



Universidad del Azuay

Facultad de Psicología

Carrera de Psicología Organizacional

**SÍNDROME DE BOREOUT EN LOS  
COLABORADORES DEL AREA  
ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD  
ESTATAL DEL SUR DE MANABÍ**

Autor:

**Fabián Alejandro Vega Matute**

Director:

**Mgt. José Daniel Bravo Blandín**

**Cuenca – Ecuador**

**2022**

## **I. DEDICATORIA**

A.

Me gustaría dedicar esta Tesis a mi familia. Para mis padres Cesar Fabián Vega Cevallos y María Antonieta Matute de Vega, por su comprensión y ayuda en momentos malos y menos malos. Me han enseñado a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi perseverancia y mi empeño, y todo ello con una gran dosis de amor y sin pedir nunca nada a cambio.

Fabián Alejandro Vega

## **II. AGRADECIMIENTOS**

Agradezco.

A la Universidad Del Azuay por abrirme las puertas y permitirme formarme académicamente, a todos mis profesores por impartir sus conocimientos y consejos para formarme como profesional y como persona, a mi tutor de tesis Mg. Daniel Bravo, que con su entereza ha sabido tutelarme en el proceso de mi investigación, a mi profesor e integrante del tribunal Mg. Carlos González, quien con su sabiduría y paciencia supo guiarme en la culminación de mi trabajo.

Fabián Alejandro Vega

### III. RESUMEN

Los riesgos psicosociales, son factores de riesgo de tipo laboral que afectan el estado físico y mental del trabajador. En este sentido el Síndrome de Boreout, es una condición que se presenta en el trabajador debido a que este ha encontrado un desinterés por el trabajo, esto se produce debido a una mala organización en el trabajo o un pésimo proceso de selección. Esta investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de Boreout, mediante el análisis de sus elementos y comportamientos más frecuentes, en los trabajadores administrativos de la UNESUM, para lo cual se realizó una revisión bibliográfica para el desarrollo del marco teórico, aplicación de un cuestionario y una entrevista semi estructurada, con la finalidad de realizar un levantamiento de información. Finalmente, a partir de los datos obtenidos se pudo desarrollar una propuesta de mejora, enfocada en fortalecer los aspectos laborales y prevenir el boreout en la organización.

**Palabras Clave:** Síndrome de Boreout, Aburrimiento, Desinterés, Desmotivación, Planes de mejora.

JOSE  
DANIEL  
BRAVO  
BLANDIN

Firmado digitalmente por JOSE DANIEL BRAVO BLANDIN

Nombre de reconocimiento (DN): c=EC, o=BANCO CENTRAL DEL ECUADOR, ou=ENTIDAD DE CERTIFICACION DE INFORMACION-ECIBCE, l=QUITO,

Director de tesis

## IV. ABSTRACT

Psychosocial risks are labor-type risk factors that affect the physical and mental state of the worker. In this sense, the Boreout Syndrome is a condition that occurs in the worker because he has found a lack of interest in work, this occurs due to poor organization at work or a lousy selection process. The objective of this research was to determine the level of Boreout, through the analysis of its most frequent elements and behaviors, in the administrative workers of the UNESUM, for which a bibliographic review was carried out for the development of the theoretical framework, application of a questionnaire and a semi-structured interview, in order to carry out an information survey. Finally, based on the data obtained, an improvement proposal could be developed, focused on strengthening labor aspects and preventing boreout in the organization.

**Keywords:** Boreout Syndrome, Boredom, Desinterest, Desmotivation, Improvement plans.

Translated by:



Fabián Vega M.  
Cod. 71310  
CI. 1314059856

Firmado digitalmente por JOSE DANIEL BRAVO BLANDIN

JOSE DANIEL BRAVO BLANDIN

Nombre de reconocimiento (DN): c=EC, o=BANCO CENTRAL DEL ECUADOR, ou=ENTIDAD DE CERTIFICACION DE INFORMACION-ECIBCE, l=QUITO,

Thesis director



# CONTENIDO

<b>1</b>	<b>Estado del Arte y Marco Teórico:</b>	<b>1</b>
1.1	Antecedentes	1
1.2	Riesgos psicosociales	2
1.2.1	Principales factores de riesgo psicosocial en el trabajo	2
1.2.2	Características de los riesgos psicosociales	5
1.2.3	Principales riesgos psicosociales	6
1.3	El síndrome de Boreout	8
1.3.1	Aburrimiento Laboral	9
1.3.2	Desinterés en el Trabajo	10
1.3.3	Infraexigencia en el Trabajo	10
1.4	Causas del Boreout	11
1.5	Avance del Boreout	13
1.6	¿Quiénes son más propensos a desarrollar el Síndrome de Boreout?	13
1.7	Estrategias Pro-Boreout	14
1.8	Síntomas del Boreout	16
1.8.1	Síntomas externos	16
1.8.2	Síntomas Internos	17
1.8.3	Posibles soluciones al Boreout	18
1.9	Estudios realizados	19
<b>2</b>	<b>Metodología</b>	<b>22</b>
2.1	Tipo de investigación	22
2.2	Población	23
2.3	Preguntas de investigación	23
2.4	Objetivos	23
2.4.1	Objetivo general:	23
2.4.2	Objetivos específicos:	23
2.5	Técnicas e instrumento	23
2.5.1	Encuesta	24
2.5.2	Levantamiento de la información	27
2.6	Entrevista semi estructurada	27
<b>3</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>29</b>

3.1	Cuestionario de Boreout propuesto por Cabrera .....	29
3.2	Entrevista semi estructurada.....	34
3.2.1	Categoría: Aburrimiento Laboral .....	34
3.2.2	Categoría: Desinterés Laboral .....	36
3.2.3	Categoría: Infraexigencia Laboral.....	37
3.2.4	Categoría: Planificación Interna Del Talento Humano .....	39
<b>4</b>	<b>Discusión .....</b>	<b>41</b>
<b>5</b>	<b>Propuesta de mejora .....</b>	<b>44</b>
5.1	Objetivo General .....	44
5.2	Objetivos Específicos .....	44
5.3	Capacitación – Formación de hábitos .....	44
5.4	Metodología .....	44
<b>6</b>	<b>Conclusiones y Recomendaciones .....</b>	<b>46</b>
6.1	Conclusiones .....	46
6.2	Recomendaciones.....	46

## **INDICE DE TABLAS.**

Tabla 1 Preguntas para entrevista semi estructurada .....	28
Tabla 2 Media, mediana y moda del cuestionario 1.....	29
<b>Tabla 3 Actividades por dimensiones.....</b>	<b>45</b>

## **ÍNDICE DE ILUSTRACIONES**

Figura 2 Dimensión aburrimiento en el trabajo .....	30
Figura 3 Desinterés en el trabajo.....	31
Figura 4 Infraexigencia laboral .....	31
Figura 5 Cuestionario 2.....	33
Figura 6 Cuestionario 2.....	33

# INTRODUCCIÓN

El síndrome de Boreout, es una enfermedad laboral generada por el descontento o desinterés de un trabajador en los puestos de trabajo. Este término fue mencionado por primera vez por los psicólogos Phillipe Rothlin y Peter Werder en 2007, al darse cuenta del malestar que sufrían ciertos trabajadores en los puestos de trabajo. Este fenómeno, se produce principalmente por la falta de actividad laboral, el desinterés por parte del trabajador o por permanecer durante muchos años dentro de un mismo puesto de trabajo.

El origen de este síndrome, se puede generar debido a que la empresa no cuente con una adecuada organización, falta de programas de mejora, desinterés por parte del empleador, contratación de un perfil sobre calificado para el puesto, poca o nula definición de los roles del puesto, entre otras.

Las personas que sufren boreout, puede llegar a tener un desinterés no solo en las actividades laborales, sino también en las actividades cotidianas, además se puede apreciar una baja realización personal y despersonalización con las empresas y el entorno. Esta situación puede afectar tanto a la persona como a su entorno.

# Capítulo 1

## 1 Estado del Arte y Marco Teórico:

### 1.1 Antecedentes

El síndrome de Boreout o aburrimiento crónico laboral, es una patología poco conocida en el mundo laboral, que por lo general está relacionada con la infraexigencia laboral, el desinterés por el trabajo y el aburrimiento. Por lo que, el Síndrome de Boreout es un estado psicológico negativo de baja excitación relacionada con el trabajo, el cual se manifiesta de tres maneras: aburrimiento crónico laboral, crisis de sentido en el trabajo y crisis de crecimiento laboral. Todos estos síntomas se dan principalmente por la falta de desafíos en el trabajo. (Stock, 2016).

El síndrome de Boreout, está compuesto por las palabras anglófonas “*bore*” que significa aburrido y “*out*” que significa fuera, al combinar ambas palabras resultarían en una expresión similar encontrarse sumamente aburrido. Este término fue acuñado por los suizos Phillippe Rothlin y Peter Werder en 2007 en su libro “*El nuevo síndrome laboral Boreout: Recupera la Motivación*” en donde definen como una situación de aburrimiento crónico dentro del puesto de trabajo que puede llegar a desencadenar problemas de salud por ansiedad y estrés.

Este factor es producido debido a que los individuos se encuentran en actividades que le han dejado de interesar, generando en ellos un aburrimiento, dicho aburrimiento se acrecienta cada vez más hasta tornarse insoportable, adquiriendo de esta manera nuevas dimensiones, en este caso el aburrimiento se vuelve crónico ya que se mantiene durante un tiempo prolongado y afecta a distintos componentes de la vida.

Partiendo de esta premisa, varios autores en base a la definición de Rothlin y Werder, han propuesto nuevas investigaciones y definiciones que aportan al concepto original como son Medina (2015) quien se refiere al síndrome de Boreout como “aquel donde no se direcciona el talento del capital humano y los empleados desperdician sus habilidades en tiempos muertos dentro de su jornada laboral”

## 1.2 Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales en el trabajo, se originan por una deficiente organización y gestión de las actividades en un entorno social negativo, podrían afectar la salud, física, psíquica o social del trabajador.

Los factores de riesgo psicosocial, en el trabajo involucran a todas las condiciones presentes en el ámbito laboral que podrían perjudicar a la salud de los trabajadores, provocar estrés y a largo plazo generar enfermedades. Hay que tomar en consideración de que los riesgos psicosociales son diferentes a los factores psicosociales estos últimos engloban condiciones negativas y positivas del lugar de trabajo, que pueden incidir en el trabajador. En cambio, los riesgos psicosociales, sólo se enfocan en situaciones circunstancias o estados del organismo, que tienen una elevada probabilidad de afectar la salud de los empleados (Castro-Méndez, 2018).

### 1.2.1 Principales factores de riesgo psicosocial en el trabajo

Cuando las empresas, organizaciones e industrias son disfuncionales, traen consecuencias como tensión, estrés problemas de adaptación, conflictos que más adelante pueden poner en peligro, la salud del trabajador y su desempeño laboral. Los efectos de los riesgos psicosociales afectan de forma diferente a cada trabajador, es algo subjetivo porque las mismas condiciones podrían ser muy molestas para un empleado, mientras que para otro son aceptables (Díaz & Carrasco, 2018).

De esta manera, algunas empresas ya están ejecutando estrategias preventivas para evitar o eliminar los posibles factores de riesgo psicosociales. Los principales son los siguientes:

**Factores organizacionales.** - Son los que afectan a la política, valores, cultura y filosofía de la empresa, así como a las relaciones laborales

**Factores laborales.** - Se relacionan con las condiciones del empleo la concepción del puesto de trabajo y la calidad del mismo. Los más comunes son los siguientes (Samaniego & Suárez, 2018):

- **Problemas con las funciones del trabajo**

En este tipo se clasifican los trabajos rutinarios y monótonos, realizar actividades que no tienen sentido o desagradables, duplicidad de tareas, bajo uso de habilidades e incertidumbre sobre la ejecución.

- **Grado de control**

Se refiere al nivel de control que el trabajador percibe que tiene sobre cómo conseguir los objetivos de su trabajo y sobre las acciones de la organización, el más común es cuando la empresa toma alguna decisión y evidentemente el empleado no tiene control alguno sobre los cambios que conlleva. No todos los trabajadores pueden decidir su ritmo para realizar sus funciones sus horarios descansos cantidad o tipo de labores cargas de trabajo etcétera. En conclusión, tienen poca libertad al momento de elegir la forma para lograr los objetivos de su puesto de trabajo.

- **Sobrecarga de trabajo**

Es probablemente uno de los factores de riesgo más estresantes para los trabajadores, se refiere al exceso de trabajo tener que hacer labores con tiempo muy limitado o de prisa realizar trabajos muy intensos, que requieren mucha energía tener plazos urgentes y estrictos tener la presión para trabajar horas extra, etcétera.

- **Máquinas equipos y herramientas en malas condiciones**

Tener las herramientas equipos e instrumentos de trabajo obsoletos, viejos, descompuestos, lentos, sucios y o dañados, suele ocasionar un importante malestar en los empleados las instalaciones incómodas también afectan, como la falta de espacio instalaciones, con poca luz, mucho ruido etcétera.

- **Falta de organización**

Es algo muy común en las empresas, como el hecho que hay jefes que no saben delegar, fallo en la comunicación entre los integrantes de la empresa,

no existe apoyo de los superiores, los objetivos no están bien definidos, no hay recursos, ni materiales.

- **Problemas de rol**

Hay casos en los que el trabajador tiene dificultades o dudas respecto a su rol en la organización o el grado de responsabilidad que tienen sobre otros empleados el fenómeno de ambigüedad de rol se caracteriza, porque el individuo desconoce su papel en la empresa como no está bien definido, no sabe si está haciendo el trabajo correctamente.

- **Desarrollo profesional y personal**

Surge cuando el trabajador siente una paralización o incertidumbre en su carrera profesional, se incluye también cuando el empleado desempeña sus funciones de la mejor forma y está poco valorado socialmente. También se incluye, cuando surge la amenaza de no tener la posibilidad de ascender en la compañía, aunque se mejore y capaciten. Otro motivo, es cuando el trabajador siente que recibe una remuneración que no es adecuada a la formación académica conocimientos o actividades que desempeñan.

- **Inseguridad contractual**

El contrato puede generar inseguridad cuando se tiene un trabajo temporal con un periodo de prueba o mediante contratación por outsourcing, genera incertidumbre en el individuo el trabajador podría percibir que la remuneración no es la suficiente, cuando se tiene el sentimiento de incertidumbre sobre el futuro laboral principalmente por la inseguridad económica consecuente para el mismo empleado y su familia.

- **Relaciones interpersonales**

Este fenómeno se produce en algunos trabajadores en donde se aíslan social y físicamente, existe poca relación o distanciamiento entre superiores y empleados, falta de apoyo social, conflictos entre los integrantes del equipo,

tener una mala disposición de la ayuda que proporcionan otros compañeros de trabajo o supervisores también entra en esta categoría.

- **Conflictos relacionados con los horarios**

Otros factores de riesgo van de la mano con los horarios de trabajo en muchas empresas el horario es inflexible exigen muchas horas de trabajo no disponen de momentos de descanso, el horario podría ser cambiante o imprevisible, tener turnos nocturnos exigir una hora de entrada y no respetar la hora de salida del trabajador, entre otros.

Vale la pena mencionar, que en los lugares de trabajo puede haber discrepancias entre el trabajador y el medio, esta situación es completamente normal. Sin embargo, cuando se acumulan diferentes factores de riesgo psicosocial, probablemente repercute en los trabajadores y comiencen a sentirse frustrados y desmotivados (Conrero & Sosa, 2019).

### **1.2.2 Características de los riesgos psicosociales**

Las características de los factores de riesgo psicosocial, son los siguientes (Lafaurie, 2017):

- **Crecen en el tiempo y el espacio**

La mayoría de los riesgos laborales, están delimitados en torno a una acción concreta, en un escenario particular. Sin embargo, los riesgos psicosociales se extienden y abarcan a un ámbito más amplio, porque no se puede delimitar la cultura empresarial o el liderazgo en la empresa.

- **Dificultad de cuantificar**

Existen factores que pueden ser medidos bajo sus propios parámetros como el ruido la iluminación o el espacio, en donde los especialistas en prevención de riesgos utilizan esta información para resolver el problema. Pero hay riesgos que no pueden ser medidos como la cohesión social de la plantilla o la comunicación en la empresa, es cierto que hay sistemas adaptados a los riesgos psicosociales, sin embargo, no son tan precisos.

- **Podrían interrelacionarse con otros riesgos**

En el cuerpo humano no es posible separar la dimensión física de la mental, como se puede dar el caso de enfermedades cardiovasculares las cuales tiene como origen el estrés.

- **Tienen una escasa o nula cobertura legal**

Referente a los riesgos psicosociales los límites son difusos y no todas las empresas saben cómo resolverlo, contrariamente a los riesgos físicos como es el caso de la exposición a las vibraciones mecánicas o la iluminación en un puesto de trabajo, los cuales están normalizadas y previstas dentro de la legislación sobre prevención de riesgos laborales, en este sentido los riesgos psicosociales están modulados por la propia percepción del trabajador y por su experiencia personal.

- **La dificultad de elaboración de una estrategia de prevención**

Para los demás factores de riesgo la intervención es muy clara y casi siempre hay soluciones técnicas de por medio para afrontar cada situación, en cambio un clima hostil en la empresa afecta la productividad de los trabajadores, así como a su salud.

### **1.2.3 Principales riesgos psicosociales**

En base a lo mencionado con anterioridad, la clasificación de los riesgos psicosociales es difusa ya que estas no son reguladas en su totalidad por la ley, sin embargo, entre los más frecuentes se tiene (Almeida & Vera, 2020):

Estrés. - El estrés es el más conocido, porque es una respuesta general al resto de los factores psicosociales, es un estado que se caracteriza por los niveles elevados de excitación y de respuesta, así como la frecuente sensación de no poder afrontarlos. Es importante mencionar que, cuando la situación se vuelve crónica se produce el desgaste profesional conocido como síndrome de burnout (Cabezas & Beltran , 2018).

Estrés por anticipación. - Otro fenómeno frecuente es el estrés por anticipación, este surge cuando el trabajador no para de pensar sobre los problemas que tendrá si pierde su

trabajo, lo que genera elevados niveles de estrés que pueden ser más dañinos que la propia pérdida del trabajo (Gacto, 2019).

Violencia laboral. - Se refiere a la violencia ejercida desde una posición de poder contra un grupo o persona en un ámbito relacionado con el trabajo, existen dos tipos de violencia la física y la psicológica, diferentes sensaciones desagradables ocasionadas por la insatisfacción con el trabajo pueden ocasionar diferentes tipos de violencia contra otros compañeros, jefes o clientes (Bejarano & Suárez, 2018).

Acoso laboral. - Este va relacionado con un mal clima laboral y comportamiento negativo entre los compañeros de trabajo, se incluyen a los superiores o directivos el acoso laboral también es conocido como mobbing el trabajador sufre una auténtica tortura psicológica por parte de otro u otros miembros de la empresa, el objetivo es atormentar su estancia y forzarle a abandonar el puesto de trabajo (Veliz Burgo, Dörner Paris, Soto Salcedo, & Arriagada Arriagada, 2018).

El acoso sexual. - existen dos tipos el quid pro quo conocido como algo a cambio de algo y el chantaje sexual producido por un ambiente hostil, el acoso moral sexual o discriminatorio, son tipos de violencia psicológica (Sánchez, 2017).

Inseguridad contractual. - Es una preocupación constante que se deriva de la inestabilidad del trabajo y condiciones cambiantes del mismo.

El conflicto familia trabajo. - Suele manifestarse en dos vertientes familia trabajo y trabajo familia, podría surgir porque no existe apoyo por parte de la familia se den exigencias laborales familiares que son conflictivas o incompatibles. Es cuando existen dificultades para mantener un equilibrio entre las demandas de la familia y las demandas del trabajo, la falta de equilibrio entre ambas genera una disminución en el rendimiento laboral. Si los conflictos entre familia y el trabajo se agravan existe la probabilidad de que el afectado abandone la empresa, porque la percibirá como un impedimento para atender sus responsabilidades familiares (Sánchez, 2017).

Problemas de salud. - Cuando las exigencias del trabajo no se ajustan a las necesidades capacidades y habilidades del trabajador o su labor no es recompensada a

largo plazo pueden surgir los problemas de salud, existen más probabilidades de que aparezcan cuando se acumulan diferentes factores como descontento con las condiciones de trabajo, estrés y recibir acoso laboral. Referente a la salud mental, el estrés crónico es la principal consecuencia se manifiesta por los elevados niveles de fatiga, cansancio físico y emocional uno de los síntomas es que genera altos niveles de frustración (ISO.45001:2018, 2020).

Es habitual que aparezcan otros trastornos depresivos o de ansiedad, baja autoestima, apatía problemas de abuso de sustancias insomnio falta de concentración desesperanza etcétera. Cuando el trabajador ha sido víctima de conductas violentas, acoso sexual o mobbing podrían surgir conductas para suicidas o autodestructivas. Está ampliamente demostrado que los riesgos psicosociales ponen en peligro la salud de la persona afectada tanto física como mentalmente (Correa-Tanta & Tantalean-Cholan, 2019).

### **1.3 El síndrome de Boreout**

El síndrome de Boreout, se genera cuando el sujeto pierde el interés o el gusto por las actividades laborales que este realiza, lo que representa un estado psicológico negativo en relación con las actividades relacionadas con el trabajo. La cual se ve manifestada por tres comportamientos observables, el primero es el aburrimiento laboral, el cual se presenta en la pérdida de interés por parte del trabajador en las actividades cotidianas del trabajo, la segunda es una crisis de significado del trabajo, es decir que el trabajador ha perdido el propósito por las actividades laborales y la motivación en este contexto, y finalmente, una crisis de crecimiento dentro de la organización, lo que representa que el trabajador se encuentra estancado dentro de su actividad laborar y se ve limitado en oportunidades de crecimiento y mejora dentro de la empresa.

Vale la pena mencionar, que el boreout, se podría considerar como una actividad opuesta al síndrome de burnout, ya que este se presenta por una sobre carga de las actividades laborales generando diversos problemas como es el cansancio emocional, la despersonalización y la poca realización personal. Por otra parte, el trabajador que se ve afectado por el síndrome de boreout, tiene el sentimiento de que el pudiese ocupar de mejor manera sus habilidades y destrezas, pero al no ser requeridas por la empresa genera

un sentimiento de que sus capacidades están siendo infrutilizadas y encuentra que en su jornada laboral queda mucho tiempo libre.

Todo esto va acompañado, de un ámbito laboral en donde el individuo no se siente parte, Es decir que el medio en el que se desenvuelve no presenta exigencias en cuanto a su rendimiento, por lo que el interés poco a poco se vuelve nulo al momento de realizar sus tareas. Debido a esto, los colaboradores comienzan a tener tiempo libre porque sus tareas las realizan rápidamente y así poder usar esa parte de tiempo en actividades que no tienen nada que ver con sus labores. El trabajador que sufre este síndrome se siente cansado, irritado, apático y es un trabajador introvertido. Sumado todo esto, al trabajador le puede generar una baja autoestima y depresión, conflictos en el ambiente laboral y pérdidas cuantiosas a la empresa en la que labora. (Cabrera, 2014).

“El concepto Boreout está compuesto por las dos palabras inglesas Bore aburrido y out fuera. De la combinación de ambas palabras resultaría, pues, algo parecido a un encontrarse fuera del aburrimiento. Así, el trabajador afectado de boreout sería alguien que se encuentra, en cierto modo, más allá del aburrimiento. Por descontado, eso no significa que por ello el trabajador vaya a acabar con su aburrimiento y vuelvan a aparecer en su vida el cambio y la emoción. Al contrario: en este caso el aburrimiento se hace hasta tal punto insoportable que adopta para el afectado, nuevas y mayores dimensiones”. (Rothlin y Werder, 2011, p.8).

### **1.3.1 Aburrimiento Laboral**

Un trabajador que presente aburrimiento laboral, es un colaborador con bajo rendimiento y desempeño, debido a que las tareas que realiza no representan ningún reto personal, lo que provoca desgana, desidia y falta de motivación. Esto a su vez, la persona que presenta aburrimiento no está dispuesta a iniciar una actividad que pueda acabar con dicho estado, ya sea porque su capacidad de actuar es baja o simplemente porque cree que nada a su alcance puede cambiar esta situación de aburrimiento. (Rothlin y Werder, 2011).

El problema surge cuando el aburrimiento se presenta de manera crónica, severa y prolongada. El colaborador que sufre de aburrimiento en exceso; su concentración se verá afectada y esto es debido al estrés que ocasiona el síndrome de Boreout.

“Estado de desgano, duda y desorientación, porque el trabajador no sabe qué hacer durante todo el día o buena parte de la jornada laboral; el aburrimiento puede ser generado por el tipo de actividades a realizar (tediosas, monótonas, sin sentido), por el contenido de las tareas, y por las acciones que acomete el trabajador durante la jornada”. (Rothlin y Werder, 2011).

### **1.3.2 Desinterés en el Trabajo**

Un trabajador que presenta desinterés laboral, considera que sus labores son fáciles, que en su trabajo realiza poco o nada, esto al colaborador le aburre y comienza a mostrarse desganado. El colaborador presenta baja motivación y la sensación de no sentirse aprovechado profesionalmente al máximo, por lo que comienza a mostrarse ajeno y muy desinteresado dentro de la organización, sin importarles ni siquiera planes de carrera o ascensos.

“Acá se detecta una ausencia de identificación con el trabajo; el colaborador puede representar desinterés por todo lo que representa la empresa, desinterés por el trabajo, y desinterés por su propia situación dentro de la empresa, no preocupándole ni siquiera promociones o ascensos dentro de la organización”. (Rothlin y Werder, 2011, p.13).

### **1.3.3 Infraexigencia en el Trabajo**

La infraexigencia, está estrechamente relacionada con la sensación de poder rendir más de lo que se le exige al colaborador; la persona se puede sentir infra exigida porque sus habilidades superan las tareas que le son asignadas o también por la cantidad de tareas que se le asignan; siendo otra situación las características de la estructura de la organización, dentro de la cual se hace difícil precisar la necesidad o pertinencia de las actividades que cumple. (Cabrera, 2014, p.206).

Dicho autor menciona que la infraexigencia está constituida por dos elementos:

- El elemento cuantitativo, afecta cuanto trabajo. En este caso el trabajador tiene demasiado poco que hacer, apenas si hay trabajo o el trabajo existente se distribuye siempre entre los mismos personajes, dentro de un círculo al que él no pertenece o del que forma parte de modo marginal.

- El elemento cualitativo, afecta al contenido del trabajo. Para un trabajador Infra exigido lo que debe ejecutar es demasiado sencillo, o no se le concede una responsabilidad real para estructurar o cambiar algo en su tarea. Sin embargo, sus conocimientos y sus capacidades le permiten rendir más en la empresa.

En general, la infraexigencia ocurre cuando se contrata a una persona sobre calificada para un puesto en particular en el que se le pide muy poco y siente que podría hacer más. Esta es la clave para evitar este tipo de situaciones a la hora de la selección de personal, ya que de esta forma podemos evitar las falsas expectativas de los futuros colaboradores o candidatos sobre los puestos y actividades que realizarán dentro de la organización.

En épocas de crisis económica, estas situaciones se pueden ver empeoradas, debido que, al existir un mayor número de candidatos disponibles para un puesto de trabajo, las empresas tienen la posibilidad de cometer errores al momento de iniciar la contratación de trabajadores sobre calificados para un puesto. En cambio, los trabajadores que tienen una infra carga de tareas, en la necesidad de querer conservar su empleo, no reclaman por temor a que no sean considerados como necesarios para el puesto de trabajo.

Un trabajador esta infra-exigido cuando tiene la sensación de que en realidad podría rendir más en el puesto de trabajo de lo que efectivamente rinde. Expresado de otro modo: lo que el empresario exige como rendimiento del trabajo se sitúa por debajo de las posibilidades del trabajador. (Rothlin y Werder, 2009, p.12).

## **1.4 Causas del Boreout**

Al momento de elegir una carrera profesional, muchas personas la eligen por influencia de sus familiares o amigos, beneficios sociales, un puesto de trabajo seguro, la perspectiva de una carrera más prometedora o incluso un salario superior al que se tendría en el sector que realmente le interesa estudiar. Las posibilidades de sufrir aburrimiento laboral aumentan desde el principio de elegir una carrera equivocada, puesto que, por más bueno que sea el ambiente laboral o el salario sea muy bueno, la persona tiene que realizar labores o tareas que no son de su agrado y mucho menos que le resulte motivante. (Rothlin & Werder, 2007).

Las diferentes formas que adoptan las organizaciones, así como las pautas de trabajo que establezcan determinan, dependiendo en parte de las particularidades de cada trabajador, procesos de salud y enfermedad, tanto física como mentalmente. A la vez que influyen en las personas en la construcción de identidad y subjetividad (Silva, 2017).

Farmer y Sunaberg (1986) y Sommers y Vodanovich (2000), afirman que, aunque cualquier persona puede sufrir de aburrimiento, las personas que tienen mayores niveles de ansiedad, depresión y/o niveles más bajos de sociabilidad tienen mayor propensión a aburrirse.

Otra posible causa de Boreout es trabajar en el lugar equivocado, es decir, cuando el ambiente de trabajo no es favorable, cuando las oportunidades de ascenso son casi inexistentes y el desarrollo de los empleados se ve obstaculizado o cuando un superior realiza por sí mismo todo el trabajo que le resulte interesante y solo tenga que delegar las tareas aburridas o simplemente no delega nada. Muchas veces también se debe a que la organización realiza una mala descripción de puestos o no aprovecha todo el potencial de los trabajadores. (Rothlin & Werder, 2007).

Cuando se dan estos casos, muchas veces el entorno termina influyendo en la conducta de las personas por más motivada que este en desarrollar su trabajo.

Para Schaufeli y Salanova (2014), las características organizacionales que pueden provocar síndrome de Boreout en las personas, son las siguientes:

- Tareas monótonas y repetitivas. Realizar las mismas tareas de manera rutinaria o diariamente.
- Sub carga mental y baja utilización de habilidades. Realizar tareas sencillas o por debajo de la capacidad de las personas.
- Restricción del comportamiento. Establecimiento de reglas y procedimientos que malogran la creatividad y estimulación de los trabajadores.
- Ausencia de sentido del trabajo. Que las tareas que se realicen carezcan de propósito para quienes la desarrollan o no conozcan su finalidad o utilidad.

El síndrome de boreout se presenta en un trabajador de varias maneras y para evitar que los colaboradores de una organización padezcan de ello, es muy importante diseñar y planificar estrategias que permitan disminuir y en el mejor de los casos evitar que los trabajadores sufran de boreout, por ejemplo, se podría diseñar adecuadamente el perfil de puesto y así con esta herramienta el colaborador conozca desde un principio las funciones que debe realizar dentro de la organización.

## **1.5 Avance del Boreout**

La aparición y progresión del Boreout puede variar de una persona a otra, que puede verse afectada con mayor o menor intensidad. En algunos casos, este síndrome puede manifestarse de manera leve, en donde el sujeto no se siente afectado, pero en otras situaciones puede aparecer más rápidamente, creando un malestar potencial oculto. Cabe señalar que esta condición puede ocurrir gradualmente. Es decir, durante un período de tiempo sustancial, donde la persona durante muchos años desarrolla el síndrome sin siquiera darse cuenta de que lo tiene.

Un poco de aburrimiento en el trabajo es saludable. Permite que las personas desarrollen su creatividad, socialicen con sus compañeros de trabajo y se planteen acerca de qué tipo de trabajo les gustaría desarrollar (Labath, 2015). Pero el problema de este síndrome surge cuando progresivamente el desinterés, el aburrimiento y la infra exigencia se van apoderando del colaborador en su puesto de trabajo, volviéndose un caso crónico.

En un principio el colaborador se encuentra conforme con su trabajo, hasta que comienza a notar que algo no está bien. Su trabajo es muy monótono o rutinario, tiene mucho tiempo libre e ir a su lugar de trabajo ya no lo motiva. El asunto se convierte en problemático cuando los elementos individuales acompañan de forma exagerada y casi diariamente al trabajador en su puesto de trabajo. (Rothlin & Werder, 2007).

## **1.6 ¿Quiénes son más propensos a desarrollar el Síndrome de Boreout?**

Los colaboradores que trabajan para una empresa que no es de su propiedad son los más propensos de padecer este síndrome. No importa la jerarquía o puesto de trabajo que tengan dentro de la organización. Las personas que están más involucrados con los

objetivos de la compañía y tienen la posibilidad de crecimiento dentro de ella, son menos propensos a desarrollar Boreout. También ocurre lo mismo con profesionales que son autónomos, sería raro ver a un cirujano padecer de Boreout. (Rothlin & Werder, 2007).

Los trabajos que implican resultados medibles y en un tiempo determinado, también tienen poca probabilidad de desarrollar Boreout. Por más que el trabajador realice tareas aburridas o monótonas, es imposible desarrollar las estrategias Pro-Boreout. Esto se debe a que si no cumplen con los resultados esperados corren el riesgo de perder el empleo. (Rothlin & Werder, 2007).

Para Rothlin & Werder (2007), el trabajo de escritorio es un impulsor de Boreout. Especialmente en el sector de servicios. Los trabajadores que se desempeñan en una oficina y tienen cierto control sobre las tareas que desarrollan, pueden utilizar con mayor facilidad estrategias para no verse cargados de trabajo y terminar enredados en ellas.

## **1.7 Estrategias Pro-Boreout**

Las Estrategias Pro-Boreout son un punto muy importante dentro de la evolución del Síndrome de Boreout. Éstas no son más de las acciones que el trabajador emprende para simular que está abrumado por el trabajo, por lo cual no se le asignan más tareas, y como consecuencia perpetúa el Síndrome de Boreout. (Noriega & Cabrera, 2014).

Según un artículo científico de la Universidad Industrial de Santander, Colombia, entre las estrategias más conocidas están: (Noriega, L. E. C, 2014).

**Documentos:** El empleado coloca documentos sobre el escritorio, dándole la sensación a su jefe y compañeros de que está ocupado.

**Pantalla:** Similar al anterior, pero teniendo algún archivo, presentación o informe abierto en la pantalla de la computadora, cuando en realidad está navegando por internet, por ejemplo, planeando sus próximas vacaciones.

**Pseudo entrega:** Con esta estrategia, el trabajador simula su identificación con la empresa. La forma más sencilla de hacerlo es alargar inútilmente el tiempo que se pasa en el puesto de trabajo: el empleado es el primero que llega y el último que se retira de la

oficina, dando una imagen de ocupado y sobrepasado de tareas. Esta estrategia por lo general causa buen efecto, ya que hay pocas cosas que den una impresión más negativa que llegar tarde por la mañana y desaparecer luego temprano por la tarde.

**Compresión:** Consiste en trabajar de modo eficiente y concentrado en una tarea, para acabar de manera rápida y cuanto antes el trabajo, para luego retrasar la fecha límite marcada por el jefe. De este modo, el trabajador consigue tiempo libre para sus cosas privadas, o para conversar con compañeros de trabajo sobre temas no laborales, siendo una fuente de distracción. La ventaja de esta estrategia radica en que, si por cualquier motivo el jefe solicita el trabajo antes de tiempo, el empleado lo presenta de manera inmediata dando la imagen de empleado eficiente.

**Prorrogar una tarea:** El trabajador prorroga su trabajo o lo lleva a cabo en mucho más tiempo del realmente necesario, logrando de esta manera estar siempre ocupado y sin tiempo para que le asignen nuevas tareas. En consecuencia, intenta por todos los medios que las mismas pasen a otra persona, ya que le quitarían tiempo libre que utiliza para desarrollar sus actividades privadas a las que ya se ha acostumbrado.

**Obstaculización estratégica:** Se trata de evitar que un compañero de trabajo o un cliente, pueda tomar medidas que hagan que el trabajador se vea forzado a una actuación inmediata. El objetivo no es no ejecutar el trabajo, pero con esta estrategia lo que se manipula es el momento en el que el mismo debe estar completado, se provocan eventuales aplazamientos en el proceso de trabajo y se trasladan los retrasos a otros. No pide y tampoco acepta ayuda de los compañeros para que lo apoyen en la realización de una tarea, para evitar que descubran el status de la misma en primer lugar, y además porque lo obligaría a que termine antes con la misma.

**Home Office / “Estrategia del maletín”:** Esta estrategia sirve para comunicar que el trabajo que ha quedado pendiente durante la jornada debido al exceso de estrés, se realizara en casa. Quien utiliza esta estrategia, busca simular dos cosas: En primer lugar, que su trabajo es muy importante, y que por eso sigue trabajando incluso en su tiempo libre. Al mismo tiempo, muestra su interés y su compromiso con la empresa, que no acaba en la puerta de la oficina. En segundo lugar, que esta sobrepasado de trabajo. El trabajador se lleva a casa el famoso “maletín”: se lleva documentos, informes, carpetas o la

computadora portátil del trabajo. La ventaja de esta estrategia es que el control es casi imposible. Nadie, ni siquiera su propio jefe puede comprobar o saber que tarea en particular se ha llevado el empleado a casa. Aunque bien, esto carece de importancia: lo importante es que produce una buena impresión y transmite entrega e interés por el trabajo, al punto de sacrificar su tiempo libre.

**Pseudo Burnout:** Se queja continuamente de lo sobrepasado de tareas que esta, y de la cantidad de trabajo asignado que tiene. El empleado da a entender a los demás explícitamente que, si tiene que ocuparse de una tarea adicional, colapsaría. Provoca de forma abierta el agobio que siente, y hasta desencadena una reacción compasiva.

**Ruido:** Durante la jornada laboral, se moviliza constantemente, ya sea imprimiendo documento, solicitando útiles e implementos de oficina de manera de dar la sensación de que está trabajando de forma intensa, o bien abrir un email y teclear de forma frenética. Estas estrategias, de ningún modo solucionan el problema. Por el contrario, no solo ocultan el núcleo del problema, sino que lo hacen cada vez peor. Y a pesar de que incluso el empleado que está afectado por Boreout lo sabe, sigue repitiendo estas conductas, cayendo en la paradoja del Boreout.

## 1.8 Síntomas del Boreout

Según un artículo publicado por Valentina Candini (2012), los síntomas básicos que pueden presentar un trabajador que padece de este síndrome son los siguientes:

- Cansancio físico constante sin ninguna razón aparente.
- Permanentemente se encuentra irritado, incluso en su casa.
- Es totalmente apático a cualquier actividad laboral en su actual trabajo.
- No comparte lo que le sucede.

También, pueden dividirse en síntomas que son perceptibles tanto interna como externamente (Rothlin & Werder, 2007). A continuación, se describen ambos síntomas.

### 1.8.1 Síntomas externos

No es algo sospechoso, o que pruebe el Boreout que una persona almuerce en el escritorio mirando su monitor, pero si lo es, en caso de que esa persona extienda su hora

de almuerzo lo máximo posible luego de la oficina, luego comprar comida y comer frente a la pantalla crea una imagen de estrés y exceso de trabajo. Lo mismo ocurre con alguien que está constantemente hablando por teléfono fuera de su estación de trabajo, no hay duda de que debido al ruido en la oficina esa persona necesita estar constantemente afuera para hablar por teléfono con clientes, productos o proveedores. Pero si es así, si se detecta un patrón de comportamiento de Boreout en esa persona y realiza esta acción para "escapar" de la oficina y no tener que fingir una conversación ficticia.

### **1.8.2 Síntomas Internos**

Por otro lado, los síntomas internos tienen más peso que los síntomas externos, ya que son la consecuencia del Boreout sobre la persona, sobre su estado emocional a lo largo del día y no solo durante la jornada laboral, como los síntomas externos. Una vez que dejan un trabajo, dejan de ser trabajadores y se ven directamente afectados por el Boreout, tanto antes de comenzar el trabajo como después de dejarlo.

El afectado ya siente los síntomas del Boreout apenas se levanta por la mañana: Sensación de malestar y de ira contra la monotonía del día a día. Una vez dentro del trabajo, pasa a sentirse un poco desorientado, aburrido, infra exigido, insatisfecho, entre otras sensaciones negativas. Es durante este período que sientes el Boreout en su máxima intensidad, usa las estrategias y experimentas el día como un día completamente irrelevante y desechable.

Pero lo peor se presenta una vez que sale del trabajo: El Boreout no se detiene, no se apaga apenas se retira del trabajo. El afectado regresa a casa, aunque haya trabajado muy poco y tiene mucho tiempo libre, pero cuando regresa a casa (en donde teóricamente puede disfrutar de su tiempo libre sin sentirse culpable). Debido a esto la persona afectada no se encuentra bien y todo se manifiesta en varios síntomas o sensaciones:

- Cansancio: Se siente cansado, sin fuerzas y se entrega a la pereza y al descanso.
- Excitabilidad: Se siente enojado por la sensación insatisfacción que traslada del trabajo a su casa. Puede estar sensible ante cualquier incidente o hecho, y tener un comportamiento agresivo.

- Apatía: No tiene ganas de hacer nada, por más de que en el trabajo tampoco haya hecho mucho.
- Introversión: El afectado se encierra por demás en su mundo, se vuelve de alguna manera un prisionero de su propia insatisfacción y ante una pregunta de algún familiar o amigo sobre su trabajo, opta por construir una fachada para no entrar en tema.

### **1.8.3 Posibles soluciones al Boreout**

Rothlin y Werder (2007) mencionan dos posibles soluciones frente al Boreout:

#### **La responsabilidad personal**

Se refiere a que la persona tome conciencia y debe hacerse cargo de su situación. Por más que trabaje bajo dependencia, el trabajador debe ser responsable con su trabajo, sin importar que no le guste lo que hace. También es necesario tener autoconciencia del problema por el que el trabajador está pasando, ya que, muchas veces se dificulta notarlo desde afuera, principalmente en los comienzos de este síndrome. Cabe recalcar que esto no le quita responsabilidad a la empresa.

#### **El sueldo cualitativo**

El sueldo cualitativo se divide en los siguientes tres conceptos:

- Sentido
- Tiempo
- Dinero

El sentido se refiere a que la persona tiene que trabajar en algo que genere satisfacción y reconocimiento. Debe sentir que está realizando un aporte a la empresa y también a la sociedad.

De acuerdo a este concepto, la actividad que se realiza en el trabajo debe estimular a la persona muy por encima de lo que represente su salario. Esto quiere decir que, si no necesitara de la paga para cubrir sus necesidades básicas, el colaborador de igual manera desempeñaría ese trabajo porque le aporta satisfacción y sentido a su vida.

Otro componente del sueldo cualitativo es el valor del tiempo, este concepto hace referencia a como pasa las horas el colaborador en su lugar de trabajo y como administra ese tiempo (Rothlin & Werder, 2007). Este concepto también hace referencia a la importancia que existe entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre.

Si el trabajador padece de este síndrome, puede tomar medidas para que su tiempo en el trabajo no sea tan vacío, el trabajador puede pedirle a su jefe que le asigne tareas más significativas cuando el colaborador no tiene nada que hacer o tiene tiempo libre, tener un horario flexible, trabajar en tiempo parcial o quizás realizar teletrabajo, entre otras. Estas son algunas alternativas para una solución al boreout.

El último componente del sueldo cualitativo, es el dinero, el cual está relacionado íntimamente con la motivación y satisfacción. Según Rothlin & Werder (2007) debe exigirse la máxima recompensación por el trabajo que se realiza. Pero eso no quiere decir que deba ser el único fin obtener dinero, ya que, al centrarse únicamente en ello, el trabajador corre el riesgo de sentirse insatisfecho con su trabajo.

Mediante la combinación de estos tres conceptos y la colaboración tanto del trabajador como de la empresa se podría combatir y también evitar la infraexigencia, el aburrimiento y por último el desinterés en el puesto de trabajo.

## **1.9 Estudios realizados**

Actualmente las organizaciones no están al tanto de este síndrome, por lo que es un tema de estudio interesante para los Gestores de Talento Humano, por lo tanto, un colaborador que padezca este síndrome no será un trabajador potencial dentro de la organización y más bien mostrará un bajo desempeño laboral. Un trabajador que sea portador de este síndrome, será un colaborador con malestar consigo mismo, siente que su esfuerzo no sirve de gran ayuda, ni a nivel económico, ni laboral y mucho menos en lo personal, se siente frustrado debido a que todos los días repite las mismas tareas que él las encuentra “sin sentido”, todo esto indica que es un trabajador aburrido, desinteresado e infraexigido, es decir, sufre de Síndrome de Boreout. La aparición del riesgo psicosocial Síndrome de Boreout se debe a un injusto pago de salarios y la naturaleza pública o privada de la organización. (Daza, et al, 2017).

Estudios han demostrado que el aburrimiento laboral está asociado con ambientes poco retadores y de baja estimulación, lo cual afecta a las personas en su trabajo. Este síndrome es catalogado como un fenómeno psicosocial y para comprenderlo mejor, es necesario contar con instrumentos adecuados para su correcta medición. (Lugo, et al, 2016).

El Síndrome de Boreout se ha venido dando hace varios años, afecta a todas las generaciones sin importar a la que pertenecen los trabajadores. Este tema es de mucha importancia debido a que el talento humano es parte primordial para el crecimiento de la organización, el mismo que puede ser cambiante, si se le da la atención necesaria y así mismo el estudio que se merece para poder encontrar una solución al problema. A través de estudios realizados se ha comprobado que el Síndrome de Boreout no difiere entre generaciones como los millennials, baby boomer y la generación x, es decir que el aburrimiento laboral puede afectar a cualquier generación. (García-González, et al, 2018).

Por medio de estudios realizados se ha comprobado que el éxito de una organización depende de la capacidad de integrar a los trabajadores en los proyectos empresariales de las compañías, de tal forma que los colaboradores consideren los objetivos de la organización como propios. (Trujillo, et al, 2017). Cuando una organización incluye a los trabajadores en la toma de decisiones y proyectos, hará que el colaborador se sienta parte de la empresa, es decir, hace que el trabajador tenga la motivación necesaria para cumplir los objetivos, ya que los hará parte de su diario vivir.

De acuerdo con los estudios realizados se propuso la siguiente hipótesis: que los trabajadores pertenecientes a un alto estatus profesional mostrarían niveles más elevados de satisfacción, mientras que aquellos pertenecientes a un estatus más bajo mostrarían menor satisfacción en el trabajo. (Espada, et al, 2015).

En vista de los resultados obtenidos, no se ha podido comprobar dicha hipótesis, ya que esta proponía que los trabajadores de alto estatus profesional presentarían un mayor nivel de satisfacción laboral que los trabajadores que se encuentran en una categoría más baja. En relación a esta hipótesis, aunque sí se obtuvieron discrepancias entre el nivel de satisfacción de los colaboradores de la UNESUM; el estatus profesional no fue tan significativo para corroborar esta hipótesis.

Sin embargo, cabe destacar que los datos obtenidos pueden haber sido fruto, al menos en parte, de la crisis económica que vive el país y también la pandemia que está atravesando el mundo en este momento. Es posible que, el solo hecho de tener un trabajo, tenga las condiciones que tenga, ya se considera suficientemente satisfactorio, debido a la gran dificultad que hay hoy en día para encontrar empleo. Quizás, en futuras investigaciones, convendría abordar esta cuestión en otra época histórica, de mayor auge económico, para analizar si realmente se puede controlar esta variable y que la misma haya podido condicionar las respuestas de los trabajadores participantes.

## Capítulo 2

### 2 Metodología

#### 2.1 Tipo de investigación

La presente investigación tiene un diseño descriptivo y transversal con un enfoque metodológico mixto, ya que se aplicaron técnicas cuantitativas (cuestionario) y cualitativas (entrevistas).

Es de tipo descriptiva, ya que permite describir diversas situaciones de boreout dentro de la institución. Por una parte, mediante el enfoque cualitativo vamos a tener un punto de vista distinto sobre las diversas circunstancias que inciden en el desarrollo del boreout dentro de la empresa y el enfoque cuantitativo nos permite conocer datos numéricos sobre la percepción de los trabajadores y la relación que estos tienen en su entorno laboral.

Tiene un enfoque cualitativo, debido a la implementación de la técnica de investigación denominada la entrevista, la cual nos permite tener una apreciación de la realidad por parte de los entrevistados de forma subjetiva, es decir, conocer desde el punto de vista del sujeto la problemática y la forma de afrontamiento que este tiene.

Esta investigación a su vez, tendrá un enfoque cuantitativo debido a la aplicación de una encuesta, esta herramienta proporciona datos numéricos que nos permite conocer el porcentaje de la población global que se encuentra afectada.

La investigación es de tipo transversal ya que se analizaron datos de variables recopiladas en un periodo de tiempo sobre una población. En este caso la variable Boreout será utilizada para describir cómo ha afectado este síndrome a los trabajadores del área administrativa de la UNESUM.

## **2.2 Población**

La población con la que se trabajó en la presente investigación, fue de 32 personas, la misma que son trabajadores del área administrativa de la UNESUM. No serán considerados los criterios de inclusión o exclusión.

## **2.3 Preguntas de investigación**

¿Cuáles son las causas que producen el Síndrome de Boreout en los colaboradores del área administrativa de la Universidad Estatal del Sur de Manabí?

¿Cuál es el índice de afectación de las personas con Síndrome de Boreout en el personal del área administrativa de la Universidad Estatal del Sur de Manabí?

## **2.4 Objetivos**

### **2.4.1 Objetivo general:**

Analizar y determinar el alcance del síndrome del Boreout, mediante el análisis de sus elementos y comportamientos más frecuentes en los trabajadores administrativos de las Universidad Estatal del Sur de Manabí.

### **2.4.2 Objetivos específicos:**

- Establecer una investigación bibliográfica para la construcción de una base teórica y estado del arte del Síndrome de Boreout.
- Analizar los niveles de boreout en el personal administrativos de la UNESUM.
- Proponer un plan de intervención para el personal administrativo de la UNESUM con los resultados obtenidos.

## **2.5 Técnicas e instrumento**

Para realizar esta investigación se recopiló información de libros, textos, tesis y publicaciones, todo esto permitió el sustento de este trabajo de investigación, por lo tanto, es una modalidad bibliográfica documental.

### 2.5.1 Encuesta

Una de las técnicas que se utilizaron para la recolección de datos fue la encuesta, esta técnica nos permite obtener información relevante sobre el síndrome de Boreout, facilitando la evaluación de los resultados por métodos estadísticos, denominada instrumento de Medición del Síndrome de Boreout, diseñado por Cabrera (2014). Este instrumento está conformado por 28 preguntas divididas en dos partes.

La primera conformada por 18 preguntas, destinadas a evaluar las dimensiones de infraexigencia, aburrimiento y desinterés laboral. Mientras que la segunda parte, está conformada por 10 preguntas las cuales van a determinar las estrategias pro-boreout.

Formato de aplicación para instrumento de medición del “Síndrome de Boreout”.

**Instrucciones:** A continuación, deberá contestar a través de una Escala de Frecuencia con “NUNCA”, “POCAS VECES”, “ALGUNAS VECES”, “MUCHAS VECES” o “SIEMPRE”. Marque con una “X” la casilla correspondiente, según su perspectiva personal.

#### Primera parte

	Nunca	Pocas Veces	Algunas Veces	Muchas Veces	Siempre
1.En su jornada diaria de trabajo realiza actividades importantes					
2.Siente indiferencia hacia los éxitos o fracasos de la empresa					
3.Se le asignan tareas desafiantes para sus capacidades laborales					

4.Utiliza redes sociales o el teléfono durante su jornada con fines ajenos al trabajo					
5.Se siente motivado con las tareas que se le asignan					
6.Se le asignan tareas que le resultan insignificantes					
7.Existen momentos en los que siente que tiene poco o nada que hacer					
8.Encuentra que el trabajo que realiza no tiene sentido					
9.Siente que la cantidad de trabajo que se le asigna es adecuada a sus capacidades					
10.Encuentra entretenidas sus actividades laborales					
11.Poco le importan los deseos o necesidades de un compañero de trabajo y/o cliente externo					
12.Puede aportar más de lo que se le exige					
13.Pasa su jornada laboral esperando que esta termine					
14.Se siente identificado con su trabajo					

15.Siente que sus habilidades profesionales son aprovechadas					
16.Se siente animado cuando trabaja					
17.La posibilidad de ascender es importante para usted					
18.Considera que le sobra el tiempo dentro de la jornada laboral					

A continuación, deberá contestar con un “SÍ” o con un “NO”. Marque con una “X” la casilla correspondiente, según su perspectiva personal.

### Segunda Parte

	Si	NO
1. Hace creer a los demás que trabaja cuando en realidad, utiliza su tiempo en otros asuntos		
2. Alarga su tiempo de permanencia en el trabajo para impresionar a los demás		
3. Realiza sus tareas rápidamente a fin de utilizar su tiempo libre en otros asuntos		
4. Realiza sus tareas lentamente para demostrar que siempre está ocupado		
5. Busca formas de aplazar o posponer sus tareas		

6. Simula continuamente que ejerce un trabajo agobiante		
7. Busca formas de impedir que se le asignen más tareas		
8. Le hace saber a otros lo agobiado que está con su trabajo		
9. Siente la necesidad de hacer ruido para así demostrar a los demás que trabaja		
10. Puede realizar una tarea con mayor rapidez, pero no lo hace		

### 2.5.2 Levantamiento de la información

Una vez aprobado el diseño de tesis, se prosiguió en realizar todos los permisos respectivos para el levantamiento de información, mediante el siguiente proceso:

- Autorización por parte de los directivos
- Socialización con el departamento de Talento Humano
- Socialización con los participantes
- Firma del consentimiento informado
- Administración del cuestionario
- Tabulación y análisis
- Resultados

### 2.6 Entrevista semi estructurada

Para realizar la entrevista semi estructurada se partió desde el desarrollo del marco teórico para la formulación de las preguntas.

***Tabla 1 Preguntas para entrevista semi estructurada***

¿Alguna vez escuchó hablar del aburrimiento crónico laboral?

¿Alguna vez sintió que su trabajo no ha sido lo suficientemente valorado, ya sea en su actual o antiguo trabajo?

¿Mientras laboraba ha experimentado aburrimiento en el trabajo?

¿Qué consecuencias ha tenido a nivel físico y psicológico el no tener que hacer dentro de la organización o sentirse aburrido?

¿Usted cree que exista una relación entre una selección de personal errónea con el aburrimiento laboral crónico?

¿En su actual trabajo, alguna vez observó una situación de aburrimiento crónico? De ser así, ¿se implementaron acciones para solucionar tal situación?

¿En su trabajo existe una alta rotación de personal? ¿Cuáles son las principales causas?

¿En su trabajo ha observado que existe personal con sobrecargas de tareas y otras que experimentan lo contrario?

¿Qué acciones cree que debe tomar el departamento de talento humano al detectar un colaborador aburrido?

¿Qué le gustaría que la empresa mejore para evitar que el personal llegue a sentir aburrimiento laboral?

Fuente: Elaboración propia

## Capítulo 3

### 3 RESULTADOS

#### 3.1 Cuestionario de Boreout propuesto por Cabrera

En el presente capítulo se realizará un análisis de los resultados obtenidos dentro de esta investigación. Dentro de la tabla llamada “Media, mediana y moda del cuestionario”, se puede observar, que se sacaron las medidas de las tres dimensiones que son Aburrimiento en el trabajo, Desinterés en el trabajo e infraexigencia en el trabajo, lo que sumado nos brindó el resultado total del cuestionario 1, propuesto por Cabrera (2014).

Para conseguir los resultados de la encuesta fue necesario obtener las tres medidas de tendencia central más usadas para poblaciones que no cuentan con demasiados datos, es decir, que no necesitan agruparse y así, el grado de discrepancia sea menor. La media se la obtuvo al dividir la suma de un conglomerado de números entre la cantidad de ellos, que, en este caso fue dividida para 32. Por último fue necesario obtener la mediana y la moda ya que se trabajó con variables cuantitativas, que en este caso fueron: aburrimiento, desinterés e infraexigencia.

Dentro de los principales resultados se puede observar que participaron en esta investigación 32 sujetos, en donde se obtuvo una media mayor en la dimensión aburrimiento con un puntaje de 2,125 seguido de 1,9375 en infraexigencia y con 1,65625 en desinterés. Lo que generó un resultado total de 1,96875. Se pudo observar también que tanto la mediana como la moda en fueron de “2” en todos los resultados.

*Tabla 2 Media, mediana y moda del cuestionario 1*

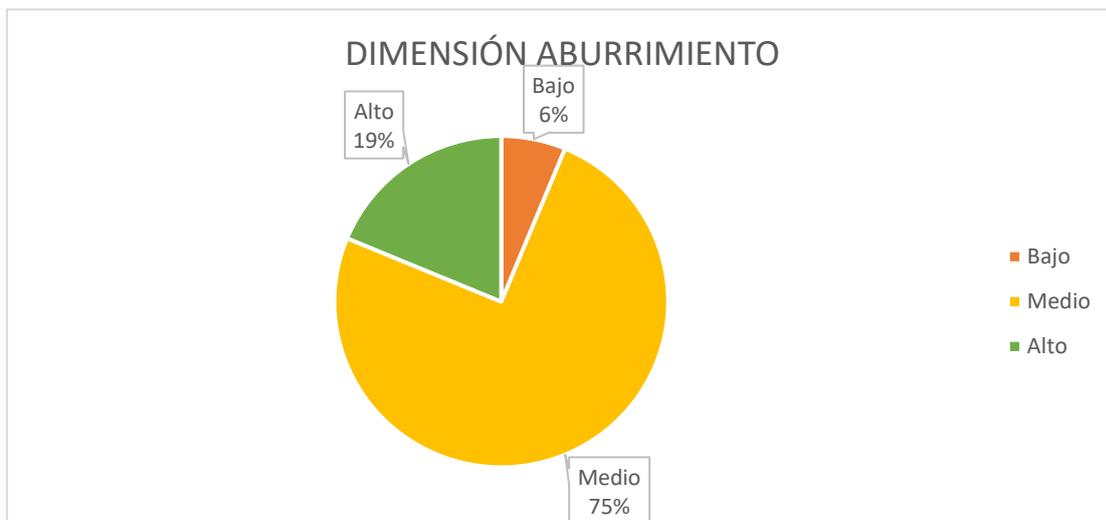
		<b>DIMENSIÓN ABURRIMIE NTO</b>	<b>DIMENSI ÓN DESINTER ES</b>	<b>DIMENSIÓN INFRAEXIGEN CIA</b>	<b>RESULTA DO TOTAL</b>
<b>N</b>	Válido	32	32	32	32
	Perdidos	0	0	0	0
<b>Media</b>		2,125	1,65625	1,9375	1,96875
<b>Media na</b>		2	2	2	2

<b>Moda</b>	2	2	2	2
-------------	---	---	---	---

Fuente: Elaboración propia

A su vez, se puede observar en la dimensión aburrimiento que, 75% de los participantes, tienen un aburrimiento medio en la empresa, mientras que un 19% tienen un aburrimiento alto y un 6% un aburrimiento bajo. En esta dimensión no se ha podido observar ni aburrimientos muy altos, ni muy bajos.

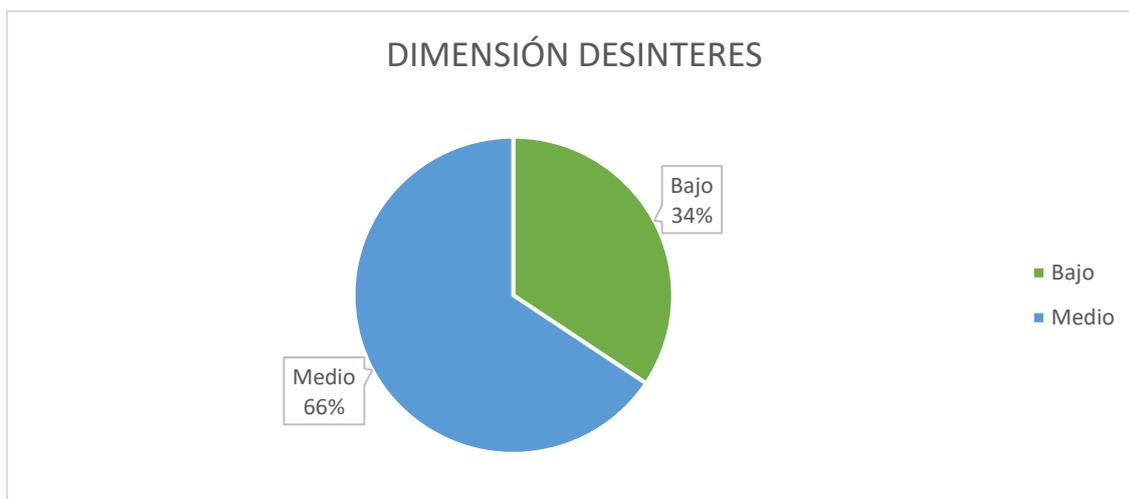
**Figura 1 Dimensión aburrimiento en el trabajo**



Fuente: Elaboración propia

Mientras que, en la dimensión Desinterés en el trabajo, se puede apreciar que existen un desinterés medio, la cual es conformada por 21 trabajadores lo que representa un 66%, mientras que 11 trabajadores tienen un desinterés bajo. En esta dimensión no se pudo detectar ni desinterés alto, muy alto o muy bajo.

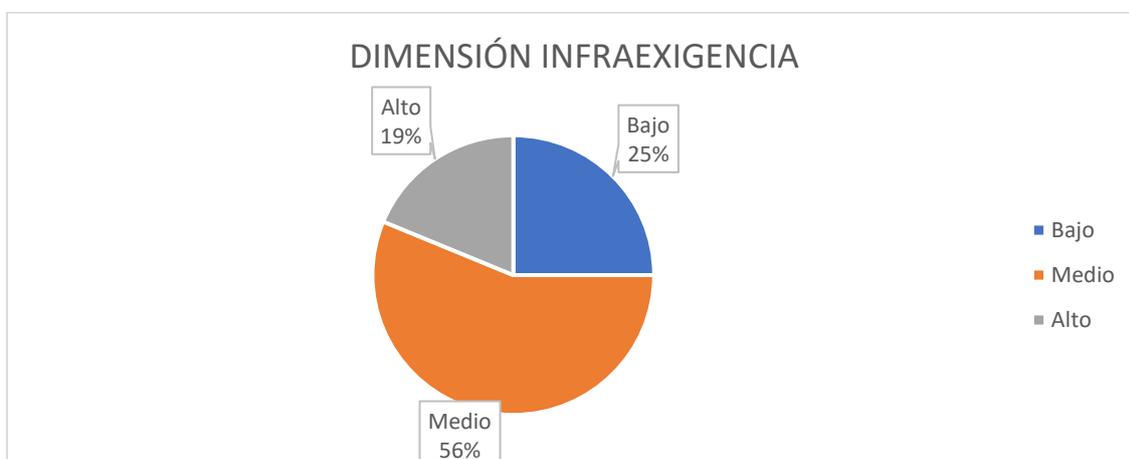
**Figura 2 Desinterés en el trabajo**



Fuente: Elaboración propia

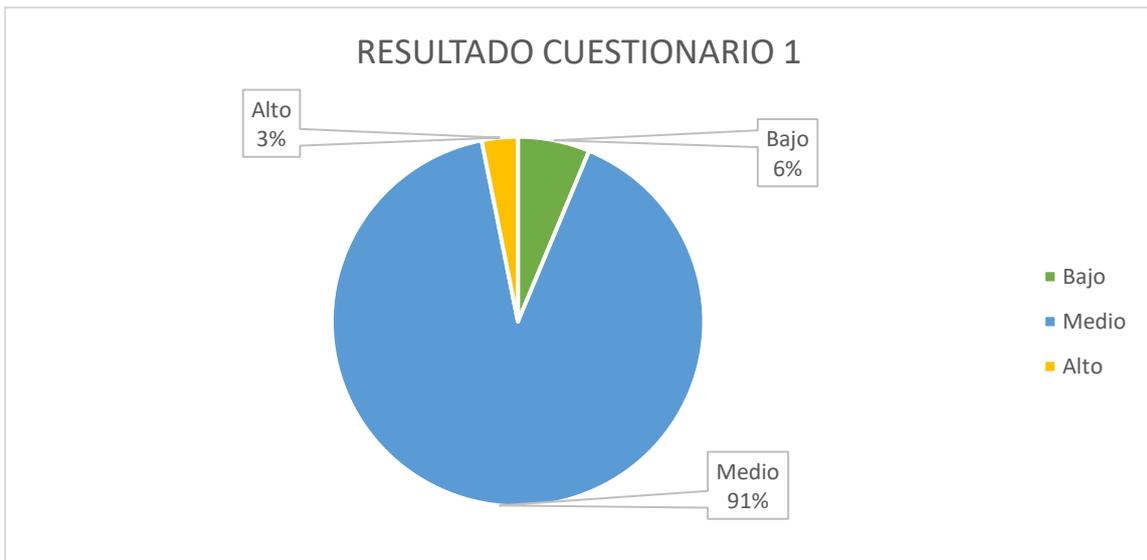
Finalmente, en la dimensión Infraexigencia en el trabajo, se pudo observar que los trabajadores tienen un nivel medio en esta dimensión con un 56% lo que constituye a 18 trabajadores, seguido de un nivel bajo con un 25% y un nivel alto de 19%.

**Figura 3 Infraexigencia laboral**



Fuente: Elaboración propia

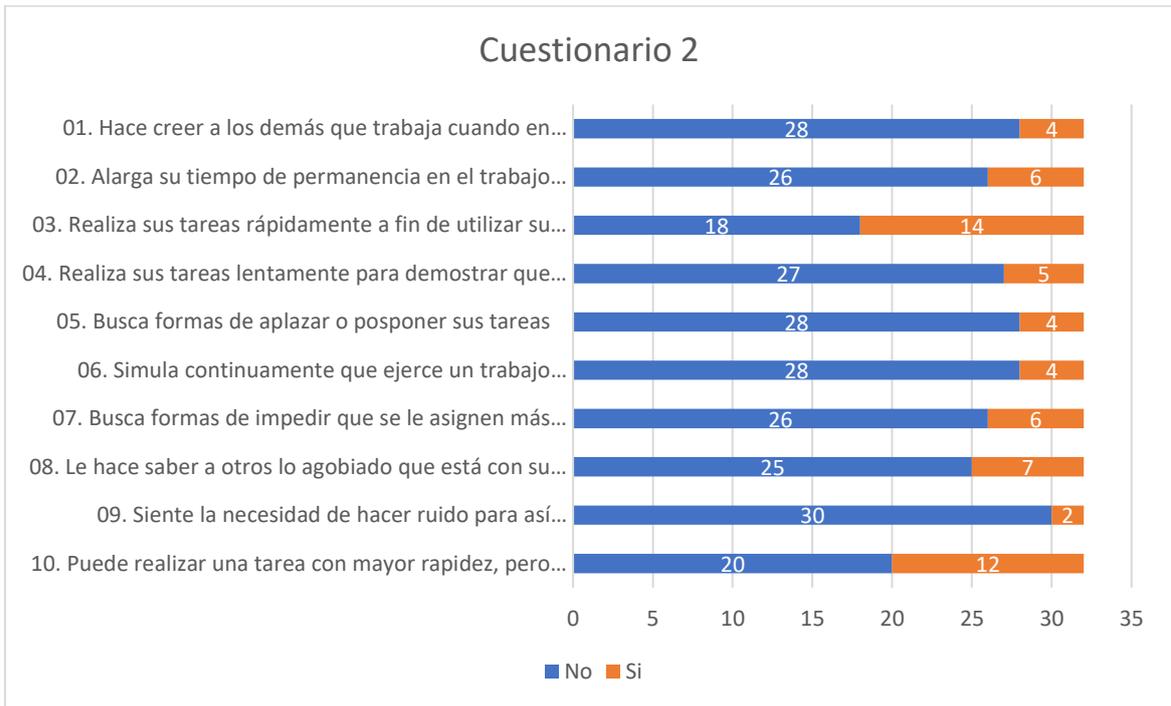
A partir de la suma de cada una de las dimensiones, se pudo obtener el resultado total, en donde 29 de los participantes se encuentran en un nivel medio de aburrimiento, esto representa un 91%, mientras que un 6% se encuentran en un nivel bajo y un 3% en un nivel alto. Se puede notar como en los demás resultados que no existen presencia de un nivel muy alto de boreout, ni tampoco un nivel muy bajo.



Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, en el cuestionario 2 que se aplicó, se pudo observar los siguientes resultados. Que la mayor parte de los participantes tuvieron respuestas negativas en función de la forma de hacer el trabajo. Entre las respuestas más relevantes tenemos que en la pregunta 3 denominada “Realiza sus tareas rápidamente a fin de utilizar su tiempo libre en otros asuntos”, el 56,25% de los participantes respondieron que “No”, mientras que el 43,75% de los participantes respondieron que “Si”, seguido de la pregunta 10 denominada “Puede realizar una tarea con mayor rapidez, pero no lo hace” en donde el 62,5% de los participantes respondieron que “No” y el 37,5% respondieron que “Si”

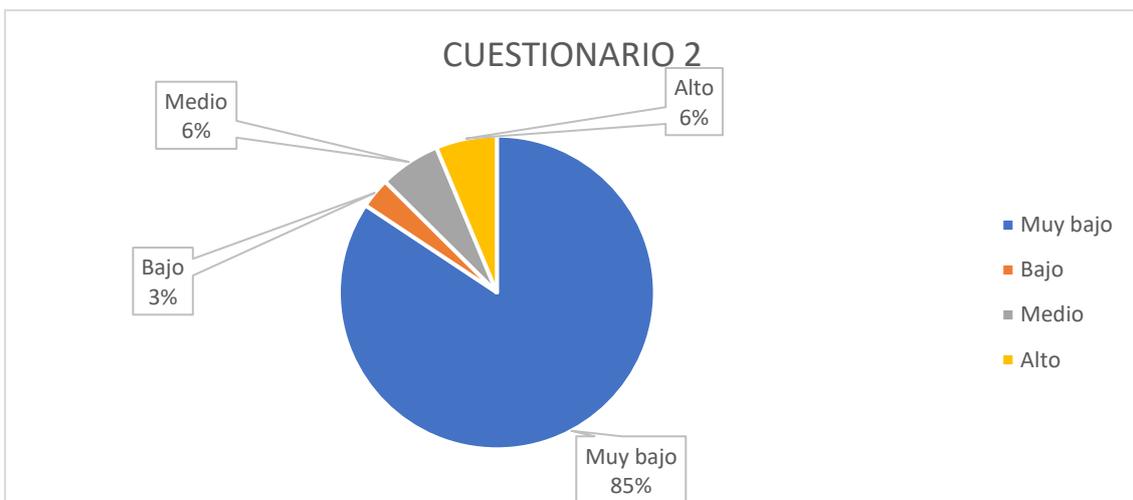
**Figura 4 Cuestionario 2**



Fuente: Elaboración propia

De esta forma, al analizar los resultados, se puede encontrar que dentro del boreout encontrado, se tiene que el 85% de los participantes, están en un nivel muy bajo, seguido de un 6% que se encuentran en un nivel medio y un 6% en un nivel alto y un 3% con un nivel bajo.

**Figura 5 Cuestionario 2**



Fuente: Elaboración propia

## **3.2 Entrevista semi estructurada**

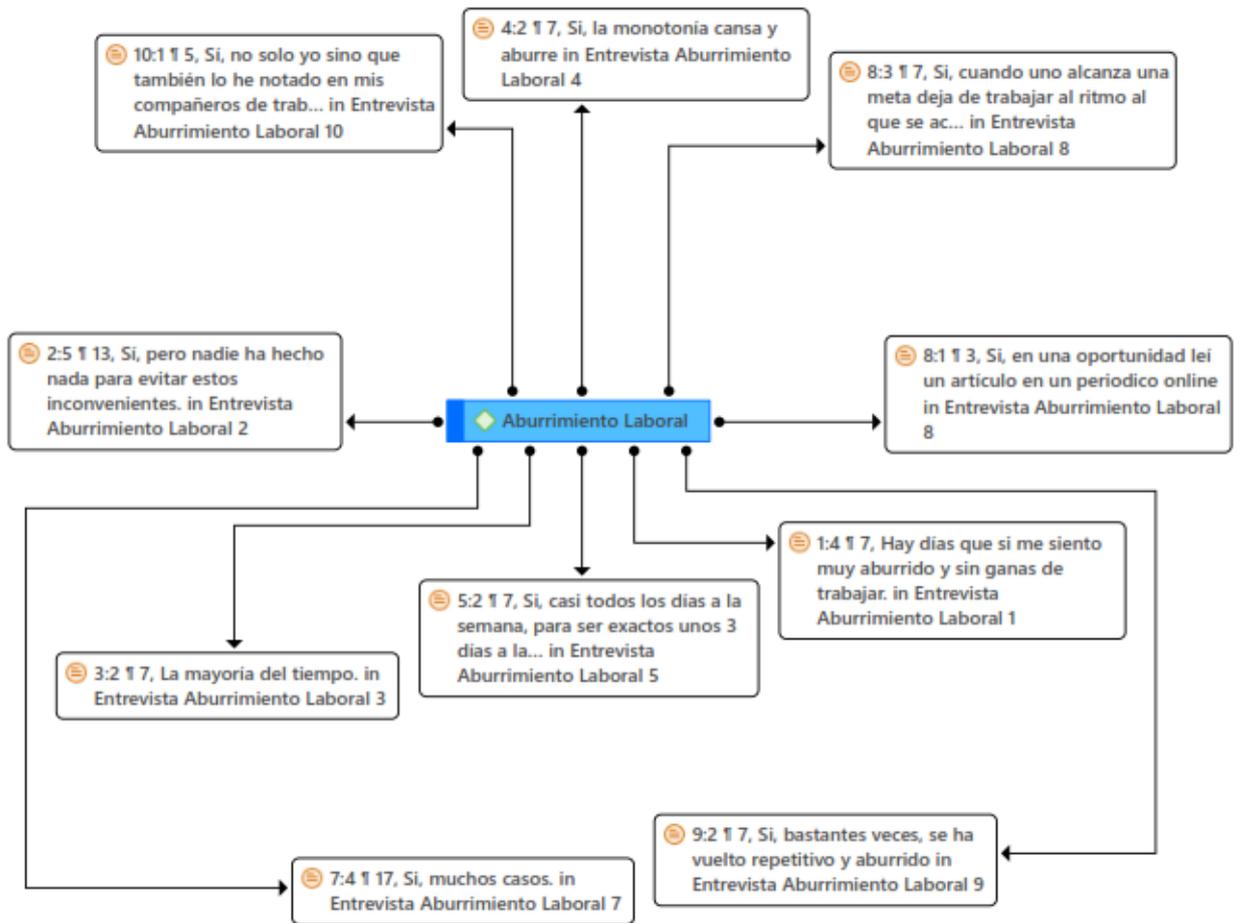
Con motivo de fortalecer la información, generada en la primera parte de los resultados, se prosiguió a realizar una entrevista semi estructurada de 10 preguntas, la cual fue aplicada a 10 miembros de la organización. Para la presentación de los resultados cualitativos se utilizó el sistema Atlas.ti, dicho sistema nos permite presentar resultados por medio de categorías.

A continuación se presentan 4 categorías: Aburrimiento Laboral, Desinterés Laboral, Infraexigencia Laboral y Planificación Interna Del Talento Humano. Cada una de estas categorías se visualiza en una Red de Mapas dispuestas por el sistema Atlas.ti.

### **3.2.1 Categoría: Aburrimiento Laboral**

En esta categoría los colaboradores presentan aburrimiento laboral, la mayoría de los entrevistados destaca que, el aburrimiento se debe a las tareas monótonas y repetitivas, al tiempo libre que pueden tener varios días a la semana. Esto hace que los colaboradores vayan a su lugar de trabajo sin ganas, con sueño y sobre todo desmotivados. Y según las personas entrevistadas el departamento de Talento Humano no ha tomado cartas en el asunto para tratar de resolver este problema que cada vez está tomando más fuerza; afectando el estado físico y psicológico de los trabajadores de la UNESUM.

**Figura 7: categoría aburrimiento laboral**

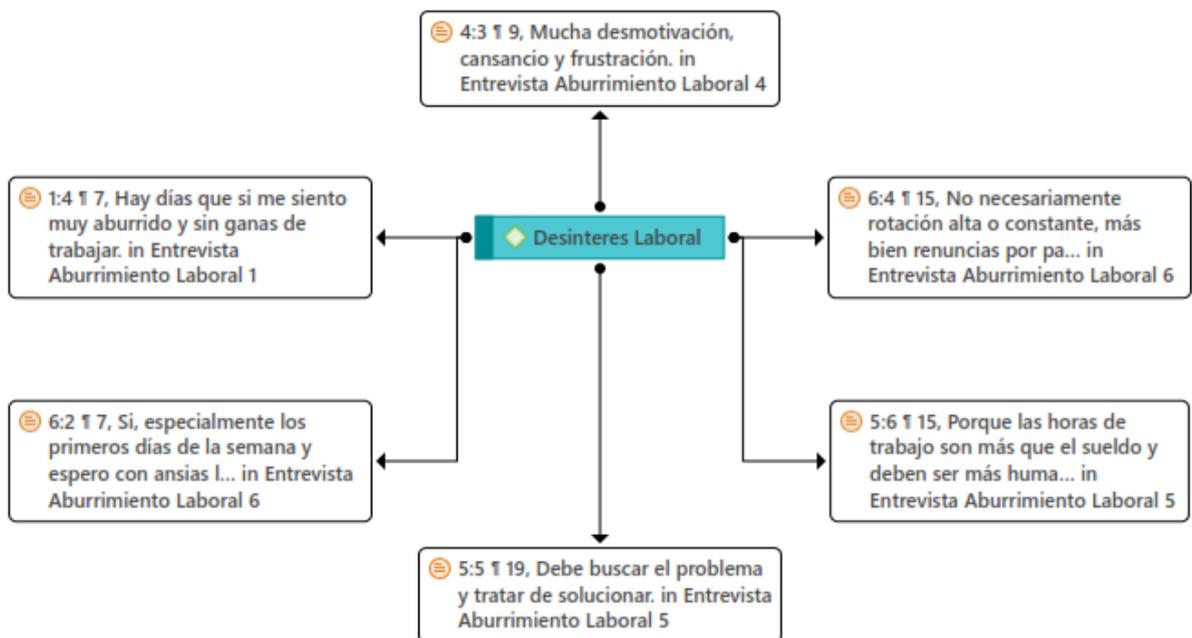


*Fuente: elaboración propia, a partir del programa Atlas.ti*

### 3.2.2 Categoría: Desinterés Laboral

En la siguiente categoría que es la de Desinterés Laboral, los entrevistados hacen énfasis al bajo sueldo que reciben, la falta de motivación, cansancio físico y mental que está causando el síndrome de boreout en los colaboradores, los colaboradores presentan desinterés condicionando la productividad, desfavorece el liderazgo, el sentido de pertenencia y sobre todo el compromiso que existe entre el colaborador y la empresa. El desinterés es un punto muy importante que se debería de valorar y tratar de evitar que los colaboradores lleguen al desinterés laboral y es aquí en donde el departamento de Talento Humano debería de intervenir y buscar una solución y así lograr trabajadores más productivos e interesados por su trabajo.

*Figura 8: desinterés laboral*

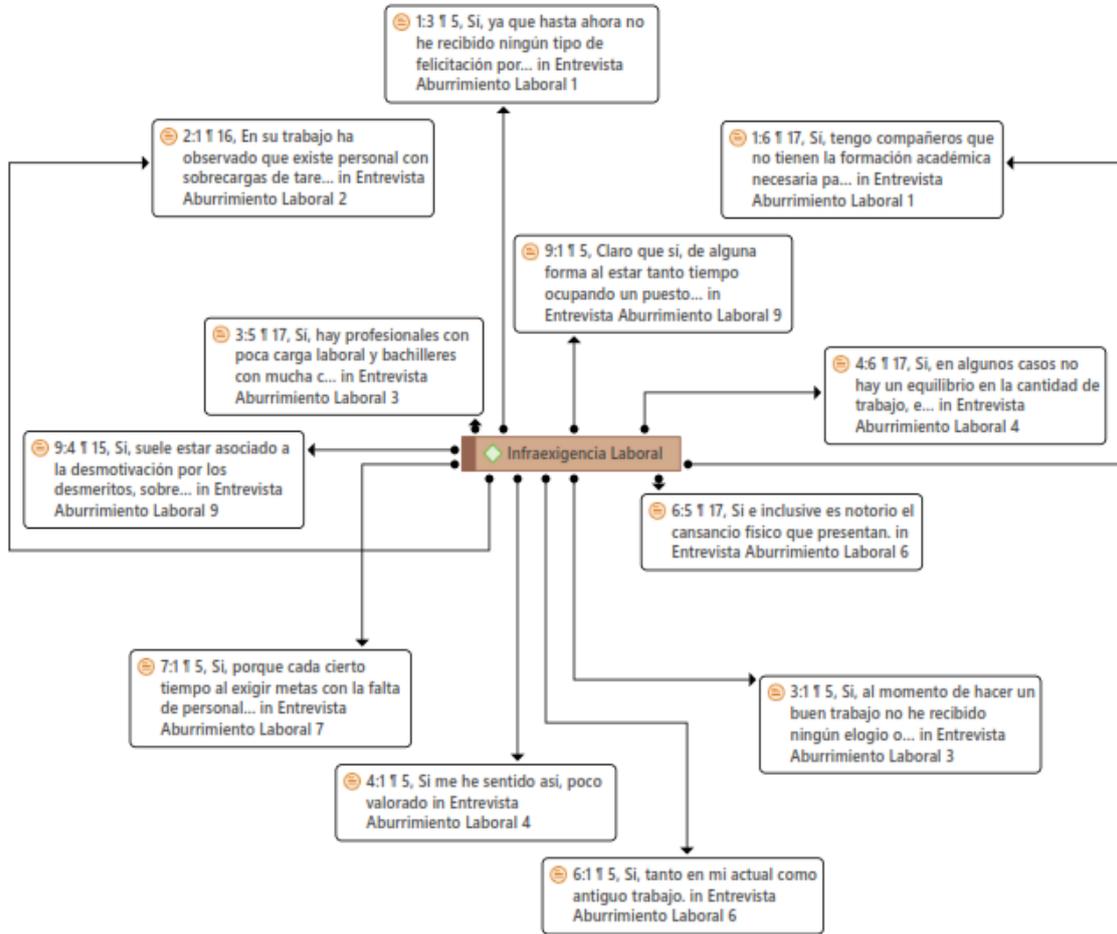


*Fuente: elaboración propia, a partir del programa Atlas.ti*

### **3.2.3 Categoría: Infraexigencia Laboral**

Dada la presentación del mapa basado en la infraexigencia laboral, se puede concluir que, el desequilibrio en las actividades laborales según las capacidades y aptitudes de cada trabajador, conlleva en casi la totalidad de los casos, al florecimiento de las sensaciones de insuficiencia laboral, resultando en que cada uno de ellos desarrolle desinterés y aburrimiento en sus actividades profesionales del día a día. Por consiguiente, el clima de insatisfacción laboral se debe a un error en el manejo de selección de personal para cada puesto en particular, dando como resultado personal sobre calificado en dichos puestos y entrando en el clima de infraexigencia laboral, de modo que, el buen manejo por parte del departamento encargado de las selecciones es, fundamental para el óptimo crecimiento y evolución, tanto personal como organizacional de todo lo que comprende una entidad o empresa.

**Figura 9: infraexigencia laboral**

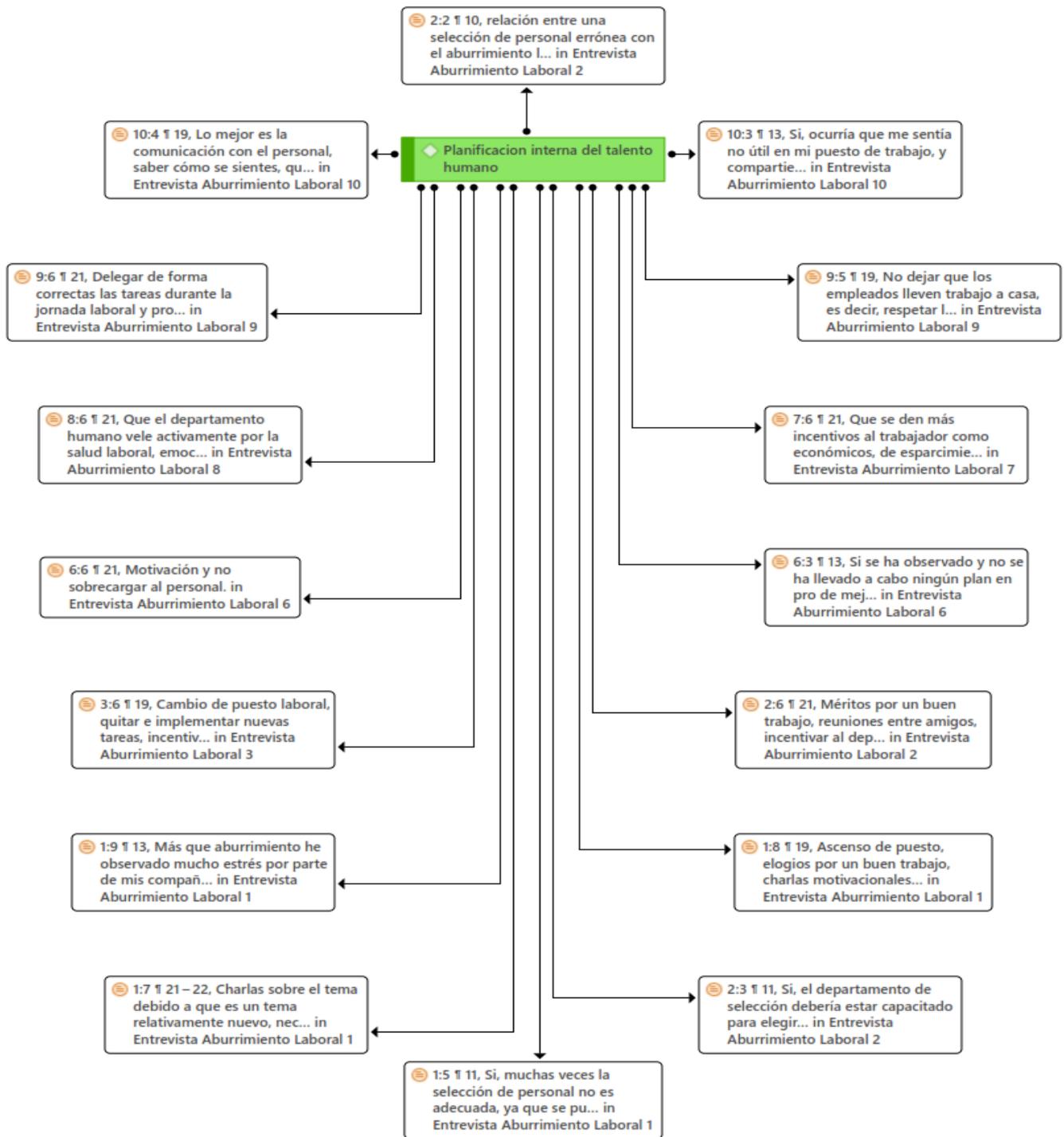


*Fuente: elaboración propia, a partir del programa Atlas.ti*

### **3.2.4 Categoría: Planificación Interna Del Talento Humano**

Según lo expuesto se puede concluir que el departamento de talento humano está estrechamente relacionado y responsabilizado en la salud personal y organizacional de una empresa. El correcto proceso de selección para el reclutamiento de personal según los perfiles y características de cada puesto profesional, además de las delimitaciones claras de las responsabilidades que estos mismos conllevan, fomentan un excelente ambiente laboral, previniendo a tiempo el desinterés, aburrimiento e infraexigencia que afectaría el desenvolvimiento de la empresa, en contraposición a lo anteriormente mencionado, se tienen a los entrevistados, en los cuales podemos apreciar y/o percibir el descontento generalizado, la falta de toma acciones que solucione su problemática además de la decepción generada por el ignorar de sus opiniones, de su voz, esto, a opinión de este autor son estragos propios de un círculo vicioso que se podría decir característico del síndrome. Por lo tanto, concluimos que una acertada selección aunada a una toma de acciones por parte de dicho departamento, sin subestimar o ignorar no solo el clima laboral, sino también, las necesidades y/o sugerencias expuestas por parte de los trabajadores rompería dicho círculo vicioso, fomentaría la buena salud mental de los trabajadores, modificaría los ambientes organizacionales de la empresa, arrojando resultados satisfactorio en el desenvolvimiento de la entidad y su crecimiento en el mercado financiero.

**Figura 10: planificación interna del talento humano**



Fuente: elaboración propia, a partir del programa Atlas.ti

## 4 Discusión

Existen distintos tipos de riesgos que pueden afectar a un trabajador dentro del contexto laboral, entre los más conocidos tenemos los riesgos físicos, químicos, biológicos o ambientales. Este tipo de riesgo se presenta por factores externos y son fácilmente medibles. Sin embargo, pueden existir otro tipo de factores de riesgo que se ocasionen ya sea porque estos factores no son debidamente tratados o por causas de carácter emocional, en esta categoría entran los riesgos psicosociales.

La falta de pertenencia y compromiso que presentan los colaboradores de la universidad afecta los niveles de desempeño de cada uno y a la larga esto condiciona el clima laboral dentro de la institución, disminuye los conocimientos que contribuyen en el desarrollo profesional; esto hace que el colaborador se quede en su zona de confort, alcanzando la insatisfacción laboral.

Los riesgos psicosociales, son todo tipo de factores de riesgo derribados de la organización que pueden afectar la salud tanto física como psicológica del trabajador en los lugares de trabajo. Uno de los riesgos psicosociales muy pocos mencionado es el *boreout*, este factor se produce por múltiples motivos como es los malos procesos de selección de personal, la mala organización, la escasa promoción laboral, los trabajos monótonos y repetitivos, la poca o nula identificación por parte del trabajador con la empresa, la falta de compromiso, la carencia de sistemas de talento humano, entre otros.

Un estudio realizado por Almeida (2020), indica que la poca organización en el contexto laboral influye de forma negativa a la felicidad de los trabajadores y que esta condición no solo repercute dentro del área laboral, sino que también afecta en el entorno social y familiar. Este fenómeno surge principalmente, debido a que las personas no se sienten identificadas con las metas y objetivos de la organización, lo cual genera conflictos para la realización de cualquier tipo de actividad. Dentro de su mismo estudio, Almeida propone la dinámica del trabajo en el domicilio ya que el trabajador puede desarrollar las actividades en su propio ritmo.

Dentro de los factores que puede causar el *boreout* se tiene a la depresión la cual es uno de los trastornos psicológicos con mayor incidencia a nivel mundial, se estima que

existen más de 300 millones de personas afectadas. La principal de las características de este malestar es la prolongada sensación de tristeza, llevándole a la persona a tener un completo desinterés por las actividades incluso incidiendo sobre la autoestima y la realización personal (OMS, 2020).

Se puede decir que las condiciones precarias o no deseadas, pueden generar un malestar similar al duelo, en donde la población que tiene mayor vulneración son las mujeres jóvenes y los ancianos, es preciso mencionar que la persona que pasa por un estado de depresión tiene de manera recurrente pensamientos suicidas (OMS, 2020)

Un factor similar, se puede ver en el síndrome de Burnout, sobre todo en las dimensiones despersonalización y baja realización personal, en donde los trabajadores han perdido la motivación tanto en la atención al cliente como en ponerse metas hacia el futuro. Este factor se ve principalmente en ciertos tipos de profesiones en los que se puede destacar las destinadas al cuidado de la salud y las educativas (Durán, Velázquez, & Hernandez-Sánchez, 2018).

De esta manera, se puede observar que un riesgo puede afectar no solo el desempeño del trabajador, sino también que compromete de manera directa el buen funcionamiento de la organización, generando malestares muy graves como es la falta de interés o la deserción, por parte de los miembros, pero a su vez genera problemas de comunicación con el resto de compañeros de trabajo (Veliz Burgo, Dörner Paris, Soto Salcedo, & Arriagada Arriagada, 2018).

Finalmente, es preciso mencionar que la presencia del boreout, puede ser el causante de diversos problemas de tipo emocional, los cuales si prevalecen en el tiempo pueden afectar de forma directa al organismo, tal es el caso de enfermedades somáticas como son dolores de cabeza o musculares, pueden generar a su vez alteraciones en la conducta o en el comportamiento. Como es el caso del desarrollo de adicciones, entre otras (Palacios, 2018).

Cabe mencionar que en la institución es escasa la implementación de incentivos y reconocimientos por parte del departamento de recursos humanos, desfavoreciendo el

desempeño laboral de los trabajadores de la universidad, afecta en la administración de los recursos humanos y en gran parte a la cultura organizacional.

## **5 Propuesta de mejora**

### **5.1 Objetivo General**

- Implementar una propuesta de desarrollo Personal.

### **5.2 Objetivos Específicos**

- Analizar los factores de riesgo del personal.
- Generar un plan de intervención.
- Implementar talleres de desarrollo personal

### **5.3 Capacitación – Formación de hábitos**

Se consideran a los hábitos como el mecanismo para realizar las actividades. Sin embargo, estas al estar programadas generar un comportamiento cotidiano, de esta manera cambiando las distintas conductas o formas de pensar se puede reorganizar las actividades y los pensamientos, provocando dinámicas enriquecedoras para el organismo reconozca de forma activa los procesos dentro de la organización.

### **5.4 Metodología**

Como desarrollo de la metodología se va a aplicar técnicas que permitan mejorar las relaciones interpersonales en la organización.

**Tabla 3 Actividades por dimensiones**

<b>Actividad</b>	<b>Definición</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Plan de mejora</b> • <b>Responsable</b> <b>/Tiempo</b>
Organización	Conjunto de personas que realizan una actividad con la finalidad de cumplir un determinado objetivo	Identificar de manera asertiva las actividades y responsabilidades por parte de los miembros de la organización.	Planificación de un programa de prevención del Síndrome de Burnout, el cual permita conocer que es y como evitar este síndrome.  • Talento humano/ 3 meses
Comunicación	La comunicación es un proceso de suma importancia para la administración de la información de manera asertiva.	Mejorar los procesos de comunicación en los miembros de la organización.	Desarrollar entrevistas personales para conocer a los trabajadores y sus posibles inconformidades.  • Talento humano/ 3 meses
Relaciones interpersonales	El buen manejo de las relaciones interpersonales, favorece al cumplimiento de las actividades y mejora significativamente el ambiente organizacional.	Fomentar las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo con los miembros internos y externos de la organización.	Desarrollo de las relaciones interpersonales mediante taller coaching ontológico  • Talento humano/ 3 meses
Desarrollo de habilidades en liderazgo	Capacidad para dirigir, resolver problemas, y cumplir los objetivos de la organización.	Generar recursos y habilidades para la toma de decisiones, trabajo en equipo u objetivos organizacionales.	Programa implementación de proyectos personales, programa de reconocimientos e incentivos para cada trabajador.  • Talento humano/ 6 meses

Fuente: Elaboración propia

## **6 Conclusiones y Recomendaciones**

### **6.1 Conclusiones**

Mediante esta investigación, se ha abordado el síndrome de Boreout en primera instancia desde un enfoque teórico en donde se ha podido establecer a este síndrome como un factor de riesgo psicosocial, pero también se ha podido describir los orígenes de esta problemática y como afecta en el entorno laboral.

Por otra parte, se ha podido ver desde un enfoque cuantitativo, por medio de la aplicación del cuestionario propuesto por Cabrera y un enfoque cualitativo cual es el nivel de Boreout dentro de la empresa, en donde se ha podido ver que el nivel de Boreout por parte de los trabajadores es en su gran mayoría medio en todas las dimensiones que se ha valorado.

A partir de los datos obtenidos en esta investigación, se ha generado una propuesta de mejora, la cual se basa en ejes de suma importancia para el desarrollo de la empresa como es el desarrollo organizacional, lo cual permitirá identificar las actividades y los roles de los trabajadores; la comunicación, lo cual permitirá transmitir las inquietudes y las directrices de cada una de las actividades; el manejo de las relaciones interpersonales, lo cual proporcionará un mejor clima laboral y el desarrollo del liderazgo, que es una pieza clave para el desarrollo de la motivación.

Finalmente, se puede concluir que el Boreout es un síndrome que puede afectar en gran medida a la persona, y que este sin darse cuenta se puede ver envuelto en un serio problema que es la depresión, lo que puede afectar los aspectos no solo laborales, sino sociales del individuo.

### **6.2 Recomendaciones**

Se recomienda a las autoridades y al departamento de Recursos Humanos de la Universidad Estatal del Sur de Manabí proceder a realizar investigaciones que permitan conocer las necesidades que tienen los trabajadores, debido a que el capital humano es el más importante en una organización y este debe estar satisfecho con su trabajo en todos los aspectos.

Fortalecer el departamento de Recursos Humanos de la institución con la presencia de un Psicólogo Organizacional o Laboral, el cual será el encargado del bienestar de los colaboradores desde un punto de vista tanto psicológico como administrativo. Se encargara también de implementar estrategias de motivación, comunicación e involucramiento laboral, esto ayudara a que los trabajadores tengan ese compromiso del trabajo con la institución y así se pueda evitar el aburrimiento laboral.

Con la ayuda del departamento de Recursos Humanos, implementar un programa de prevención del síndrome de boreout, el cual será transmitido mediante capacitaciones o charlas que permitan conocer a los trabajadores todo sobre este síndrome y de esta manera buscar una solución para evitar el aburrimiento en el trabajo.

Aplicar y desarrollar una serie de entrevistas personales para indagar en los trabajadores cuales son las posibles inconformidades que no les permite ser productivos y funcionales dentro de la organización. Con estas entrevistas se podría conocer más sobre la personalidad del trabajador y encontrar soluciones.

## Referencias Bibliográficas

- Almeida, P. A., & Vera, R. J. (2020). Los efectos de la comunicación organizacional.¿ Influyen sobre la productividad de una PyME?. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 2(7), 59-79.
- Bejarano, M. A., & Suárez, R. J. (2018). La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *INNOVA Research Journal*, , 3(8), 140-146.
- Cabezas , E., & Beltran , D. (2018). Niveles de Burnout en docentes de educación media y superior en la ciudad de Riobamba- Ecuador. *SATHIRI*, 13(2), 22-31. Obtenido de Universidad Nacional de Chimborazo.
- Cabrera, L. (2014). Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. *Revista de la Universidad Industrial de Santander*. Colombia.
- Castro-Méndez, N. P. (2018). Riesgos psicosociales y salud laboral en centros de salud. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 155-159.
- Conrero, S., & Sosa, M. T. (2019). Diseño de la estructura organizacional para la gestión del riesgo de desastres. El caso de la Provincia de Córdoba, Argentina. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 17(30), 43-64.
- Correa-Tanta, Y. D., & Tantalean-Cholan, E. A. (2019). *Plan de Seguridad y Salud Ocupacional para disminuir riesgos laborales*. Cajamarca: Universidad Privada del Norte.
- DAZA, D., PLAZA, M. T., & HERNANDEZ, H. E. (2017). Factores de riesgo intralaboral asociados al clima organizacional y su efecto sobre el síndrome de boreout en el sector salud. *Revista Espacios*, 38(58).

- Díaz, F. J., & Carrasco, M. E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y administración*, 63(4), 0-0.
- Durán, S. G., Velázquez, M. D., & Hernandez-Sánchez, I. (2018). Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla. *Cultura Educación Y Sociedad*, 9(1), 27-44.
- Espada, E. M. C., Costela, M. A., Arrabal, P. R. D., & Collado, D. O. (2015). Nivel de satisfacción laboral según la categoría laboral. *ReiDoCrea: Revista electrónica de investigación y docencia creativa*, (4), 200-205.
- Gacto, P. M. (6 de Septiembre de 2019). *www.nascia.com*. Obtenido de *www.nascia.com*: <https://www.nascia.com/fases-del-estres/>
- García-González, B. E., Villavicencio-Ayub, E., & García, M. (2018). Síndrome de Boreout en trabajadores baby boomers, x y millennials de la Ciudad de México. *Psicología Iberoamericana*, 26(2), 88-95.
- ISO.45001:2018. (22 de enero de 2020). *www.nueva-iso-45001.com*. Obtenido de *www.nueva-iso-45001.com*: <https://www.nueva-iso-45001.com/2020/01/riesgos-asociados-a-actos-inseguros-en-el-trabajo/#:~:text=Los%20actos%20inseguros%20constituyen%20el,en%20actos%20de%20esta%20%C3%ADndole>.
- Lafaurie, D. (2017). *Factores de riesgos psicosociales y su relación con la accidentalidad de los trabajadores operativos de la constructora ABc S.A.S de Barranquilla*. Barranquilla: Universidad Libre.
- Lugo, M. M., & Rodríguez-Montalbán, R. (2016). Cuando el trabajo aburre: Análisis de las propiedades psicométricas de la Escala de Aburrimiento Laboral (EAL). *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 35(1), 7-20.
- Matus, P. (2017). Contaminación atmosférica: la composición química incide en su riesgo. *Revista médica de Chile*, 145(1), 7-8.

- Mondy, W. (2008). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial Pearson Prentice.
- Moreno-Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Med Segur Trab (Madr)*, 57:4–19. doi:10.4321/s0465-546x2011000500002.
- Noriega, L. E. C. (2014). Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 46(3), 259-265.
- OMS. (30 de Ene de 2020). *www.who.int/es*. Obtenido de [www.who.int/es: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression)
- Palacios, B. (2018). Estrés y burnout en docentes de la facultad de Psicología. *Estrés y burnout en docentes de la facultad de Psicología*, 1-31. Cuenca. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/30374/1/Trabajo%20de%20titulación.pdf>
- Rothlin, P., & Werder, P. (2011). El nuevo síndrome laboral boreout: recupera la motivación. DEBOLS! LLO.
- Rothlin P.& Werder P.R. (2007). El Nuevo síndrome laboral: Boreout. EE.UU: [s.n]
- Samaniego, J. D., & Suárez, N. A. (2018). Riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes universitarios. . *Didasc@ lia: didáctica y educación ISSN* , 2224-2643, 9(4), 53-68.
- Sánchez, A. M. (2017). Riesgos laborales en las empresas de residuos sólidos en Andalucía: una perspectiva de género. *Saúde e Sociedade*, 26, 798-810.
- Silva, F. (2017). El nuevo riesgo psicosocial laboral denominado síndrome de Boreout y su vinculación con las organizaciones burocráticas.

- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2014). Burnout , Boredom and Engagement in the Workplace. *An Introduction to Contemporary Work Psychology*, 1, 293–318.
- Stock, R. M. (2016). Understanding the relationship between frontline employee boreout and customer orientation. *Journal of Business Research*, 69(10), 4259-4268.
- Trujillo, M. G. S., & Vargas, M. D. L. E. G. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et technica*, 22(2), 161-166.
- Urbina, E. C. (2020). Investigación cualitativa. *Applied Sciences in Dentistry*, 1(3).
- Veliz Burgo, A. L., Dörner Paris, A. P., Soto Salcedo, A. G., & Arriagada Arriagada, A. (2018). *Bienestar psicológico y burnout en profesionales de atención primaria de salud en la región de Los Lagos, Chile*. Obtenido de Redalyc: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41657040009>