

SÍNDROME DE BOREOUT Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL

BOREOUT SYNDROME AND ITS INCIDENCE ON JOB PERFORMANCE

Marbelis T. Zambrano⁹

Resumen

El Síndrome de Boreout y su incidencia en el Desempeño Laboral son dos variables directamente relacionadas, el Síndrome de Boreout es una enfermedad psicosocial presente en el ámbito laboral que afecta el rendimiento, por ende, la productividad; desde el enfoque empresarial influye en la eficiencia, en la calidad del servicio y/o los productos, en la competitividad, en la sostenibilidad, entre otros; desde el enfoque de los empleados afecta la calidad de vida, la satisfacción, la motivación y el bienestar de los trabajadores. El presente artículo busca determinar y analizar el impacto del Síndrome del Boreout en el ámbito laboral, mediante un estudio investigativo, descriptivo y explicativo; a fin de definir su incidencia en el desempeño laboral; se utiliza un método de investigación documental. Finalmente, se evidencia la importancia de la prevención del Boreout en pro de un mejor desempeño a favor del logro de los objetivos empresariales y climas laborales satisfactorios a través de una buena gestión del Talento Humano.

Palabras clave: Boreout, desempeño laboral, riesgos psicosociales, aburrimiento, rendimiento, productividad.

Abstract

Boreout Syndrome and its impact on Work Performance are two directly related variables. Boreout

Syndrome is a psychosocial disease present in the workplace that affects performance, therefore, productivity; From the business approach, it infers efficiency, quality of service and/or products, competitiveness, sustainability, among others; From the perspective of employees, it affects the quality of life, satisfaction, motivation and well-being of workers. This article seeks to determine and analyze the impact of Boreout Syndrome in the workplace, through an investigative, descriptive and explanatory study; in order to define its impact on job performance; a documentary research method is used. Finally, the importance of Boreout prevention in favor of better performance in favor of achieving business objectives and satisfactory work environments through good management of Human Talent is evidenced

Keywords: Boreout, job performance, psychosocial risks, boredom, performance, productivity.

Introducción

La OMS refiriéndose a las consecuencias del estrés, considera que las perturbaciones psíquicas constituirán en el futuro la primera causa de invalidez profesional, (Neffa, 2015: p. 164). Comúnmente se habla de riesgos psicosociales por desgaste o exceso de trabajo "Burnout", lo que hasta hace unos años se desconocía es que el otro extremo también origina enfermedades psicosociales, es decir, por falta de trabajo o la falta de actividad laboral "Boreout". El Boreout es una enfermedad psicosocial presente en el ámbito laboral que afecta el rendimiento del trabajador que la padece, por ende, la productividad; además

⁹ Estudiante Diplomado de Gestión del Talento Humano del Centro de Formación Universal, Universidad Bicentennial de Aragua, marbelis.zambrano74@gmail.com.



afecta la calidad de vida y el bienestar de estos trabajadores. Aunque pareciera que el trabajador está cómodo por tener tareas escasas o tareas que no corresponden con sus capacidades y habilidades (competencias por debajo de sus capacidades), no es así; intrínsecamente se está afectando su salud y bienestar; la infraexigencia, el aburrimiento y el desinterés puede llegar a ser patológico y termina deteriorando su vida laboral, personal y social. Desde un enfoque empresarial es un efecto dominó que afecta al trabajador, el clima organizacional y el éxito empresarial.

El objetivo del presente artículo es determinar y analizar el impacto del Síndrome del Boreout en el ámbito laboral, mediante un estudio investigativo de tipo documental, descriptivo y explicativo; a fin de definir su incidencia en el desempeño laboral. A tal efecto, para dar respaldo a la investigación se abordan diferentes trabajos que anteceden esta investigación; luego, se aborda una revisión documental en base a varios autores, con análisis e interpretación acerca de los aspectos inherentes al Síndrome de Boreout y el Desempeño laboral; seguidamente se desarrolla un análisis en donde se discute la incidencia del Boreout en el desempeño laboral, en medio del contexto empresarial, finaliza con un esquema resumen que desglosa los efectos favorables de la prevención de enfermedades psicosociales, entre ellas Boreout.

Revisión de Literatura:

Moreno (2011), publica un artículo científico llamado "Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales" en el que afirma que, aunque a lo largo de la historia la preocupación se ha enfocado en los riesgos ambientales y físicos, en los tiempos actuales existe una creciente inclinación por el estudio y definición de los riesgos psicosociales con el objeto de dar una atención integral a la salud laboral, califica los riesgos psicosociales laborales como situaciones de alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Rivé, Colleldemont y García (2011), basados en que "La Unión Europea identifica los riesgos y las enfermedades psicosociales como el primer problema de salud laboral de este siglo, se estima afecta al 40% de los trabajadores", expresan que el síndrome del Boreout lleva a la larga a una crisis existencial en que "la persona está de cuerpo presente y mente ausente".

Entre tanto, Daza, Plaza y Hernández (2017), relacionan la repercusión del Clima Organizacional y el Síndrome de Boreout en el comportamiento y desempeño de los trabajadores y a su vez en sobre la eficacia, el presentismo (trabajador en cuerpo presente pero no en mente y emoción) y la productividad, en sus hallazgos encontraron que la dimensión compensación y la naturaleza estatal o privada de la empresa tienen



un efecto sobre la probabilidad de que los trabajadores manifiesten el síndrome de Boreout.

Muñoz, Orellano y Palma (2017) hacen mención de una estadística en Colombia, expresan que la primera encuesta nacional sobre condiciones de salud y trabajo, que fue realizada en el año 2007, como resultado el 30 % de los trabajadores encuestados tenían estrés laboral; mientras que en la segunda encuesta, realizada entre los periodos 2009 y 2012, se señaló un significativo incremento, el 43 % de los trabajadores encuestados con estrés laboral (Gutiérrez & Viloria, 2014); dichos autores valoran medidas de prevención en la intervenciones psicológica como: Modificar la organización del trabajo, enriquecer las tareas, permitir la autonomía en su desarrollo, rotar tareas y puestos; mejorar el medioambiente de trabajo, controlar riesgos; propiciar espacios de trabajos adecuados; realizar un manejo razonable del tiempo de trabajo estableciendo pausas y descansos adecuados; suministrar información asertiva sobre los procesos y las tareas a realizar; posibilitar la comunicación formal e informal entre los trabajadores y superiores; favorecer la participación de los trabajadores, etc.

Nuevamente un estudio en Colombia, año 2018, explica la relación entre los resultados de la evaluación del desempeño laboral y el síndrome de boreout en los docentes de una institución de educación básica

primaria y secundaria, concluye que “Los diseños, creación e implementación de políticas educativas en pro del mejoramiento de la salud mental y combatiendo el Riesgo Psicosocial entre estos el síndrome de Boreout de los docentes es fundamental, ya que este es un gremio que necesita ser atendido, para aportar positivamente a la sociedad, donde la educación sea siempre el mejor camino y teniendo en cuenta que los docentes imparten enseñanza y es importante velar por su bienestar para así mismo se refleje en los resultados de sus estudiantes.” (Casanova et al., 2018).

Flores (2019) en un estudio sobre el Síndrome de Boreout y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores en la oficina registral RENIEC, encuentra que entre el Síndrome de Boreout y el Compromiso Organizacional, existe una relación media, directa, positiva y altamente significativa.

Villarreal (2020), encontró correlación positiva entre la Escala de Boreout y la Escala de Aburrimiento Laboral. Así mismo, Espina (2020) evidencia que existe una relación directa, estadísticamente significativa y de magnitud moderada entre la Calidad de Vida con el Síndrome de Boreout.

Ipanaque y Saldarriaga (2021), concluye que “se observa que entre menores niveles del síndrome de



Boreout, mayor nivel de bienestar laboral y mayor compromiso organizacional normativo.”

Recientemente, Siniestra (2022) plantea una revisión de literatura para determinar “El Estrés como Riesgo Psicosocial Intralaboral: Un Posible Detonante del Síndrome de Boreout”, en el que hace hincapié de que es síndrome de Boreout está relacionado con las situaciones negativas en el sitio de trabajo, como por ejemplo el mobbing, ya que ocasionan una respuesta negativa que provocan aburrimiento, falta de concentración, desgaste emocional e insatisfacción.

Así mismo, Vega (2022) 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.”

Definición de Boreout

El síndrome de Boreout se interpreta de diferentes formas: como aburrimiento insoportable en el trabajo, aburrimiento crónico, más allá del aburrimiento; está compuesto por las palabras inglesas bore = aburrido y out = fuera; es una palabra utilizada en torno a la

Salud Ocupacional. Cabrera Noriega, (2014, citado por Sinisterra, 2022), refiere que “es una condición propia del trabajador relacionada con la poca exigencia por parte de los empleadores que conduce al empleado al aburrimiento en su entorno laboral”. Entre tanto; Stock, 2015, (citado por Atúncar y Palomino, 2021) considera que es “un estado psicológico negativo de baja excitación laboral que se manifiesta en tres formas principales: una crisis de significado en el trabajo, aburrimiento laboral y una crisis de crecimiento en el trabajo”. El término Boreout fue acuñado por los suizos Phillippe Rothlin y Peter R.Werder, en su libro “El nuevo síndrome laboral: boreout”, publicado en el año 2007. Surge como resultado de un estudio realizado en 2005 por Dan Malachowski sobre la pérdida de tiempo en el trabajo. “Un tercio de los diez mil encuestados reconoció que su trabajo no suponía ningún desafío y no se sentía motivado por él. Los trabajadores reconocían que existían horas al día en las que “mataban” el tiempo en tareas que no tenían que ver con el trabajo, tareas personales, redes sociales o planificando asuntos particulares.” (Fundación para la Prevención de riesgos Laborales, 2010).

Desde la satisfacción es falta de motivación laboral profunda y continua que experimenta un patrón de aburrimiento crónico en el trabajo, por la falta de tareas y/o exigencias.



Definición de Desempeño Laboral:

Palaci (2005: citado por Pedraza, Amaya y Conde, 2010) plantea que: "El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.", "El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados" (Chiavenato, 2004, citado por Pedraza, Amaya y Conde, 2010); del mismo modo Chiavenato (2009) asegura que "es la manera en que las personas cumplen sus funciones, actividades y obligaciones."(p. 12), afirma además que "La productividad es una medida del desempeño que incluye la eficiencia y la eficacia." (p. 13).

Método

El método es de diseño no experimental documental, en este sentido se lleva a cabo una revisión en revistas científicas con una recopilación de artículos científicos relacionados con el tema en estudio, publicaciones de libros y organizaciones sólidas y confiables en la red de internet; así como, documentos de carácter científico.

Resultados

Neffa (2015: p. 53) determina que "La salud no es simplemente "la ausencia de enfermedad", ni un idílico "estado óptimo de bienestar físico, mental y social", sino el resultado de una constante búsqueda de equilibrio de los seres humanos con sus semejantes y con el medio". Por tanto, del ambiente y las condiciones de trabajo depende la salud de un sujeto. "La salud no es algo que se posee como un bien, sino una forma de funcionar en armonía con su medio (trabajo, ocio, vida social, modos de vida en general)." (Epelman, 1990, citado por Neffa, 2015: p. 53). Los riesgos psicosociales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud. (Moreno, 2011).

Phillippe, Rothlin y Peter, afirman que el trabajador desmotivado no es perezoso, aseguran que el empleado ha perdido el interés en las tareas del trabajo, sufren del Síndrome de Boreout.

Componentes del Síndrome de Boreout:

Infraexigencia, la exigencia por parte de la organización es escasa, cuando las competencias del trabajador están por debajo de las tareas que desempeña en el puesto de trabajo, se presenta también en casos de tareas repetitivas y monótonas. Las capacidades que identifican al trabajador no son



aprovechadas, por ende, el rendimiento está por debajo de la eficiencia correspondiente a la interacción trabajador-desempeño. Según la Fundación para la Prevención de riesgos Laborales (2010), la infraexigencia puede ser cuantitativa, cualitativa o bien una combinación de ambas; la cuantitativa se refiere a la cantidad de tareas, tiene pocas; entre tanto, la infraexigencia cualitativa hace referencia al contenido del trabajo, "tareas demasiado sencillas o éstas no tienen transcendencia, o no se tiene responsabilidad real sobre ellas, o son tareas rutinarias, sin estímulo ni motivación". El trabajador tiende a sentir insatisfacción frente a la necesidad de aplicar sus conocimientos, con tareas que no valoran su capacidad de aportación a la empresa, "...las personas que padecen el síndrome de boreout se sienten, generalmente, infrutilizadas." Rothlin y Werder (2011), citado por Terán, Rodríguez y González, (2021).

Aburrimiento, se entra en una dinámica de apatía y desgana, el tiempo de trabajo carece de todo contenido, no hay estímulos que animen a hacer algo, no se sabe qué hacer. El tiempo de trabajo se hace eterno. "La pereza no es la causa de todo esto sino una consecuencia del Boreout." (Fundación para la Prevención de riesgos Laborales, 2010).

Desinterés, el trabajador desarrolla un sentimiento de indiferencia hacia el trabajo y la organización, pierde el sentido de identidad, compromiso y

pertinencia con la empresa, no encuentra sentido a las tareas que realiza a diario.

Causas del Síndrome de Boreout:

Volumen de trabajo: La división de tareas de manera desproporcionada. Según la Fundación para la Prevención de riesgos Laborales (2010), cuando las competencias del trabajador exceden los requerimientos de las tareas, se produce un "desequilibrio entre los recursos del trabajador y las demandas del trabajo".

Contenido de las tareas: se refiere a la utilidad de acuerdo a los conocimientos, destrezas y capacidades del trabajador. "Cuando las actividades son poco estimulantes para el trabajador" (Fundación para la Prevención de riesgos Laborales, 2010). Según la UNAM (2002), actividades repetitivas, monótonas, aburridas y sin atractivo, "a veces ocasionan un malestar general (inquietud, tristeza y fastidio) que hace que el trabajador centre su atención y concentración en otras actividades como, por ejemplo, usar gran parte de la jornada laboral para utilización del tiempo en redes sociales. El aburrimiento y la monotonía pueden llevar a una especie de robotización que favorece la aparición del Boreout.

Autonomía :La Fundación para la Prevención de riesgos Laborales, (2010) afirma que "es el grado de libertad que los trabajadores tienen para influir en los distintos aspectos que afectan ala realización de su



trabajo”, la falta de autonomía provoca insatisfacción, disminución de la implicación con el trabajo y deterioro del rendimiento, que puede desembocar en *boreout*.

Estilo de mando: “Los estilos autoritario, paternalista y pasivo favorecen efectos psicosociales negativos”(Fundación para la Prevención de riesgos Laborales, 2010); muchos jefes, supervisores o gerentes no delegan tareas, por falta de confianza en las capacidades de sus subordinados. Propicia la ausencia de iniciativas que estimulen la creatividad y la proactividad en los puestos de trabajo. Rothlin y Werder (2011, citado por Terán, Rodríguez y Gonzáles, 2021), refieren que en ocasiones es “La estructura jerárquica o el estilo de liderar de los gerentes que impide a los colaboradores intervenir en la toma de decisiones o desarrollar su potencial dentro de la organización.”

Definición de Rol: Según la Fundación para la Prevención de riesgos Laborales (2010) “Cuando el trabajador desconoce cuáles son realmente sus funciones, y/o no están definidas claramente sus competencias, pueden producirse situaciones de riesgo para su salud.” Se produce cuando el trabajador no tiene clara sus funciones, cuando la información sobre su rol se le da de forma inadecuada o cuando las demandas del rol son incongruentes.

Motivación laboral: Según Rothlin y Werder (2011, citado por Terán, Rodríguez y Gonzáles, 2021), “el empleado se encuentra haciendo tareas que no lo

motivan o tiene expectativas que difieren del puesto en que el que se desempeña. Además, necesidades insatisfechas como las de reconocimiento a su labor por parte de sus superiores; cuando “considera inequitativo su esfuerzo en el trabajo”(Terán, Rodríguez y Gonzáles, 2021).

Selección no adecuada al puesto de trabajo: Cuando se han subestimado las capacidades del trabajador, según Neffa (2015), si el puesto de trabajo o el nivel jerárquico que ocupa el trabajador está por debajo de sus calificaciones y de su capacidad, esto conduce a la insatisfacción y a la desmotivación, el riesgo para la salud proviene de tener que hacer un trabajo pasivo, que es poco estimulante.

Diferentes autores entre ellos Rothlin y Werder (2011, citado por Terán, Rodríguez y Gonzáles, 2021), expresan causas específicas como: Trabajar únicamente para pagar deudas, necesidad de mayores responsabilidades que se adapten a sus capacidades, falta de asensos, salarios o beneficios que no acordes, el trabajador no se identifica con la misión y visión de la empresa, Burocracia, las Relaciones laborales, Relaciones interpersonales; otras que aborda factores subjetivos son: Condiciones físicas del trabajo, edad, formación académica, características psicológicas, experiencia profesional, expectativas ,responsabilidades familiares, Estados biológicos, hábitos de consumo y estilos de vida. Así como,



ausencia de iniciativas que estimulen la creatividad y la proactividad en los puestos de trabajo, la humillación, el mobbing laboral, esto hace que el trabajador se sienta subestimado y afecte su autoestima.

En fin, el Boreout psicológicamente causa estrés laboral, deteriora la autoestima, la motivación, la iniciativa y creatividad, físicamente posteriores daños orgánicos; de manera progresiva afecta el rendimiento, desmejora el desempeño, baja los índices de productividad, afecta el clima organizacional y el bienestar laboral.

Estrategias Pro Boreout: En algunos casos el trabajador sin saber el daño que puede provocar la cantidad y calidad de tareas o funciones no acorde con sus capacidades, mantiene un desempeño favorable al síndrome de Boreout. Las estrategias Pro Boreout son acciones que aplica el trabajador como camuflaje para hacer ver que está abrumado de tareas, según Silva, 2017 (citado por Galvis, 2020) el propósito es que no le asignen nuevas tareas o conseguir más tiempo libre. Rothlin y Werder (2011) señalan las siguientes:

Estrategia de los documentos: el trabajador utiliza como medios documentos entorno a su sitio de trabajo, para hacer creer a sus superiores y/o compañeros de trabajo que está abrumado de trabajo.

Estrategia de la pantalla: activa en la pantalla del computador un archivo que se perciba como tarea de sus funciones, sólo para fingir estar trabajando.

Estrategia de la Pseudoentrega: el trabajador simula compromiso con la empresa, por ejemplo, es el primero que llega y el último que se retira de la jornada laboral, sin embargo, usa la jornada laboral en actividades que no corresponden a sus tareas laborales.

Estrategia de la Compresión: puede realizar las tareas asignadas de manera rápida y hacer creer que no ha terminado, lo que le genera lapsos de tiempo desocupado.

Estrategia del Laminamiento: “solicita más tiempo del necesario para realizar una determinada tarea” (Cabrera, 2014).

Estrategia de Obstaculización: no acepta ayuda en la realización de sus tareas para que no se sepa el estatus de avance o para no terminar rápido.

Home-Office-Link (HOL): “también conocida como “maletín fantasma”, consiste en llevarse documentos, informes, carpetas (en un maletín) para su casa con el decidido objetivo de dar la sensación de compromiso y entrega con la empresa u organización” (Cabrera, 2014).

Estrategia de Pseudoburnout: se queja continuamente que se siente agobiado por sobrecarga de trabajo con el objeto de que no se le asignen más tareas.

Estrategia del ruido: emula sonidos de que está muy ocupado trabajando, por ejemplo: imprimir



documentos, mover papeles, solicita útiles e implementos de oficina, etc.

Síntomas del Boreout: Según Rothlin y Werder, (2007, citado por Latella, Marciano y Velasco, 2016; Silva, 2017; Agudelo, 2020; Vega, 2022) Los síntomas se clasifican en externos y síntomas internos. Los Síntomas Externos son modelos de conducta que corresponden a las estrategias Pro-Boreout. Síntomas Internos son más perjudiciales que los externos, entre ellos se encuentran: Cansancio, Excitabilidad, Apatía, Introversión, además, Frustración, Baja autoestima.

Solución y Prevención del Boreout:

Organización del Trabajo: Según la UNAM, 2002, la organización es un patrón de relaciones por medio de las cuales los colaboradores en coordinación con sus líderes persiguen metas comunes; cuando los trabajadores tienen un marco estable y comprensible para trabajar, y tareas que los hagan formar parte de los objetivos de la organización, se propician escenarios que los identifica con el trabajo. Básicamente parte de la buena gestión del Talento Humano. Corresponde a equilibrar la intensidad, la cantidad o volumen y el tiempo de trabajo.

Selección y asignación por competencias, adecuada selección y asignación de personal, “ampliar las tareas y exigencias mediante un programa de enriquecimiento del trabajo... Una gerencia creativa, atenta y comprensiva” (UNAM, 2002)

Motivación: la UNAM (2002), expone que cuando se gestiona la motivación del talento humano “la empresa estará en condiciones de formar una cultura organizacional sólida y confiable”, para efectos de prevención del Boreout, agradable y beneficiosa para sus colaboradores.

Daza, Plaza y Hernández (2019), plantea varias estrategias para prevenir la aparición del Síndrome de Boreout: iniciativas que mejoren el clima laboral promoviendo el trabajo en equipo, el respeto y el reconocimiento por las labores desempeñadas; aumentar el grado de autonomía y control del trabajo, definir claramente las funciones, los objetivos, el rol y la importancia de cada cargo de la organización y comunicarlo a todos los niveles; establecer líneas claras de autoridad y responsabilidad; facilitar los recursos necesarios para el correcto funcionamiento y desarrollo de cada actividad laboral; mejorar y fortalecer las redes de comunicación y promoverla participación de los trabajadores en las actividades de la organización; fomentar el enriquecimiento de las relaciones laborales; realizar intervención psicológica sobre el trabajador cuando este así lo necesite (UGT, 2012).

Una buena gestión del Talento Humano conlleva a minimizar el impacto del Boreout en la empresa, es una garantía a la Salud Ocupacional que permite



mantener al trabajador motivado, en un eficiente desempeño.

Desempeño Laboral y Boreout: Chiavenato (2009) afirma que “El desempeño depende de la motivación y la capacitación de la persona para el puesto” (p.198). Chiavenato (2011), resume los factores que afectan el desempeño en el puesto en el siguiente esquema (figura 1), en el que el valor de la recompensa y la percepción de la recompensa influyen en el esfuerzo individual; el esfuerzo individual junto a la capacidad y la percepción de la función generan el desempeño del puesto de trabajo. Recompensa se interrelaciona con motivación, capacidad y función, aspectos que disminuyen en los casos de síndrome de Boreout, por ende, disminuye la calidad del desempeño.

Alles (2006), define las competencias como “las características de personalidad, derivadas de comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo” (p. 45), Abril (2018) afirma que “Las competencias son: conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes, aptitudes y experiencias, etc., que poseen las personas” (p.27). Alles (2006), describe el talento humano como el conjunto de conocimientos; se puede observar entonces que las competencias y el talento humano se ven vulnerados y afectados cuando un trabajador presenta síntomas de Boreout y como consecuencia el desempeño laboral. El desempeño laboral incide en el rendimiento de los

trabajadores para el logro de los objetivos y metas de la organización. “Un correcto desempeño laboral es consecuencia de la satisfacción laboral” (Atuncar y Palomino, 2021). El desempeño laboral depende de: las competencias, la actitud frente al trabajo y la gestión del talento humano. Según Chiavenato (2011), “El clima organizacional está íntimamente relacionado con la motivación de los miembros de la organización”, es una influencia del ambiente sobre la motivación de los trabajadores, del mismo modo tiene incidencia con el Boreout.



Figura 1: Factores que afectan el desempeño en el puesto.

Fuente: Chiavenato (2011)

Alba et al. (2018), encuentran que, el desempeño se puede ver influenciado por varios factores como: estilo de liderazgo por parte de jefes, Relaciones Interpersonales y compatibilidad con el equipo, clima laboral, carga laboral, políticas empresariales mal



diseñadas, mal proceso de selección de personal o Inducción, falta de proyección, crecimiento profesional o movilidad interna en la compañía, falta de retroalimentación o retroalimentación no asertiva, falta de incentivos por cumplimiento de objetivos; además, bajo control emocional. Posteriormente hacen referencia que los factores que influyen el desempeño son los que se relacionan directamente con el Síndrome de Boreout, evidenciando así la incidencia del Boreout sobre el desempeño laboral y el éxito de la empresa.

Discusión

En el siguiente esquema se resume la incidencia del Síndrome del Boreout en el desempeño laboral, basado en la información documental recopilada. Partiendo de los factores y riesgos psicosociales, se observa un cuadro comparativo de dos vertientes, prevención o presencia de riesgos psicosociales en la empresa. Competencias acordes con el puesto de trabajo pueden conllevar a un buen desempeño, que al mismo tiempo propicia rendimiento e incremento de la productividad; el caso contrario facilita los escenarios para la manifestación de enfermedades psicosociales en los trabajadores, entre ellas posiblemente “Síndrome de Boreout”.



Figura 2: Factores y Riesgos Psicosociales

Fuente: Elaboración Propia (2022)

Conclusiones

La prevención y solución al Boreout está en mayor medida a cargo de la gestión de talento humano, quienes, a través de gestión por competencias, de los respectivos procesos de selección y captación de candidatos adecuados a cada puesto de trabajo, evaluaciones de desempeño, así como, a través de continuos procesos de desarrollo, capacitación y adiestramiento; promueven climas laborales favorables al bienestar de los trabajadores.

La desmotivación es uno de los principales aspectos influyentes para que el trabajador manifieste Síndrome de Boreout, esto afectar el desempeño, la salud laboral y la productividad de los trabajadores y



que puede desencadenar en graves daños a la salud. La motivación se ancla al estímulo que recibe el trabajador gracias a su desempeño en el contexto laboral, en coordinación con las adecuadas competencias del trabajador con el puesto de trabajo conlleva a altos índices de rendimiento, así cada trabajador como parte de un sistema genera respuestas que traduce en logros de los objetivos empresariales.

De manera general, las competencias, la gestión del talento humano, la motivación, la satisfacción laboral y el clima organizacional son aspectos claves para un efectivo, eficiente y eficaz desempeño laboral; en contraparte el Síndrome de Boreout que infiere mala gestión y deterioro de dichos aspectos.

Debido a la marcada incidencia de la motivación en el Síndrome de Boreout, se recomienda futuros estudios abordados desde las variables "Motivación" y "Síndrome de Boreout".

Referencias

- Abril, M. (2018). **Diseño De Procesos De Gestión Del Talento Humano**. 1era ed. Ecuador.
- Agudelo, L. (2020). **SÍNDROME DE BOREOUT, ¿QUÉ SABEMOS DE ÉL?** Tesis de Grado para optar al título de Licenciado en Psicología. Universidad de Antioquia. Medellín – Colombia.
- Alles, M. (2006). **Selección por competencias**. 1 era ed. Buenos Aires, Argentina.
- Atúncar, M. y Palomino, M. (2021). **Impacto de la satisfacción de los colaboradores en la percepción de calidad y satisfacción de los clientes. Trabajo de grado para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas**. UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS. Lima – Perú.
- Cabrera, L. (2014). **Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición**. Disponible: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=343838645006>, consultado 2022, julio 16.
- Casanova, M. et al. (2018). **Relación entre los resultados de la evaluación del desempeño laboral y el Síndrome de Boreout en los docentes de una Institución de Educación Básica Primaria y Secundaria**. Disponible: <https://repositorio.unitec.edu.co/handle/20.500.12962/435?locale-attribute=en>, consultado 2022, julio 16.
- Chiavenato, I. (2011). **Administración De Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones**. 9na ed. México.
- Chiavenato, I. (2009). **Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones**. 2da ed. México.
- Daza, D., Plaza, M. y Hernández, H. (2017). **Factores de riesgo intralaboral asociados al clima organizacional y su efecto sobre el síndrome de boreout en el sector salud**. Disponible: <http://www.revistaespacios.com/a17v38n58/17385803.html>, consultado 2022, julio 16.
- Espino (2020). **Calidad De Vida Y Síndrome De Boreout En Trabajadores De Una Empresa Industrial De Pisco-2019**. Tesis de Grado



- para optar al título de Licenciada en Psicología. Universidad de César Vallejo. Piura, Perú.
- Flores (2019). **Síndrome de Boreout y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores en la oficina registral RENIEC.** Tesis de Grado para optar al título de Licenciada en Administración. Universidad de César Vallejo. Piura, Perú
- Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (2010). **Boreout: Nuevo riesgo psicosocial.** Disponible: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi_4YbR8pr5AhVA4t4QIHQMGBaYQFnoECAwQAQ&url=http%3A%2F%2Fportal.ugt.org%2Fsaludlaboral%2Fpublicaciones%2Fboletines_revistas%2Fboletinprl77.pdf&usg=AOvVaw0F86ZmXAk_YsJxXpCUIE2x, consultado 2022, julio 16.
- Ipanaque y Saldarriaga (2021). **Bienestar Laboral y Compromiso Organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara.** Tesis de Grado para optar al título de Licenciada en Administración. Universidad de César Vallejo. Piura, Perú.
- Latella, Marciano y Velasco (2016). **BoreOut: Aburrimiento crónico en el trabajo.** Disponible: <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/handle/123456789/5034>. consultado 2022, julio 16.
- Moreno, B. (2011). **Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales.** Disponible: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002, consultado 2022, julio 16.
- Moreno, B. y Báez, C. (2010). **Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.** Madrid, España.
- Muñoz, D., Orellano, N. y Palma, H. (2017). **Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales.** Disponible: <https://www.redalyc.org/journal/4975/497557156015/>, consultado 2022, julio 16.
- Neffa, J. (2015). **Los riesgos Buenos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio.** 1era ed. Aires, Argentina.
- Observatorio de Riesgos Psicosociales (2013). **Riesgos psicosociales El boreout, o aburrimiento en el trabajo.** Disponible: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjXt6ay85r5AhVASDABHVO2D40QFn0ECA8QAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.observatorioriesgospsicosociales.com%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fpublicaciones%2F19.%2520Aburrimiento%2520en%2520el%2520Trabajo.pdf&usg=AOvVaw2OYXtwdkx-TxJckJTELYyn>, consultado 2022, julio 16.
- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). **Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia.** Disponible: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es, consultado 2022, julio 16.
- Rivé, J., Colleldemont, M. y García, J. (2011). **“Trastornos mentales” del ámbito socio-laboral: ¿son las personas responsables de su malestar o depende también del contexto.** Disponible: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjXt6ay85r5AhVASDABHVO2D40QFn0ECA8QAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.observatorioriesgospsicosociales.com%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fpublicaciones%2F19.%2520Aburrimiento%2520en%2520el%2520Trabajo.pdf&usg=AOvVaw2OYXtwdkx-TxJckJTELYyn>



c=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjouuHd9Zr5AhWvklQIHZ4cBOUQFn oECAYQAQ&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F3923607.pdf&usg=AOvVaw2SjRP43k2TFNwbsHllfIG-, consultado 2022, julio 16.

Rodríguez, B. y González, I. (2021). **El Síndrome Boreout y su incidencia en la gestión de capital humano.** Disponible: <https://vinculategica.uanl.mx/index.php/v/article/view/169>, consultado 2022, julio 16.

Sinisterra, J. (2022). **El estrés como riesgo psicosocial intralaboral: un posible detonante del síndrome de boreout.** Disponible: <https://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/2317>, consultado 2022, julio 16.

Silva, F. (2017). **El nuevo riesgo psicosocial laboral denominado síndrome de Boreout y su vinculación con las organizaciones burocráticas.** Tesis de Grado para optar al título de Licenciado en Psicología. Universidad de la República Uruguay. Montevideo, Uruguay.

Terán, M., Rodríguez, B. y Gonzáles, I.(2021).**El síndrome Boreout y su incidencia en la gestión de capital humano.** Disponible: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjT7r699pr5AhVkk4QlHeqzChlQFnoECBIQAQ&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F5280185.pdf&usg=AOvVaw3mtQlUKQZ1Q4bqsCGo7zqL>, consultado 2022, julio 16.

Universidad Bicentennial de Aragua (sf.). **Instructivo para escribir artículos académicos.** Material didáctico. Maracay – Venezuela.

Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM, 2002). **Tutorial para la Asignatura Psicología del Trabajo.** Disponible: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwivgYjg8Jr5AhV1t4QIHUTDAfUQFnoECAYQAQ&url=http%3A%2F%2Fcasua.contad.unam.mx%2Fapuntes%2Finteriores%2Fdocs%2F98%2F4%2Fpsico_trabajo.pdf&usg=AOvVaw0-mjK-7LWyuUVBr_SrNbDmM, consultado 2022, julio 16.

Vega F. (2022). **Síndrome De Boreout En Los Colaboradores Del Area Administrativa De La Universidad Estatal Del Sur De Manabí.** Tesis de Grado para optar al título de Licenciado en Psicología Organizacional. Universidad del Azuay. Cuenca – Ecuador.

Villarreal, A. (2020). **Validación de la Escala de Aburrimiento Laboral en Auxiliares de Almacén de una empresa de Lima.** Tesis de Grado para optar al título de Licenciado en Psicología. Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas. Lima – Perú.

