frente a su incidencia en los trabajadores.

En la misma línea, es oportuno señalar que, las organizaciones deberán gestionar ambientes laborales propicios, que garanticen la salud emocional de los trabajadores; con el propósito de frenar la incidencia de cuadros de síndrome de boreout; que podría significar pérdidas para todos los involucrados.

La responsabilidad no solamente deberá recaer en las organizaciones; sino también en los trabajadores; quienes deberán prepararse, por medio de talleres vivenciales, charlas informativas, y toda capacitación pertinente, que les permita desarrollar sus funciones laborales de la mejor manera, manteniendo niveles aceptables de motivación y compromiso organizacional.

REFERENCIAS

- Aguilar, V. y Tapia, O. (2013). *El síndrome del boreout*. Disponible en: <https://www.uv.mx/coatza/admon/files/2013/02/Memoria.pdf#page=6>
- Aguirre, D. (2019). *Motivación laboral y síndrome de Boreout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao*.
- Agudelo, L. (2019). *Síndrome de boreout: ¿Qué sabemos de él?* Universidad de Antioquia, Antioquia, Chile.
- American Psychological Association (2010). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association*. México: Manual Moderno.
- Ato, M. y Vallejo, G. (2015). *Diseños de investigación en Psicología*. Madrid, España: Pirámide.
- Ato, M.; López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(2), pp. 1038-1059. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Azabache, K. (2016). *Construcción y propiedades psicométricas de la Escala del Síndrome de Boreout en colaboradores adultos de Trujillo*. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú.
- Bambula, F. y Gómez, I. (2016). La investigación sobre el síndrome de boreout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Revista Psicología desde el Caribe*, 33(1), pp. 113-131. Doi: <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.33.1.8065>
- Barrios, C. y Velasco, J. (2016). *Adaptación de un instrumento para medir el síndrome de aburrimiento al trabajo (boreout) en población laboral mexicana*. Universidad Nacional Autónoma de México, México.

- Beltrán, A.; Contreras, B.; Forero, L. y García, A. (2016). *Game-mover: herramienta gamificada para diagnóstico del Síndrome de boreout*. Universidad Católica de Colombia, Colombia.
- Brühlmann, T. (2015). Fatigue in burnout and boreout. *Revue Médicale Suisse*, 11(471), 923-926. Recuperado de: <https://bit.ly/2XSlod9>
- Cabrera, L. (2014). Síndrome de Boreout: diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. *Revista de la Universidad Industrial de Santander*, 46(3), 259-265. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/suis/v46n3/v46n3a06.pdf>
- Daza, D.; Plaza, M. y Hernández, H. (2017). Factores de riesgo intralaborales asociados al clima organizacional y su efecto sobre el síndrome de boreout en el sector salud. *Revista Espacios*, 38(58), 3-18.
- Fernández, C. (2017). *Adaptación y validación preliminar del cuestionario de medición del síndrome de Boreout en población chilena*. Universidad de Concepción. Chile.
- Flores, J. (2019). *Síndrome de Boreout y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores en la oficina registral RENIEC-Piura*. Universidad Cesar Vallejo. Piura, Perú.
- García, B.; Villavicencio, E. y García, M. (2018). Síndrome de boreout en trabajadores baby boomers, x y millennials de la ciudad de México. *Psicología Iberoamericana*, 26(2), 1-10. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133959841010>
- Gerena, M. (2019). *El factor motivacional en el aburrimiento laboral*. Universidad Militar Nueva Granada, Colombia.

- González, M. (2002). Aspectos éticos de la investigación cualitativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 29, 85-103
- Granda, D. (2016). *El síndrome del boreout y el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi*. Universidad Técnica de Ambato.
- Guba, E. (1981). Criteria for assessing the truthworthiness of naturalistic inquiries. *ERIC/ECTJ Anual*, 29(2), 75-91.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación científica*. (6ta ed). México: McGraw-Hill.
- Huerta, W.; Ching, G.; Campos, A. y Antaurco, M. (2019). *La satisfacción y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa LSA Enterprises Perú SAC, en la localidad de Carquin*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
- Latella, S., Marciano, N. y Velazco, E. (2016). *BoreOut: Aburrimiento crónico en el trabajo*. Universidad Argentina de la Empresa.
- Loya, K.; Valdez, J.; Bacardí, M. y Jiménez, A. (2018). El síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica: revisión sistemática. *Journal of Negative and No Positive Results*, 3(1), 40-48
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). *Maslach Burnout Inventory Manual* (10ma. ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Morán, K. (2017). *Estudio psicométrico de una escala para medir el Boreout en trabajadores administrativos*. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Observatorio de Riesgos Psicosociales. (2014). *Riesgos psicosociales, el boreout o aburrimiento en el trabajo*.

- Prammer, E. (2013). *Boreout-Biografien der Unterforderung und Langeweile*. Munich, Alemania: Springer VS. <http://doi.org/10.1007/978-3-658-00503-0>
- Rothlin P & Werder P. (2011). *El nuevo Síndrome Laboral Boreout*. España: Penguin Random House Grupo Editorial.
- Rothlin, P. & Werder, P. (2014). *Unterfordert, diagnose, boreout-wenn langeweile krank macht*. Redline Verlag. Alemania.
- Seminario, W. (2018). *Propiedades psicométricas de la escala del Síndrome de Boreout-ESB en el área administrativa de una empresa de Lima*. Universidad Cesar Vallejo.
- Silva, F. (2017). *El nuevo riesgo psicosocial laboral denominado síndrome de Boreout y su vinculación con las organizaciones burocráticas*. Universidad de República.
- Solanes, V. y Del Río, M. (2016). *El Síndrome de Boreout: comparación entre trabajadores españoles e italianos*.
- Stock, R. (2015). Is boreout a threat to frontline employees innovative work behavior? *Journal of Product Innovation Management*, 32(4), 574-592. Doi:10.1111/jpim.12239
- Stock, R. (2016). Understanding the relationship between frontline employee boreout and customer orientation. *Journal of Business Research*, 69(10), 4259-4268. Doi:10.1016/j.jbusres.2016.02.037
- Van Hooff, M. & Van Hooft, E. (2014). Boredom at work: Proximal and distal consequences of affective work-related boredom. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 348-364.

Velásquez, O. y Daythiana, I. (2019). *La satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores de una empresa metalmecánica, Cajamarca*. Universidad Privada del Norte.

Vilotta, N.; Triscari, C.; Solanes, A.; Del Río, B. y Zaragoza, F. (2018). Diferencia de género y edad en los niveles de Boreout en trabajadores. En VIII Congreso Internacional de Investigación e Intervención en Recursos Humanos: Salud Ocupacional, Tecnología y Talento.

Zárate, A. (2018). El aburrimiento en el trabajo: aportes recientes de la psicología. *Avances en Psicología*, 26(1), 9-22.

ANEXOS

FICHA RAI N° 01

Tema de investigación	El síndrome de boreout
Autor(es)	Aguilar y Tapia
Fuente	Primer congreso estatal de ciencias administrativas. Universidad Veracruzana
Año	2013
Artículo	En la presente investigación se reúne los principales avances teóricos y empíricos relacionados con la exploración del síndrome de boreout. Al respecto se conoce que, dicha patología contextualizada como la pérdida de motivación por el trabajo, implica y desencadena una serie de problemas en la salud del trabajador y en la productividad de la organización. Se ha demostrado que el colaborador que padece de dicha patología experimenta sensaciones de cansancio, irritabilidad, se muestra apático y desinteresado por cumplir con sus funciones. Las hipótesis alcanzadas, permiten fomentar la exploración de dicho síndrome.
Palabras clave	Síndrome de boreout, aburrimiento

FICHA RAI Nº 02

Tema de investigación	La investigación sobre el síndrome de boreout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010
Autor(es)	Bambula y Gómez
Fuente	Revista científica Psicología desde el Caribe. SciELO
Año	2016
Artículo	Se ha explorado los avances de estudios aplicativos respecto del síndrome de boreout, habiéndose planificado un estudio sistemático; relacionado con el análisis de hipótesis encontradas; por tanto, se ha verificado las repercusiones de dicho problema, en la salud de los trabajadores y en el desempeño de la organización; evidenciándose para el primer caso que, los trabajadores pueden llegar a experimentar alteraciones afectivas; que compromete la productividad de la empresa.
Palabras clave	Síndrome de boreout.

FICHA RAI Nº 03

Tema de investigación	Adaptación de un instrumento para medir el síndrome de aburrimiento al trabajo (boreout) en población laboral mexicana.
Autor(es)	Barrios y Velasco
Fuente	Doaj
Año	2016
Artículo	La investigación de ha desarrollado con la finalidad de verificar las propiedades psicométricas de un instrumento que valora el síndrome de boreout en trabajadores de Mexico. Durante dicho estudio, se ha realizado pruebas de validez y confiabilidad; demostrándose adecuadas medidas para el instrumento, lo cual valida su utilidad. Al mismo tiempo se ha verificado la incidencia de dicho problema en la población, habiéndose demostrado los efectos del aburrimiento crónico sobre la salud del trabajador; a su vez, que afecta a la organización.
Palabras clave	Síndrome de boreout, adaptación psicométrica

FICHA RAI Nº 04

Tema de investigación	Fatigue in burnout and boreout.
Autor(es)	Brühlmann
Fuente	Redalyc
Año	2015
Artículo	En el presente trabajo de investigación se ha demostrado la relación entre síndrome de burnout y síndrome de boreout en trabajadores. Los resultados evidencian que el burnout predice la aparición de aburrimiento crónico en el trabajo; en cuyo caso, las incidencias son mayoritarias en personal de salud, dado la naturaleza del trabajo. Al mismo tiempo, se ha evidenciado que dichos problemas se asocian con sintomatología clínica en el trabajador y con problemas en el funcionamiento organizacional.
Palabras clave	Fatigue, burnout, boreout

FICHA RAI Nº 05

Tema de investigación	Síndrome de Boreout: diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición
Autor(es)	Cabrera
Fuente	Revista de la universidad Industrial de Santander
Año	2014
Artículo	En la presente investigación, se ha revisado las propiedades psicométricas de un instrumento para la medición del síndrome de boreout en trabajadores. A su vez, se ha verificado su incidencia y compromiso con el bienestar y salud del trabajador y con la presencia de síntomas afectivos que condicionan el desarrollo organizacional. Dicho instrumento, presenta adecuadas medidas de validez y confiabilidad, que permiten su utilización en la investigación y diagnóstico de dicha patología.
Palabras clave	Síndrome de boreout, instrumento psicométrico.

FICHA RAI Nº 06

Tema de investigación	Síndrome de Boreout y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores en la oficina registral RENIEC-Piura
Autor(es)	Flores
Fuente	Base: Repositorio institucional UCV
Año	2019
Artículo	En la presente investigación, de diseño correlacional, se ha evidenciado la asociación del síndrome de boreout en trabajadores, con el compromiso organizacional. En efecto, se ha demostrado que dicha patología afecta de forma significativa en el compromiso con la organización que presentan los colaboradores; por cuanto, tiene consecuencias adversas en el bienestar del trabajador, lo cual lo lleva a disminuir su responsabilidad con la organización.
Palabras clave	Síndrome de boreout, compromiso organizacional.

FICHA RAI Nº 07

Tema de investigación	Síndrome de boreout en trabajadores baby boomers, x y millennials de la ciudad de México
Autor(es)	García, Villavicencio y García
Fuente	Psicología Iberoamericana
Año	2018
Artículo	La presente investigación da cuenta de los efectos del síndrome de boreout en trabajadores; por cuanto, se ha demostrado que se asocia con patologías afectivas y con pérdida de la productividad en el trabajo. En efecto, se evidenció que la experimentación de aburrimiento en el trabajo, afecta el estado de ánimo del colaborador, quien se ve desmotivado para realizar sus funciones y, por consiguiente, abandona sus obligaciones, perjudicando a la organización.
Palabras clave	Síndrome de boreout.

FICHA RAI Nº 08

Tema de investigación	El nuevo riesgo psicosocial laboral denominado síndrome de Boreout y su vinculación con las organizaciones burocráticas
Autor(es)	Silva
Fuente	Repositorio: Universidad de la República, Uruguay.
Año	2017
Artículo	Durante dicho estudio, se ha verificado que el síndrome de boreout también se presenta en organizaciones burocráticas, vislumbrando un panorama distinto que, hasta entonces estaba relacionado con la incidencia en personal de salud. En tal sentido, se demostró que los trabajadores que experimentaban aburrimiento crónico en la organización, solían abandonar sus labores, para compensar el malestar; afectando los procesos organizacionales.
Palabras clave	Síndrome de boreout, organizaciones burocráticas.

FICHA RAI Nº 09

Tema de investigación	La satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores de una empresa metalmecánica
Autor(es)	Velásquez y Daythiana
Fuente	Repositorio: Universidad Privada del Norte.
Año	2019
Artículo	En dicha investigación, realizada con trabajadores de empresa metalmecánica; se demostró que la satisfacción laboral y la productividad laboral, se ven afectadas de forma significativa con episodios de aburrimiento con el trabajo. Así, se demostró que el aburrimiento (síndrome de boreout) predice una baja satisfacción con el trabajo y por ende una disminución progresiva en el cumplimiento de funciones, que se ve reflejado en la disminución de la productividad laboral.
Palabras clave	Satisfacción laboral, productividad y aburrimiento laboral.

ESCALA DE BOREOUT DE CABRERA

Ficha Técnica

Nombre:	Escala de Boreout
Procedencia:	Carabobo, Venezuela
Año de creación:	2014
Objetivo:	Medir objetivamente las manifestaciones afectivas, emocionales y conductuales del síndrome de aburrimiento en el trabajo.
Aplicación:	En trabajadores de empresas, que tengan, al menos 1 año de antigüedad o permanencia en el puesto de trabajo, indistintamente de la edad. Tiempo de duración aproximada, de 15 minutos.
Componentes:	Dicho instrumento presenta tres componentes destacados en el síndrome de boreout, infraexigencia, aburrimiento y desinterés
Validez:	El análisis factorial ha permitido evidenciar que, las cargas factoriales se distribuyen adecuadamente en 3 componentes, que explican el 35% de la varianza total explicada; por lo que, de demuestra que dicha prueba es válida en constructo; al mismo tiempo, valores RMSEA, superiores a ,08 confirman la validez
Confiabilidad:	Se evidenciaron valores alfa superiores a ,08; para cada una de las cargas factoriales del componente de aburrimiento con el trabajo; valores alfa superiores a,06 en las cargas factoriales del componente desinterés por el trabajo; mientras que valores alfa superiores a ,05 en las cargas factoriales del componente infraexigencias; por lo que, se evidencia que el instrumento es fiable.