Protección & Seguridad
Julio - Agosto / 2023

Centro de Estudios de Sostenibilidad -Torcaza

Síndrome de *Boreout:* un riesgo emergente en el contexto del trabajo





Andrea Viviana Lancheros Cely
Psicóloga
Especialista en Salud y Seguridad en el Trabajo / Candidata a magíster en Salud y Seguridad en el Trabajo de la Universidad Nacional de Colombia



Oneys del Carmen de Arco Canoles
Enfermera y epidemióloga
Magíster en Salud y Seguridad en el Trabajo / Profesora de la Universidad Nacional de Colombia

Introducción

Con la influencia de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación enmarcadas dentro del panorama de la industria 4.0 se crean oportunidades para la reducción y/o eliminación de diversas problemáticas que surgen dentro de los contextos laborales (Beraud, 2018). Con ello, también se abre una discusión en torno a temas como la eliminación de algunos puestos de trabajo (PT), el surgimiento de nuevas formas de contratación, la protección de la privacidad personal y la aparición de trabajos más monótonos y repetitivos (Foladori & Ortiz-Espinoza, 2022). No obstante, dicha realidad se hace inminente y nos invita a dilucidar la necesidad de que el empleador asegure condiciones de trabajo digno para sus trabajadores apoyadas en la creación de mecanismos para la formalización del trabajo, el desarrollo

de políticas públicas para la protección al empleo, el fomento de programas de preparación y formación ante el nuevo escenario de trabajo y, finalmente, el aseguramiento de la democratización de la nuevas tecnologías apuntando a la protección de los trabajadores que se encuentran en mayor grado de vulnerabilidad (Tejada, 2022).

Dentro del campo de la Seguridad y la Salud en el Trabajo se hace necesario plantear discusiones y propuestas de abordaje frente a la aparición de PT carentes de estimulación cognitiva, bajos niveles de exigencia y poco crecimiento personal y profesional, aspectos que pueden emerger como un efecto de la introducción de las nuevas tecnologías, sobre todo, cuando se piensa en trabajos poco calificados (Bravo, 2022). Allí, el Síndrome de *Boreout* surge como un término útil para dar cuenta de las respuestas afectivo-motivacionales asociadas al desarrollo de actividades laborales caracterizadas por una subcarga desde el punto de vista cualitativo, así como la realización de tareas monótonas y repetitivas (Cabrera, 2014; Tobón et al., 2021).

No obstante, resulta un tema de investigación aún incipiente y se encuentra un amplio número de términos relacionados que en ocasiones suelen confundirse e impiden la unificación y concertación de un marco referencial. Por ello, se hace relevante poder describir la evidencia científica que permita identificar los antecedentes de estudio, las condiciones de trabajo asociadas, el desarrollo de posibles consecuencias, las dimensiones que componen el fenómeno y las similitudes y diferencias con relación a otros síndromes psicosociales como el *Burnout*.

Continúa en la página 57

TORCAZA
Centro de Estudios de Sostenibilidad

Conocimiento aplicable **para la creación de entornos de trabajo** seguros y sostenibles



TORCAZA es el Centro de Estudios de Sostenibilidad del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS). Su grupo investigativo se encarga de la generación y divulgación de conocimiento para promover la sostenibilidad y los ambientes de trabajos seguros, sanos y saludables. Su objetivo es asegurar que los diferentes actores cuenten con herramientas para desarrollar resiliencia y adaptación a las nuevas realidades laborales, abordando las tres dimensiones de la sostenibilidad (económica, social y ambiental), la crisis climática y la necesidad de avanzar hacia un futuro centrado en las personas.

De este modo, y para fortalecer la colaboración entre el sector empresarial y la academia con respecto a la generación de conocimiento y soluciones innovadoras orientadas a crear entornos de trabajo seguros, sanos, saludables, sostenibles y resilientes, durante el 56 Congreso de Seguridad, Salud y Ambiente que tuvo lugar en Bogotá del 5 al 7 de julio de 2023, bajo el liderazgo del CCS, se llevó a cabo una convocatoria sin precedentes que buscó que estudiantes de pregrado y posgrado presentaran resultados de avance o proyectos de investigación finalizados en formato de póster académico.

La invitación se extendió a 32 universidades, escuelas e instituciones de educación superior en todo el país que ofrecen programas académicos en Seguridad y Salud en el Trabajo. En respuesta, se recibieron 22 pósteres académicos. Tras una rigurosa evaluación de los trabajos presentados, se seleccionaron dos ganadores en la categoría 'Mejor póster académico'. Uno de ellos, titulado 'Síndrome de *Boreout* y Aburrimiento en el Trabajo: una revisión sistemática exploratoria', se presenta en esta edición.

Objetivo

El estudio que se encuentra en curso tiene como objetivo describir la evidencia científica en torno al Síndrome de *Boreout* y su relación con el panorama de las nuevas tecnologías como riesgo emergente en el contexto laboral.

Metodología

Se realizó una revisión sistemática exploratoria con el objetivo de mapear la literatura científica existente con respecto al Síndrome de *Boreout*. Para ello, se hizo uso de la guía metodológica PRISMA 2020[1] a través de la comprobación de 27 ítems que guían el desarrollo del proceso de investigación (Arksey & O'Malley, 2005; Page et al., 2021).



Resultados

Como resultado del análisis de la revisión sistemática exploratoria se encuentra que el Síndrome de *Boreout* alcanza su desarrollo conceptual alrededor del 2007, siendo abordado en países europeos como Alemania, Turquía y Suiza; países de Asia, como Korea del Sur; y en el continente americano, en países como Estados Unidos, Colombia, Venezuela y México. Algunos de los autores que se han aproximado a la temática son Stock (2015; 2016), Abubakar et al., (2022) y Schüll & Starchos (2021). Sin embargo, se hace necesario referir que, como término relacionado, se encontró en diferentes estudios el concepto de *"Boredom (at work)"* que se ha trabajado desde mediados del siglo pasado con un incremento en las investigaciones a partir del 2011, siendo principalmente tratado en Estados Unidos, Inglaterra y Holanda por autores como Harju et al. (2014), van Hoof & van Hooft (2014; 2017; 2018).

Conclusiones

El Síndrome de *Boreout* ha cobrado relevancia dentro de la psicología industrial y de las organizaciones debido a los cambios que se han dado dentro del mundo laboral (Zárate, 2018). Fue descrito por primera vez en 2007 por los suizos Phillipe Rothlin y Peter Werder como un síndrome de aburrimiento crónico que resulta del desinterés por el trabajo, bajos niveles de exigencia, poco crecimiento personal y profesional, ambientes de trabajo monótonos y/o poca capacidad de incidir sobre las tareas que se desarrollan (Cabrera, 2014).

Según Terán et al. (2021) algunas de las condiciones de la tarea y de la organización del trabajo que se han relacionado con este síndrome son los trabajos con alta parcelación por ciclos de labores rutinarias, la falta de incentivos y desafíos, la ambigüedad en el rol, la ejecución de tareas por debajo de las competencias del trabajador y las estructuras jerárquicas rígidas. García-González et al. (2018) describen otras condiciones como la falta de autonomía en la toma de decisiones, el desarrollo de tareas que carecen de sentido personal, la remuneración, la falta de reconocimiento social y la imposibilidad de ascenso.

Gran parte de los estudios que se han desarrollado en el marco de la investigación del *Boreout* suelen enfatizar en el reconocimiento de puestos de trabajo caracterizados por una carga de trabajo física y mental reducida. No obstante, y como sugiere Bravo (2022), la realidad es mucho más compleja ya que el síndrome puede estar presente en entornos laborales donde la exigencia cognitiva es baja y, aún así, demandan una carga física alta y un tiempo de actividad considerable, como es el caso típico de los trabajadores que se encuentran dentro de bandas de producción (para este caso particular, por ejemplo, se pueden reconocer peligros ergonómicos debido a la activación de grupos musculares que adquieren una posición mantenida desde el punto de vista fisiológico y biomecánico). Lo anterior, se puede relacionar con los resultados del estudio de Grandon (citado en Acosta et al., 2022) dirigido a la población de la videovigilancia en cuyo caso se encuentra una relación estadísticamente significativa entre el desarrollo de trastornos musculoesqueléticos y el síndrome de *Boreout*.

Frente a los efectos psicológicos y sobre la salud mental, se ha encontrado relación con la generación o desencadenamiento de enfermedades como la depresión y la ansiedad, así como una disminución de la autoestima, mayor insatisfacción laboral, pérdida de la motivación y un aumento en la probabilidad de consumir sustancias psicoactivas (Medina, 2015). Desde el punto de vista organizacional, se puede generar lo que

[1] Surge como una lista de verificación compuesta por 27 ítems que orientan el desarrollo de la revisión sistemática a partir del reconocimiento de los elementos y componentes que se deberán incluir dentro de cada sección del documento de la investigación para aumentar el rigor, la trasparencia, la replicación y la eliminación de posibles sesgos.

se conoce como presentismo laboral en la medida en que el trabajador, como consecuencia de su baja motivación, disminuye su rendimiento o evade el cumplimiento de algunas responsabilidades. A su vez, se ha referido que el síndrome puede resultar en un aumento de las cifras de ausentismo dentro de las empresas, lo cual conlleva una serie de costos económicos (García-González et al., 2018).

Para prevenir el desarrollo del síndrome es imperativo proponer soluciones que inviten a la vinculación de diferentes actores tales como los trabajadores, las organizaciones, los gobiernos, y la sociedad en general. Algunas de las estrategias de abordaje que se han planteado se centran en rediseñar y optimizar los puestos de trabajo desde todas las áreas de la ergonomía (física, cognitiva y social), brindar posibilidades a los trabajadores tendientes al crecimiento profesional y personal, establecer programas de rotación de tareas, fomentar el trabajo en equipos, plantear programas de incentivos, mejorar los procesos de selección de personal, entre otros (Acosta et al., 2022; Bravo, 2022; Terán et al., 2021).

Discusión

Como refiere Guerrero & Puerto (2007) resulta problemático acudir al reconocimiento y la mejora de las condiciones de salud y de trabajo cuando los niveles de productividad son demasiado bajos o cuando se encuentran graves alteraciones a la salud de los trabajadores que requieren atención inmediata, dado que esto implica altos costos económicos para las empresas derivados de tratamientos regenerativos, en tanto que para el trabajador conllevan un serio proceso de desgaste. Así se hace relevante hablar de una nueva perspectiva que conduzca a la promoción y construcción de entornos de trabajo saludables desde una mirada de la cultura de la Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se ahonde en variables como el empoderamiento, la participación de todos los actores, la identificación y vigilancia constante de condiciones de salud-trabajo y el sentido de pertenencia del trabajador con respecto a su organización (Gómez et al., 2020).

Allí, los factores psicosociales y de la carga mental resultan relevantes al estar presentes dentro de cualquier puesto de trabajo y sector económico. De igual manera, se ha reconocido que dichos factores están entre las variables que más potencian el crecimiento del individuo y, por lo tanto, llegarían a tener efectos positivos sobre el control de diferentes riesgos, la mejora del ambiente de trabajo, las actitudes de cooperación y la participación de los trabajadores (Muñoz et al., 2018).

Atender a la prevención y mitigación del aburrimiento en el trabajo es esencial, pues su inadecuada gestión conlleva a la disminución del desempeño laboral, el aumento de incidentes y accidentes de trabajo y la pérdida del compromiso organizacional (Martínez & Rodríguez-Montalbán, 2016). Por ende, este factor puede convertirse en un obstáculo para alcanzar los objetivos de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como una limitante en la implementación de las estrategias orientadas a promover el trabajo decente y la generación de entornos laborales saludables.



Referencias

Abubakar, M., Rezapouraghdam, H., Behravesh, E., & Megeirhi, H. (2022). Burnout or boreout: A meta-analytic review and synthesis of burnout and boreout literature in hospitality and tourism. Journal of Hospitality Marketing & Management, 31(8), 1-46. *https://doi.org/10.1080/19368623.2022.1996304*

Acosta, J., Plaza, M., & Hernández, H. (2022). Organizational Climate, Boreout and Innovation in Agroindustry. Dimensión Empresarial, 19(4).

Arksey, H., & O'Malley, L. (2005). Scoping studies: towards a methodological framework. International Journal of Social Research Methodology, 8(1), 19-32. https://doi.org/10.1080/1364557032000119616

Referencias

Beraud, I. (2018). Cuarta revolución industrial. Impacto de la inteligencia artificial en el modo de producción actual. Conjeturas Sociológicas, 16, 43-57. *https://revistas.ues.edu.sv/index.php/conjsociologicas/article/view/1423*

Bravo, D. (2022). Marxismo y psicología del trabajo. Propuestas para el desarrollo, 6, 19-34. *https://propuestasparaeldesarrollo.com/index.php/ppd/article/view/146*

Cabrera, L. (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. *http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-08072014000300006*

Foladori, G., & Ortiz-Espinoza, A. (2022). La relación capital-trabajo en la Industria 4.0. Íconos. Revista de Ciencias Sociales, 73, 161-177. *https://doi.org/10.17141/ICONOS.73.2022.5198*

García-González, B., Villavicencio-Ayub, E., & García, M. (2018). Síndrome de *Boreout* en trabajadores *baby boomers, x y millennials* de la Ciudad de México. Psicología Iberoamericana, 26(2), 88-98. *https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133959841010*

Gómez, S., Guarín, I., Uribe, S., & Vergel, L. (2020). Prevención de los peligros y promoción de entornos saludables en el teletrabajo desde la perspectiva de la salud pública. Aibi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería, 8(1), 44-52. *https://doi.org/10.15649/2346030X.802*

Guerrero, J., & Puerto, Y. (2007). Productividad, trabajo y salud: la perspectiva psicosocial. Revista Colombiana de Psicología, 16, 203-234. *https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1015/1470*

Harju, L., Hakanen, J., & Schaufeli, W. (2014). Job Boredom and Its Correlates in 87 Finnish Organization. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 56(9), 911-918. *https://www.jstor.org/stable/48500475*

Martínez, 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. *https://pdfs.semanticscholar.org/5867/f3aa320a8a14c9f5ef3879ad803df59e2365.pdf*

Medina, L. (2015). Innovación y gestión del conocimiento: síndromes laborales necesarios de extiguir. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 6(11). *https://www.redalyc.org/pdf/4981/498150319039.pdf*

Muñoz, D., Orellano, N., & Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. Psicogente, 21(40), 532-544.

Schüll, A., & Starchos, I. (2021). Stressed by Boredom in Your Home Office? On *"Boreout"* as a Side-effect of Involuntary Distant Digital Working Situations on Young People at the Beginning of Their Career . Proceedings of the 23rd International Conference on Enterprise Information Systems, 2, 557-564.

Stock, R. (2015). Is Boreout a Threat to Frontline Employees' Innovative Work Behavior? Journal of Product Innovation Management, 32(4), 574-592. *https://doi.org/10.1111/JPIM.12239*

Stock, R. M. (2016). Understanding the relationship between frontline employee boreout and customer orientation. Journal of Business Research, 69(10), 4259-4268. *https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.02.037*

Tejada, L. (2022). Estudio prospectivo para la universidad pública colombiana y la Cuarta Revolución Industrial. Revista Debates, 87, 44-57. *https://revistas.udea.edu.co/index.php/debates/article/view/350590/20808822*

Terán, M., Rodríguez, B., & González, I. (2021). El síndrome *Boreout* y su incidencia en la gestión de capital humano. VinculaTégica EFAN, 7(2), 1129-1141. *https://doi.org/10.29105/vtga7.1-169*

Tobón, M., Bedoya-Herández, M., & Muñoz-Duque, L. (2021). La vida como trabajo. La emergencia de la subjetividad trabajadora en el neoliberalismo. Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social, 21(3), 1-21. *https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2653*

Van Hoof, M., & van Hooft, E. (2014). Boredom at work: proximal and distal consequences of affective work-related boredom. Journal of Occupational Health Psychology, 348-359. *https://doi.org/https://doi.org/10.1037/a0036821*

Van Hooff, M., & van Hooft, E. (2017). Boredom at work: towards a dynamic spillover model of need satisfaction, work motivation, and work-related boredom. European Journal of Work and Organizational Psychology , 26(1), 133-148. *https://doi.org/https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1241769*

van Hooff, M., & van Hooft, E. (2018). The state of boredom: frustrating or depressing? Motivation and Emotion, 42, 931-946. *https://link.springer.com/article/10.1007/s11031-018-9710-6*

Zárate, A. (2018). El aburrimiento en el trabajo: aportes recientes de la psicología. Avances En Psicología, 26(1), 9-22. *https://doi.org/10.33539/AVPSICOL.2018.V26N2.1123*