



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**ADAPTACIÓN DE UN INSTRUMENTO PARA MEDIR EL SÍNDROME DE
ABURRIMIENTO AL TRABAJO (BOREOUT) EN POBLACIÓN LABORAL
MEXICANA**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

P R E S E N T A:

**CLAUDIA ROCÍO BARRIOS CARRILLO
JESSICA BERENICE VELASCO SUÁREZ**

DIRECTORA: DRA. ERIKA VILLAVICENCIO AYUB

SINODALES:

MTRA. ESCANDON GALLEGOS MARÍA DEL CARMEN SOCORRO

DRA. GERARDO PÉREZ MARÍA DEL CARMEN

DR. JURADO CÁRDENAS SAMUEL

MTRA. LÓPEZ SEGURA ISaura ELENA

CIUDAD UNIVERSITARIA, CDMX

OCTUBRE, 2016.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

**A nuestros padres, amigos, familiares y a todos
aquellos que nos apoyaron a lo largo de esta carrera.**

ÍNDICE

Resumen	1
----------------------	----------

Introducción	2
---------------------------	----------

Capítulo 1. Antecedentes y Factores de Riesgo Laboral

• 1.1 Salud ocupacional	4
• 1.2 ¿Qué es la enfermedad?	6
• 1.2.1 Relación salud-medio ambiente-trabajo	6
• 1.3 Factores psicosociales	8
• 1.3.1 Riesgos psicosociales	8
• 1.3.2 Factores de riesgos psicosociales	9
• 1.4 Síndromes laborales	10
• 1.4.1 Diferencias entre burnout y boreout	13
• 1.5 Resumen del capítulo	15

Capítulo 2. Boreout (Síndrome de aburrimiento en el trabajo)

• 2.1 Componentes del Boreout	18
• 2.1.1 Estrategias del Boreout	20
• 2.1.2 La contradicción del boreout	22
• 2.2 Causas del Boreout	25
• 2.2.1 Síntomas del Boreout	26
• 2.3 Tipologías del boreout	29
• 2.4 Solución o prevención contra el Boreout	31
• 2.5 Investigaciones sobre Boreout	35
• 2.6 Resumen del capítulo	38

Capítulo 3. Método

• 3.1 Justificación	39
• 3.2 Objetivo	39
• 3.3 Tipo de estudio	39
• 3.4 Tipo de muestra	39
• 3.5 Participantes	39
• 3.6 Instrumento	40
• 3.7 Procedimiento	42

Resultados

• 1 Índice de discriminación de los reactivos mediante la prueba T	44
• 2 Alfa de Cronbach	46
• 3 Correlación entre factores	46
• 4 KMO y prueba de esfericidad de Bartlett	47
• 5 Rotación varimax	47
• 6 Alfa de cronbach con 7 factores	49
• 7 Rotación varimax con 3 factores	49
• 8 Análisis amos	51
• 9 Alfa de cronbach final	52

Conclusiones	53
---------------------------	-----------

Referencias	56
--------------------------	-----------

Anexos

• Anexo 1	58
• Anexo 2	61

Resumen

El objetivo de esta tesis es hacer una adaptación del instrumento de Boreout de Cabrera (2014) para población mexicana. En esta adaptación, se agregó un factor más llamado “Sobrecarga Imaginaria de Trabajo”, el cual está basado en las Estrategias Pro Boreout. En el instrumento de Cabrera estas estrategias se midieron por separado. Nuestra intención fue el de considerar las estrategias como factor, para medir si los participantes llegaban a realizar estas acciones, lo cual nos indicaría si presentaban este síndrome.

Para validar esta adaptación, se aplicó de manera aleatoria a trabajadores mexicanos tanto de sector público como privado y de diferentes niveles jerárquicos.

Palabras clave: Aburrimiento, desinterés, Infraexigencia, estrategias, confiabilidad.

Introducción

En la actualidad, pese a las crisis económicas y de empleo que existe en México, han surgido una variedad de síndromes que afectan al trabajador de manera biopsicosocial, como ejemplo tenemos el síndrome de Boreout, Mobbing, Burnout, etc. Repercutiendo en la rentabilidad y productividad de la empresa. Es común escuchar pláticas entre empleados, en las cuales expresan el estrés bajo el que se encuentran en el trabajo. Sin embargo, el estrés que manifiestan no siempre se debe a un exceso de trabajo, si no a estar realizando un trabajo monótono con el que no se identifican y que lo ven carente de sentido e interés (Molina, 2010).

El Boreout o Síndrome de Aburrimiento Laboral es un nuevo riesgo psicosocial relacionado con el aburrimiento, Infraexigencia y desinterés por parte del trabajador que tiene por consecuencia una situación dañina tanto para la persona que la padece, como para la empresa ya que produce más estrés que el Burnout, frustración e incluso depresión en el trabajador, implicando para la organización una pérdida de talentos y baja productividad.

Los trabajadores que padecen este síndrome se sienten infravalorados, están estresados buscando estrategias para encubrir su propia insatisfacción llegando a perjudicar también su vida personal. Es un síndrome que tiene pocos años de haber sido descubierto, por lo que hay poca investigación científica de este síndrome.

Como suele suceder en general para los riesgos psicosociales, el origen del problema está en las circunstancias ambientales y laborales en las que los trabajadores desarrollan su labor. Los aspectos organizacionales, tales como las condiciones de

Capítulo 1

Antecedentes y Factores de Riesgo Laboral.

trabajo, las relaciones interpersonales o el estilo de mando de la organización tienen una gran importancia en los riesgos graves para la salud de los trabajadores (Dejours, 2009).

Hay pocos estudios sobre el síndrome de Boreout ya que es un concepto relativamente nuevo en México, por lo que en la presente investigación profundizaremos sobre éste, adaptando un instrumento para la medición del Boreout en población mexicana.

Así mismo, el objetivo de esta tesis es adaptar el instrumento para la medición del síndrome de Boreout de Cabrera, 2014, en población mexicana, para determinar si este síndrome afecta la salud y el desempeño del trabajador mexicano.

La presente tesis está conformada por tres capítulos.

En el primer capítulo se presenta información sobre lo que es la salud ocupacional, así como que son los factores psicosociales y riesgos psicosociales. Se explican también algunos síndromes que afectan la salud de los trabajadores.

En el segundo capítulo se abarca toda la información relacionada a este síndrome, incluyendo los componentes, las estrategias utilizadas por las personas que lo padecen, causas, síntomas, tipologías, solución y prevención e investigaciones previas.

En el capítulo tres se explica la metodología utilizada para el desarrollo del instrumento y su aplicación, aquí se encuentra la descripción de los participantes, los componentes que conforman el instrumento y el procedimiento que se realizó..

En la actualidad el estudio y la aplicación de normas para el cuidado y prevención de la salud en los trabajadores se han convertido en algo fundamental para muchos países. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reportó en el 2002 que el número de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, parece ir incrementando a partir de la industrialización en algunos países en desarrollo (Álvarez y Faizal, 2012).

1.1 Salud Ocupacional.

La OIT y la OMS (2002), plantean que los accidentes y las enfermedades profesionales indican que el riesgo de contraer una enfermedad profesional se ha convertido en el peligro más frecuente entre los trabajadores. Esto se debe a que los empleados se encuentran en constante interacción entre factores de riesgo del tipo físicos, químicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos a lo largo de sus jornadas laborales. Estos factores llegan a conducir a accidentes, enfermedades profesionales y otras relacionadas con el ambiente de trabajo.

Según Álvarez y Faizal (2012) el ser humano ha tenido que adaptarse a su ambiente y el trabajo ha sido la base de los cambios de la humanidad, este y sus condiciones influyen significativamente en la salud, privilegiándola o deteriorándola teniendo como influencia directa e indirecta a las condiciones del medio ambiente y el tipo de organización del trabajo. Mostrando así a la salud y el trabajo unidos, donde tienen realidades sociales en constante cambio.

A lo largo de la historia se han dado diversos cambios referentes a las condiciones de trabajo y las agresiones a la salud, así mismo, el tipo de enfermedades a las que un

trabajador se enfrenta han cambiado históricamente, un ejemplo es la incidencia de enfermedades infecciosas que sufrían los trabajadores antes, han sido remplazadas por síndromes o trastornos mentales o problemas de tipo psicosocial de la sociedad capitalista moderna.

Álvarez y Faizal (2012), explican las condiciones directas y las indirectas que afectan la salud de los trabajadores:

- Condiciones directas: Los bajos ingresos, que por ende producen malas condiciones de vida: alimentación deficiente, vivienda inadecuada, malos servicios y la falta de recreación que genera que el organismo del trabajador sensible ante las enfermedades y accidentes laborales.
- Condiciones indirectas: Son factores del entorno como la presencia de contaminantes en el medio, los ritmos de trabajo o el alargamiento de la jornada, etc., que producen el deterioro de la salud de los trabajadores.

Para vivir, los seres humanos han necesitado de alimentos, vestido, vivienda y de bienes materiales que, para conseguirlos ha necesitado trabajar.

La salud es un proceso dinámico y un equilibrio entre estar o no sano, asociado a varias variables. Según Mark Lalonde (Citado en Álvarez y Faizal, 2012), las variables que conforman la salud o enfermedad son:

- Genética o biología: Características heredadas que predispone al ser humano a ciertas enfermedades, siendo esta una variable que no se puede controlar.
- Servicios de salud: Estrategias para brindar el servicio. Es controlable por los seres humanos.

- Medio ambiente: Los entornos inmediatos de cualquier ser humano son el familiar y el laboral, estos son controlables e importantes dentro de las dinámicas que se llevan a cabo en estos ambientes.
- Estilo de vida: Comportamiento del ser humano y sus hábitos. Es controlable.

A partir de estos elementos se establece la salud y ya que tres de los 4 elementos son controlables por el ser humano, está depende de cada persona. El nivel de salud es la eficacia del funcionamiento biológico, físico y mental del ser humano en relación a su entorno, variando de la salud a la enfermedad, hasta la muerte.

1.2 ¿Qué es la enfermedad?

Para Clark y Leavell (Citado en Álvarez, F. 2010), al igual que con Markc Lalonde, la enfermedad es un proceso interactivo equilibrado o desequilibrado a partir de la triada ecológica, que representa al agente: Elementos que con ausencia o presencia producen enfermedad y pueden ser biológicos, físicos o químicos; el hombre u hospedero: el ser humano con todas sus características como sexo, edad, ocupación, grupo étnico, hábitos y costumbres. Y como último el medio ambiente: Todas las variables que rodean al ser humano (ambiente físico, social y económico). Una pérdida en el balance de esta triada ecológica hace que aparezca la enfermedad.

1.2.1 Relación salud-medio ambiente-trabajo

Según la OIT y la OMS: “La salud laboral, tiene la finalidad de fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones, prevenir todo daño de la salud de éstos por las condiciones de trabajo, protegerles en su empleo contra riesgos para la salud y colocar y mantener al

trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas. En suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo” (Citado en Álvarez, F. y Faizal, E., 2012, P. 46).

Las actuales condiciones laborales generan una serie de problemas de salud crónicos. Los problemas a nivel psicosocial suelen ser relacionados con el estrés, como el Burnout o Desgaste Ocupacional., la violencia en el trabajo o mobbing, ausentismo, fatiga crónica entre otros. De acuerdo con Juárez (2007) temas como estrés, salud mental, bienestar psicológico y calidad de vida en los trabajadores deben generar estudios, diagnósticos para su detección, vigilancia e intervención a nivel individual, organizacional y social para desarrollar ambientes individuales, organizacionales y sociales saludables y así lograr que los trabajadores desarrollen bienestar, salud y seguridad. (Citado en Uribe 2014. p. 34).

Con base en lo anterior, la psicología de la salud ocupacional es un nuevo campo de la psicología de la salud, que se ha propuesto a la Asociación de Psicología Americana y al Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional, la cual ha sido definida por la Academia Europea de Psicología de la Salud como la aplicación de los principios y prácticas de la psicología aplicada a los problemas de salud ocupacional: el estudio de los aspectos psicológicos, sociológicos y organizacionales de la dinámica de la relación entre el trabajo y la salud. (Juárez, 2007 citado en Uribe 2014.,p 34).

1.3 Factores Psicosociales.

De acuerdo con la OIT (1997) el medio ambiente del trabajo está conformado por un grupo de factores psicosociales estresantes interdependientes que actúan sobre el hombre en el trabajo, estos son numerosos y de diferente naturaleza. Es por esto que los sistemas de organización y de trabajo, aspectos físicos y la calidad de las relaciones humanas en las empresas, son variables que interactúan e impactan tanto en el clima organizacional así como en la salud física y mental de los trabajadores.

Cuando un trabajador se somete a una interacción de factores psicosociales, frente a un posible desequilibrio entre lo personal y laboral, los resultados dependerán en gran medida de las habilidades de la persona para hacer frente a las situaciones difíciles de la vida y para controlar las consecuencias. Cuando varios trabajadores se exponen a una situación estresante en un límite razonable, algunos responderán de forma asertiva, mientras que otros lo harán de una forma negativa, con problemas para adaptarse y de salud. (Uribe, 2014 .p,p 15 y 16)

1.3.1 Riesgos psicosociales.

Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que tienen una alta probabilidad de dañar de manera habitual y con gravedad a la salud física, social o mental de los trabajadores. De acuerdo con Gil Monte (2012) la inestabilidad laboral, el envejecimiento del trabajador, la intensificación del trabajo, las exigencias emocionales y problemas interpersonales y laborales causan que los riesgos psicosociales se incrementen y enfermen a la clase trabajadora, afecten en forma directa o indirecta a la productividad, economía y a la salud pública.

1.3.2 Factores de riesgos psicosociales

Mansilla F. y Favieres, A., hablan de los factores de riesgo que se presentan dentro de las jornadas laborales, éstos son:

- Relacionados con las tareas y las funciones del trabajador se han de tener en cuenta factores que pueden desencadenar trastornos para la salud del individuo o insatisfacción laboral, entre estos factores están:

1. Ritmo de trabajo: Es el tiempo necesario para la realización de una tarea en el trabajo, que puede ser determinado por plazos, exigencia en la rapidez de una tarea, recuperación de retrasos, velocidad de maquinaria, normas de producción, cantidad de trabajo, etc.
2. Monotonía: La repetitividad de las funciones producen la insatisfacción laboral.
3. Iniciativa: La posibilidad que un trabajador organice su trabajo, regule su ritmo, el orden y la forma de realizar tareas.
4. Carga de trabajo: Es un conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete el trabajador a lo largo de su jornada, siendo un factor de riesgo tanto físico como mental para el trabajador.
5. Nivel de responsabilidad: Este debe ser adecuado a la capacidad del mismo y a los recursos disponibles.
6. Desempeño de rol: El rol de cada trabajador es un patrón de comportamiento que se espera de quien desempeña un puesto.

- Los factores relacionados con el tiempo en el trabajo pueden incidir positiva o negativamente en el desempeño de la actividad del trabajador repercutiendo en él de forma directa o indirecta, en la situación y en su entorno. Estos factores son: la jornada laboral, pausas de trabajo, características de horario y trabajo nocturno o por turnos.

1.4 Síndromes laborales.

Tanto en el aspecto personal como en el laboral, las personas experimentan emociones positivas y negativas.

Los cambios constantes en el ritmo de la vida han contribuido al surgimiento de problemas relacionados con el trabajo y suponen una combinación de emociones negativas. (Durán, 2009).

Los síndromes o trastornos mentales relacionados con el trabajo según Ribe J., Cleris M., y Garcia J. (2011), se plantean en dos tipos de clasificaciones principales, que son:

- Las relacionadas con el lugar de trabajo: El síndrome se inicia cuando el individuo se integra al contexto laboral ya que se supone este llega en condiciones físicas y psíquicas óptimas. Ya dentro del ambiente de trabajo se inicia una insatisfacción laboral cuando el estrés se vuelve disfuncional.

Las capacidades de las personas pueden ser sobre saturadas a partir del tipo de trabajo, la demanda, la organización de la empresa y las funciones que se le exijan, generando el estrés ante el estímulo excesivo que sí el individuo está constantemente expuesto puede sufrir daños mentales y físicos. Los trastornos

más comunes son de ansiedad reactivos al contexto laboral, los mixtos y de características somatomorfas.

Existen otras entidades específicas como son los trastornos adaptativos sin especificar, que están más allá del estrés psicosocial inespecífico, destacando al: síndrome de Burnout, Boreout, Mobbing Laboral y la búsqueda de renta o compensación económica tras accidente de trabajo, entre otras.

- La influencia del contexto social y laboral: Se trata del lugar de trabajo y las crisis económicas, estas segundas se asocian a un aumento de problemas de salud mental. Con la crisis se han ido produciendo diversas medidas como son: expedientes de regulación de empleo, dejando sin empleo a personal calificado y creando en los que mantienen el puesto inseguridad e inestabilidad laboral ya que se hace creer que ningún empleado es indispensable y puede ser cambiado. También reestructuraciones laborales obligando a los trabajadores a ser más productivos en menos tiempo. La reestructuración de plantilla que es el cambio de funciones en la empresa, y los recortes de plantilla afectando la salud de los que pierden el trabajo e incluso de quienes lo mantienen por la incertidumbre de no saber sobre su futuro laboral en la empresa. Sin olvidar las jornadas largas de trabajo que imposibilitan la interacción del trabajo y la familia.

Algunos de los síndromes o trastornos más estudiados en psicología y que afectan al trabajador son los siguientes (Ribe J., Cleris M., y Garcia J., 2011):

- Mobbing laboral (acoso laboral). Consecuencia de una interacción social negativa en la que el trabajador resulta amenazante para el grupo que lo hostiga (compañeros o jefe). También se plantea que el conflicto de esta interacción se debe al carácter de las personas implicadas o es resultado del medio laboral. Cabe mencionar que no todos los conflictos terminan en acoso ya que son necesarios otros factores como la deshumanización de las relaciones laborales, la omnipotencia de la empresa y la complicidad de los individuos perversos que van tras la víctima.
- Búsqueda de compensación económica tras un accidente de trabajo con secuelas no graves e inexplicables. Se refiere al estrés psicosocial, el acoso psicológico puede verse como un accidente de trabajo clásico originando “neurosis de renta”, donde se busca una compensación después de convencerse que ya no se puede trabajar. Esta situación puede verse como la última salida ante el estrés laboral, provocando temor a convertirse en un ser humano discapacitado si la posibilidad de sostener a su familia.
- Síndrome de burnout o agotamiento emocional. Se ve presente en personas que son muy exigente en la labor que desempeñan, en este se suele hablar de diversas fases, llegando de una persona entusiasta con el trabajo a una persona apática en que las emociones de las personas se ven inhibidas dentro de su conducta.

Este síndrome puede llegar a ser contagioso, la pérdida de autoestima profesional y el cuestionamiento de las tareas llevan a la formación de grupos que comparten las mismas características.

- Boreut o Síndrome de Aburrimiento en el Trabajo. Está desencadena una crisis existencial en la que la persona está presente en el trabajo pero su mente se encuentra situada en asuntos personales o de su interés. Suele presentarse en personas con grandes capacidades y exigentes. Este se compone de bajos niveles de exigencia laboral, aburrimiento y desinterés. Se guía por la premisa de que sería genial no hacer nada en el trabajo volviendo las horas laborales más lentas y desesperantes para la persona que sufre este síndrome creando una insatisfacción.

Los riesgos psicosociales se ven favorecidos por las condiciones de trabajo inadecuadas, apareciendo las alteraciones, trastornos o síndromes en el lugar de trabajo.

1.4.1 Diferencias entre Burnout y Boreout.

El estrés laboral se define como el conjunto de fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador, con la participación de agentes estresantes derivados directamente del trabajo o que con motivo de este puedan afectar la salud del trabajador.

La principal diferencia entre Burnout y Boreout es el estrés. Mientras que una persona que padece Burnout está estresada, tiene demasiado trabajo y se sacrifica por su trabajo y por la empresa, quien está afectado por el Boreout, no siente estrés y no sacrifica su persona por el trabajo, ya que la mayoría de las veces no saben qué hacer. Ha perdido los estímulos que mueven al ser humano a ir un paso más allá. Su autoestima ha desaparecido o está en niveles mínimos. El Boreout Se comprende de tres elementos infraexigencia, desinterés y aburrimiento en el puesto de trabajo. Además conductas adoptadas por el trabajador quien las utiliza para parecer agobiado y mantener alejado el trabajo adicional.

Una persona “quemada” sufre agotamiento causado por una excesiva demanda de trabajo y una situación continuada de estrés. Maslach y Jackson (1981), consideran que el síndrome de burnout es una respuesta inadecuada a un estrés crónico y que se caracteriza por tres dimensiones: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal en el trabajo. Maslach y Jackson (1981), consideran que el síndrome de burnout es una respuesta inadecuada a un estrés crónico y que se caracteriza por tres dimensiones: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal en el trabajo.

1.5 Resumen del capítulo.

En este capítulo se abarcan los conceptos de salud ocupacional y enfermedad, así como los factores y riesgos psicosociales que intervienen en la salud del trabajador. Se da también una breve explicación de diferentes síndromes que afectan a los trabajadores.

Al final del capítulo se explican la diferencia entre Burnout y Boreout, que son dos síndromes que tienen en común al estrés.

Capítulo 2

Boreout (Síndrome de Aburrimiento en el Trabajo)

Existen trabajadores que no experimentan estrés en lo absoluto, incluso disponen de tiempo libre en el trabajo, más del que se podría imaginar. Un estudio de Salary.com y AOL demostró que los trabajadores utilizan dos horas de su jornada laboral para realizar tareas privadas (en Rothlin, y Weder, 2007).

Malachowski (2005), elaboró un estudio sobre el tiempo desperdiciado por el trabajador en su jornada laboral, aplicado a 100 000 trabajadores revelando que el 33% no se sentía lo bastante ocupado en el trabajo y se sentía infravalorado por lo organización. En este estudio, los trabajadores admitieron utilizar su tiempo en el trabajo checando emails, socializando con sus compañeros, manejando negocios personales, realizando llamadas telefónicas, buscando otro trabajo, planeando eventos personales y llegando tarde o yéndose temprano.

Todo esto trae como resultado un trabajador insatisfecho, quien emplea diversas estrategias conductuales para mostrarse ocupado y evadir más trabajos a su cargo. Esto crea un círculo vicioso ya que al realizar estas estrategias cae nuevamente en la insatisfacción, además de que hacer creer que uno está ocupado todo el tiempo, resulta estresante para el trabajador (Paneque, 2010).

Otro dato importante que se obtuvo de este estudio fue que los trabajadores de mayor edad desperdiciaban menos tiempo en comparación de los jóvenes, además se encontró que el género no marcaba diferencia entre el desperdicio de tiempo de su jornada laboral de hombres y mujeres.

En el 2007 Rothlin y Weder, crearon el concepto de Boreout o aburrimiento laboral, a partir de los hallazgos de Malachowski, el cual representa un nuevo riesgo psicosocial en el trabajo.

De acuerdo con estos autores, el Boreout es lo contrario al Burnout: el estrés que padece una persona afectada por Burnout condiciona el aburrimiento del compañero con Boreout. A diferencia de una persona que padece Burnout, los que se ven afectados por el Boreout no tienen noción sobre el estrés en el trabajo y no son personas que se dedican de tiempo completo al trabajo. De hecho, en muchas ocasiones no saben en absoluto qué hacer. Son partes constituyentes de un sistema, es un equipo en el cual algunas personas trabajan más que otras quitando responsabilidades a otras, agobiándolas e iniciando el padecimiento de Boreout.

Según Rothlin, y Weder (2007), la relación entre el Boreout y el Burnout es que, los que se ven afectados por el Boreout son quienes trabajan para una empresa. Generalmente estas empresas están organizadas jerárquicamente: hay trabajadores sin responsabilidades especiales (la mayoría), y jefes que están involucrados en la auténtica dirección de la empresa (la minoría). De modo que una posición jerárquica alta no protege forzosamente del Boreout; incluso quienes asumen responsabilidades pueden sufrirlo, y no solo padecer un Burnout.

El Boreout se compone de tres elementos: Aburrimiento, Desinterés e Infraexigencia, que se entrelazan sensiblemente de manera interdependiente, (Cabrera, 2014).

El Boreout obedece a una multiplicidad de factores que tienen su origen en los cambios experimentados en las organizaciones de trabajo y en las relaciones interpersonales

que se producen en las mismas. Otros causantes son el bajo reconocimiento del trabajo realizado, desempeñar tareas repetitivas y monótonas, no visualizar un futuro en la empresa, el no recibir algún ascenso prometido, entre otras.

2.1 Componentes del Boreout

El síndrome del Boreout o aburrimiento en el trabajo, lleva a una crisis existencial en que la persona está de cuerpo presente y mente ausente. Puede confundirse con un trastorno depresivo. Suele darse en personas, que en contra de lo que se suele pensar, son exigentes y con grandes capacidades. El Boreout se compone de bajos niveles de exigencia laboral, aburrimiento y desinterés (Ribé, Cleris y Garcia, 2011).

Estos se definen:

- **Aburrimiento:** 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. El aburrimiento ocasiona que el tiempo pase de manera lenta para el trabajador, preguntándose qué debe hacer en el momento y sólo espere a que el reloj indique la hora de salida. En general se entiende por aburrimiento una sensación de falta de estímulos, de apatía: el trabajador no siente ningún impulso interno que le mueva a hacer algo.
- **Desinterés:** En éste se detecta una ausencia de identificación con el trabajo; el trabajador puede representar desinterés por todo lo que representa la empresa, desinterés por el trabajo propiamente dicho, y desinterés por su propia situación

dentro de la empresa (no preocupándole ni siquiera promociones o ascensos dentro de la organización). El trabajador no encuentra sentido alguno a su actividad y es consciente de lo poco que le importan las tareas que debe ejecutar, por lo que le supone un increíble esfuerzo ejecutar dichas actividades.

- **Infraexigencia o bajo nivel de exigencia laboral:** describe el sentimiento ante la capacidad de poder rendir más en el trabajo de aquello que le exige la empresa o su superior; el trabajador se puede sentir infraexigido porque sus habilidades superan las tareas que le son asignadas, o también por la cantidad de tareas que se le asigna; 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. La infraexigencia está constituida por dos elementos:
 - Elemento cuantitativo: el trabajador realiza pocas actividades en su trabajo.
 - Elemento cualitativo: el trabajo que ejecuta es demasiado sencillo, o no se le concede una responsabilidad real para estructurar o cambiar algo en su tarea.

Estos tres componentes del Boreout se van desarrollando a lo largo de un tiempo prolongado, y en este proceso van manifestando todas sus consecuencias negativas. Es un proceso que se hace patente cuando los síntomas ya han hecho estragos en el trabajador o trabajadores afectados.

Otros autores definen el Boreout como un estado crónico de aburrimiento o desgana en el trabajo por parte de un trabajador a quien las condiciones de actividad repetitiva, monótona y escasamente reconocida le lleva a la apatía y a una actitud de

cumplimiento mínimo o carente de implicación, incluso tan sólo aparente, en la organización (Sánchez, 2010, citado en Molina, 2010).

El empleado sabe que tiene que trabajar pero algo surge de su interior impidiéndole hacerlo, provocando que cada actividad requiera de un mayor esfuerzo, provocando que su atención se desvíe hacia otras cosas que en ese momento resultan emocionantes.

2.1.1 Estrategias del Boreout.

El problema que se presenta al caer en el Boreout es que el trabajador no puede mostrar abiertamente su insatisfacción, pues no quiere perder su trabajo por lo que empieza a utilizar diversas estrategias para aparentar que trabaja, con el objetivo de mantener el trabajo a distancia y conseguir tiempo libre en su jornada laboral.

Algunas de las estrategias que el trabajador lleva a cabo, según Rothlin y Weder (2007), son:

- Estrategia de los documentos: El trabajador está sentado, planeando actividades fuera del trabajo, revisando sitios web, etc. Su objetivo es parecer agobiado por el trabajo y, si su jefe pasara por su lugar de trabajo puede tener a la mano papeles o una presentación de un proyecto en la PC para dar la impresión de que está cargado de trabajo.

- Estrategia de la pseudoentrega: Se alarga inútilmente el tiempo de presencia en el trabajo, es el primero en llegar y casi el último en irse despertando la sensación de que tiene mucho que hacer.
- Estrategia de compresión: El objetivo de esta estrategia es, terminar la tarea en el menor tiempo posible, sin comunicar que el trabajo está hecho y, así tener tiempo libre y dedicarse a sus asuntos privados.
- Estrategia de laminamiento: El trabajo se distribuye en un periodo de tiempo más largo del que sería necesario para realizarlo, consiste en mover los documentos de un lado a otro e ir agregando contenido cada cierto tiempo, durante las pausas se puede descansar y hacer actividades fuera de las laborales.
- Obstaculización estratégica: Se trata de evitar que alguien pueda tomar medidas que hagan que el trabajador sea forzado a una actuación inmediata. Se manipula el momento en que el trabajo será completado, provocando aplazamientos y se trasladan los retrasos a otros.
- Estrategia del maletín y el HOL: El trabajo pendiente que queda después de la “jornada estresante”, es el trabajo que se lleva a casa. Llevando el Home office link (HOL), para expresar que está a disposición de la empresa, incluso después de la jornada.

- Estrategia seudobornout: El trabajador comunica que tiene una sobrecarga de trabajo por lo que no podrá ocuparse de una tarea más, provocando una reacción compasiva hacia él.
- Estrategia del ruido: El trabajador se pierde en sus sueños y/u objetivos personales y al notarlo tiene que actuar rápidamente para que nadie lo note, haciendo ruido exagerado en alguna actividad, para hacer creer que está concentrado en su actividad.

2.1.2 La contradicción del boreout.

La paradoja del Boreout es la idea de que está muy bien no hacer nada en el trabajo, el trabajador teme agotarse en el trabajo. Navegar por internet, charlar, ocuparse de asuntos privados y al mismo tiempo ganar dinero, esta es la presentación ideal del trabajo (Rothlin y Weder, 2007).

La realidad es que no es tan deseable no hacer nada en el trabajo ya que el trabajador se siente insatisfecho y frustrado. Pues la mayoría de los trabajadores quieren desarrollarse y poner a prueba sus capacidades y tener un trabajo con sentido para ellos. A la larga a nadie le gusta sentirse inútil o emplear su vida en algo que no le interesa.

“Queremos algo que ahora no tenemos, desarrollamos estrategias para protegernos, y de este modo no solo engañamos a los otros, sino también a nosotros mismos” (Rothlin y Weder, 2007, pp. 51).

El trabajador afectado por este síndrome llega también a la etapa en la que las actividades que ejecuta durante el tiempo que le queda libre también resultan aburridas a la larga. Llega a sentir miedo de estar estresado en su trabajo e insatisfacción cuando no hace nada en el trabajo, por lo que en sus momentos de aburrimiento, desearía trabajar más. Utiliza estrategias para hacer creer a los demás que está agobiado por el trabajo.

Un factor interesante para el entendimiento de este síndrome es el sufrimiento mental que se origina ante una disminución del contenido significativo del trabajo por la rigidez de la organización laboral cuando esta provoca una descualificación que deshumaniza al trabajador y resta importancia a la tarea que realiza, originando el miedo en el trabajo. En el trabajo repetitivo, el miedo suele mostrarse en forma de ansiedad por el rendimiento exigido, basándose mayoritariamente en las relaciones laborales jerarquizadas de vigilancia entre los trabajadores y la dirección (Dejours, 2009).

En los últimos años ha habido diversos cambios en la naturaleza del trabajo que han contribuido a que las exigencias mentales de los puestos sean cada vez más significativas. Las empresas han reducido personal, han implantado nuevas formas de organización del trabajo y utilizan más recursos tecnológicos. El número de mandos intermedios ha disminuido provocando un aumento de la responsabilidad del trabajador sobre el control de su trabajo. (Díaz, Hernández y Rolo, 2012).

Según los datos de la IV Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, publicada en 2005 se ha observado una tendencia a la intensificación del trabajo. De las 29,860 encuestadas, un porcentaje alto muestran que gran parte de los trabajadores europeos asocian sus trabajos con una alta demanda cognitiva, aunque también un 40% afirma realizar tareas monótonas. Esta valoración está modulada por el nivel educativo del trabajador; en otras palabras, conforme el nivel educativo aumenta, se requiere mayor cantidad de demandas cognitivas y menor número de tareas monótonas. También, a partir de este estudio, se obtuvo que niveles altos de intensidad de trabajo, jornadas muy largas, el escaso control del trabajo por parte del trabajador y la exposición a riesgos físicos o psicológicos contribuyen a una baja satisfacción del trabajador. Un mayor grado de autonomía en el desempeño del trabajo y mayores demandas intelectuales sin presión temporal excesiva producirá una alta satisfacción. (Díaz, Hernández y Rolo, 2012).

El Boreout puede ser enfocado desde el punto de vista ergonómico, en donde se estaría hablando de las consecuencias de la infracarga mental sobre puestos de trabajo determinados, sobre todo los de oficina (Gutierrez, 2010).

Este síndrome obedece a una vivencia continuada y prolongada, motivada por el tipo de tarea, por la monotonía y levedad de su actividad, es entonces cuando llega a ser dañino como la situación de estrés provocada por el exceso de carga o demanda laboral. Puede darse en prácticamente todas las actividades laborales.

Se ha llegado a pensar que un elemento esencial en la descripción del Boreout es la pereza. Si bien la pereza tiene similitudes con el Boreout, no puede compararse con

ella ni ser considerada como causa o manera de manifestarse. Si bien es probable que las personas perezosas sufrirán mayor probabilidad de Boreout y lo harán con mayor rapidez, existe una razón básica por la cual la pereza en el trabajo no es igual al Boreout: Los afectados de Boreout se han convertido en trabajadores perezosos. La pereza es un síntoma más del Boreout (Rothlin y Weder, 2007).

2.2 Causas del Boreout

Según Rothlin y Weder (2007), el Boreout no surge de repente. Lo más habitual es que los tres elementos desarrollen su efecto de una forma regular y a lo largo de un periodo de tiempo prolongado antes de que surja con toda su intensidad. El Boreout aparece cuando los elementos individuales se presentan de forma exagerada y casi a diario al empleado en sus actividades. El trabajador empieza a utilizar estrategias de conducta para mantener el trabajo a distancia, porque poco a poco va perdiendo su motivación.

Otro factor que interviene en la aparición del Boreout es la elección del trabajo. Para algunas personas es importante encontrar un empleo en el que se diviertan y le encuentren sentido, para otras es importante un trabajo que les permita llevar una buena vida, incluso aunque el trabajo no les satisfaga. Las razones que determinan entonces la elección de una profesión pueden tener una importancia decisiva para encontrar las causas del Boreout.

Los factores que intervienen en el Boreout pueden surgir porque el trabajador eligió una profesión equivocada o porque no se desarrolla profesionalmente en un buen lugar de trabajo. (Rothlin y Weder, 2007)

Con el paso del tiempo el trabajador comienza a caer en una zona de confort, donde no le importa sentirse infraexigido. Ya no tiene la energía y seguridad para un cambio en su rutina laboral. Las actividades para las que el trabajador encuentra tiempo gracias a las estrategias del Boreout se convierten en la causa del Boreout. Y ellas son en parte responsables de permanezca en un sitio que no le corresponde.

Hoy en día las empresas han aprovechado el avance en la tecnología para su beneficio. Los empleados se han hecho más eficientes gracias a estas herramientas, sin embargo, proporcionan también una enorme oferta alternativa para pasar el tiempo entretenido. Con la combinación de todos los elementos, con la consecución de un estado en sí mismo insatisfactorio, surge el Boreout. (Paneque, 2010).

2.2.1 Síntomas del Boreout

Cuando una persona padece este síndrome, los síntomas permiten desenmascarar a una persona afectada por el Boreout. Cuando uno es consciente de la existencia del Boreout, se desvela el auténtico carácter de las estrategias, y la conducta especial en el puesto de trabajo adquiere de pronto un carácter distinto

Las estrategias le ayudan a ocultar que no trabajamos, sino que le dedica a toda clase de actividades alternativas. Así puede seguir funcionando sin problemas, sin que nadie se de cuenta de ello. Lo peor es que ni siquiera lo notan al principio. Las estrategias de conducta se dominan de tal modo que nadie llega a percibir el desinterés, el aburrimiento y la infraexigencia, no existe tampoco, naturalmente, ningún síntoma aparente del Boreout. (Rothlin y Weder, 2007)

Según Rothlin y Weder (2007), los síntomas internos que siente el trabajador son los siguientes:

- Cansancio: Se encuentra apático, cansado y sin fuerzas, entregándose a la pereza, la cual se traduce como una consecuencia del Boreout.
- Excitabilidad: El afectado se siente irritado, porque se lleva a casa la sensación de insatisfacción que ha experimentado en el trabajo. Está de mal humor y reacciona exageradamente ante cualquier incidente sin importancia.
- Apatía: no tiene ganas de hacer nada, aunque durante todo el día tampoco haya hecho gran cosa. Ahora tendría tiempo para dedicarse a alguna afición interesante, y efectivamente al principio esto le hace olvidar la frustración acumulada durante el día.
- Introversión: Si el afectado no es una persona comunicativa, se encierra cada vez más en su propio mundo interior. Es un prisionero de su insatisfacción y rumia para sí las experiencias negativas del día.

El Boreout se manifiesta tanto en las horas de trabajo como en el tiempo libre. Lo que puede observarse del Boreout desde el exterior son indicios, pero solo se detectan cuando uno ya conoce el fenómeno. Los síntomas que se perciben interiormente por lo general se reprimen al principio, hasta que con el tiempo uno mismo se da cuenta de que hay algo que no funciona.

Este síndrome no sólo afecta en lo personal al trabajador, también se ven afectados terceros, ya que puede manifestarse perfectamente en un mal servicio, no le interesan los deseos o los problemas del cliente (Rothlin, y Weder, 2007).

El curso temporal de una carrera de Boreout típica es diferente a otra. Este síndrome, cada persona afectada lo vive de manera diferente, así como el modo en que el trabajador lo vive diariamente.

El Boreout es ante todo un fenómeno de nuestra sociedad de servicios y de las profesiones que se desarrollan en ella, profesiones en las que uno trabaja sencillamente para sí y puede presentar unos resultados hasta cierto punto imprecisos.

Así mismo se produce en profesiones en las que, en momentos de punta, el trabajador se encuentra estresado, pero luego, durante largas horas, no sabe qué debe hacer y se enfrenta, además, al dilema de que no puede mostrar de forma abierta que se encuentra en esta situación (Rothlin, y Weder, 2007).

Pese a que las personas afectadas por el síndrome de Boreout no padecen estrés, el Boreout es tan dañino como el estrés y tiene como consecuencias falta de autoestima, apatía, introversión, sensación de inutilidad, de vacío, desapasionamiento, insatisfacción, ansiedad, depresión, todos ellos importantes daños para la salud psicosocial de los trabajadores afectados.

Las personas con el Síndrome del Boreout pueden sufrir depresión al sentir que sus superiores no confían en ellas para realizar tareas importantes o se reprochen a ellas mismas por continuar con ese trabajo. La paradoja del Boreout es que a pesar del odio a la situación, se experimenta una sensación de incapacidad para pedir tareas más desafiantes, o más aún, de buscar un nuevo trabajo.

El Boreout puede estar presente de forma débil y desarrollarse de forma peligrosa.

El diagnóstico del Boreout, por un lado es algo individual y por el otro se puede generalizar. Existen 5 tipologías que muestran un general qué aspecto puede tener el Boreout. Tienen por objeto examinar a fondo la propia situación y reconocer los primeros signos de Boreout, sino que deben también ofrecer un rostro al Boreout (Rothlin, y Weder, 2007).

2.3 Tipologías del Boreout

Según Rothlin y Weder (2007), se puede observar el boreout de forma general a partir de las siguientes tipologías, que ayudarán al reconocimiento de los primeros signos que genera este síndrome para poder actuar contra éste de forma temprana. Permitiendo no solo detectar a las personas afectadas, sino también clasificar a quienes lo padecen.

- El samaritano: Ayuda en todo lo que puede y su ocupación está ligada directamente a su vida. Tiene una vida personal equilibrada y su tarea se integra en ella sin problemas. No siente el trabajo como estrés, y le sobra capacidad para ocuparse de su familia y cultivar las amistades. Financieramente puede

arreglárselas bastante bien, pero de hecho es el propio trabajo el que le motiva. Es autocrítico y se siente satisfecho con su ocupación. No padece de Boreout.

- El aprendiz: Se encuentra en el inicio de una carrera profesional que puede desarrollarse en muchas direcciones. Una ligera sombra se desliza ya sobre su vida cotidiana. No todo le resulta fascinante, no todo le aporta cosas. Está motivado y espera el día de la gran tarea, pero de vez en cuando se introducen signos de cierto aburrimiento o infraexigencia. Los acepta, porque los toma por signos secundarios que aparecen en el camino hacia el objetivo. Sufre un ligero Boreout.

- El pasajero del Titanic: A menudo trabaja en proyectos aburridos, mira las noticias de la empresa con cierto desinterés y en realidad podría contribuir mucho más al éxito de su departamento; pero no lo hace, y en lugar de eso se dedica a disimular hábilmente su falta de output. Tiene el Boreout medio.

- El camaleón: puede adaptarse a su entorno. Es el maestro de las estrategias. No hay situación en su puesto de trabajo a la que no pueda adaptarse para no tener que hacer nada o para pasar el trabajo a otros. Controla la percepción que el ambiente que le rodea tiene de él, y en especial la de su jefe, al ciento por ciento. El camaleón está infraexigido, aburrido y desinteresado; por ello durante el día se ocupa de innumerables asuntos privados y necesita demasiado tiempo para

todo. Nadie se da cuenta de eso, porque las estrategias funcionan a la perfección. Padece Boreout intenso.

- El gusano: Es el ejemplo por excelencia del trabajador que realmente no hace nada. No contribuye en nada al buen funcionamiento del negocio, sino al contrario. Consigue mantener su trabajo y rodearse a sí mismo, de algún modo, de un aura de importancia. No es posible alcanzar un grado superior de boreout.

Ante el Boreout se han propuesto controles contra él, que las empresas pueden estar tentadas de realizar ante este fenómeno, como una falsa solución de control son: el control de los medios de trabajo electrónicos y el comportamiento social en el puesto de trabajo.

Se puede controlar a los trabajadores pero esto no resuelve los problemas solo incide en los síntomas y en que el controlador pierda de vista sus propios errores en el trabajo. Los controles y la denuncia no conducen a un clima de trabajo motivador, son una solución aparente que no combate el Boreout a largo plazo (Rothlin y Weder, 2007).

2.4 Solución o prevención contra el Boreout

En el libro de Rothlin y Weder (2007), se proponen posibles soluciones o prevenciones contra el boreout, la responsabilidad personal del trabajador y el saldo cualitativo, estos

dos conceptos bien aplicados y tomados en cuenta pueden ser el cambio que las empresas y los trabajadores necesitan para no caer en este síndrome.

❖ La responsabilidad personal.

Parte de la base de que cada individuo puede tomar su destino en sus manos y puede mantener responsabilidades y tomar decisiones. En la vida laboral, a pesar de todas las limitaciones, se tiene tanto responsabilidades como libertades y esta responsabilidad se ejerce cuando se aplica la iniciativa propia.

La evolución de los puestos de trabajo se ha dado en los últimos años dirigidos a las vías de comunicación abierta, movilidad, implicación de procesos y toma de decisiones, es decir, se espera que el trabajador aborde sus tareas, desarrolle ideas y fije su volumen de trabajo en beneficio de la empresa. Se ha dejado atrás la búsqueda de empleados de oficina, limitados a simples tareas repetitivas. (Rothlin y Weder, 2007)

Esta responsabilidad puede verse fracasada por la existencia del boreout, porque las personas afectadas e involucradas no pueden manejar correctamente la libertad ganada en el sentido de responsabilidad personal. Pero esta no ha fracasado realmente ya que no hay alguna alternativa razonable, pues los afectados deben actuar, ya sea pronto o tarde. La responsabilidad personal será una vía que ayude a escapar del boreout al individuo.

❖ El sueldo cualitativo.

El trabajo puede verse como una enfermedad leve en donde se necesita de varias medidas para curar rápidamente. Una solución multidimensional es el

suelo cualitativo que está constituido por: Sentido, tiempo y dinero, elementos centrales para la satisfacción laboral. Este sueldo no se define solamente por el factor monetario, sino que refleja la satisfacción general con respecto al puesto de trabajo.

❖ Buscar sentido.

Al preguntarnos, ¿Por qué trabajamos? Lo primordial es, para asegurar nuestra existencia y cubrir las necesidades básicas, dando una importancia al dinero, pensando que al obtener mucho nuestro trabajo es perfecto, lo que nos lleva en mayoría de los casos a realizar cosas que no nos gustan ni tienen sentido para nosotros.

Si no tuviéramos que trabajar porque nuestras necesidades materiales estuvieran cubiertas, trabajaríamos de todos modos, pero nuestro criterio se basaría en elegir libremente a partir de nuestro sentido al trabajo, que nos proporcione satisfacción y reconocimiento, haciendo lo que realmente queramos hacer.

Otro problema ante este trabajo objetivo, es que en el mundo hay empleos que carecen de sentido para todo el mundo pero que tienen que hacerse, en este caso no se tiene que pensar que la persona responsable de estos puestos tiene que ser alguien mediocre, la persona debe de tener actitud personal con respecto al trabajo. Puede hacer algo más para sentirse bien en su puesto y

descubrir el sentido en su actividad, vencer el desinterés al trabajo con el apoyo de la empresa y sus superiores.

“La vida es demasiado corta, y el tiempo dedicado al trabajo demasiado largo, para vivir constantemente con la conciencia de que se está haciendo algo que se considera carente de sentido”. (Rothlin y Weder, 2007, p. 126)

- ❖ Valorar el tiempo: Se refiere, por un lado, al tiempo que el trabajador emplea en el trabajo (incluyendo el transporte y la jornada laboral). Lo que resta del día es el tiempo libre, se debe poder desconectar y dedicar tiempo a las personas y a las cosas que son realmente importantes en su vida.

El concepto de tiempo se refiere a como pasa las horas el trabajador laborando y que hace en esas horas, el tiempo cualitativo es cuando no tenemos nada que hacer, estamos infraexigidos y comenzamos a aburrirnos. En este punto, no sirve de nada que su jefe le encargue más trabajo si este es aburrido y usted lo encuentra poco interesante y carente de sentido.

El aspecto cuantitativo del tiempo se refiere al tiempo libre, se debe encontrar un equilibrio entre el tiempo laboral y el tiempo libre, ya que, el sueldo cualitativo aumenta cuando se tiene tiempo suficiente para poder disfrutar del dinero ganado puesto que se trabaja para satisfacer necesidades fuera del trabajo.

- ❖ Reclamar dinero: Es el pago recibido por soportar la enfermedad leve del trabajo y vender su tiempo a la empresa, pues el dinero hace la vida más sencilla,

agradable y hermosa; pero este no se tiene que ver como un todo, como el único objetivo de trabajar y pasar por alto la satisfacción laboral.

Si este se convierte en el único factor para encontrar un trabajo, puede hacer que labore en un lugar carente de sentido para la persona. Se debe de buscar maximizar el dinero que se gana en el trabajo pero no se debe de perder de vista el tiempo y el sentido.

2.5 Investigaciones sobre Boreout.

En 2012 Guillermo A. Laich, expuso en un artículo por internet que el Aburrimiento al Trabajo no se produce solamente por agotamiento o cansancio físico, también está involucrada la falta de sentido en lo que se hace. La persona aburrída considera lo que está haciendo como algo totalmente carente de sentido y dirección, y sencillamente no se identifica con lo que hace. Menciona que las principales causas subyacentes al Boreout suelen ser muy variadas, pero por lo general están basadas en tres puntos:

- ❖ Una elección equivocada de profesión.
- ❖ Trabajar en el lugar equivocado
- ❖ La perpetuación del Síndrome de Boreout causada por la indefinida insatisfacción laboral.

Laich (2012) llega a esta conclusión, después de observar durante su época como estudiante de medicina, como desertaban algunos compañeros al eran realmente brillantes y disciplinados. Pero a pesar de poseer tan admirables dotes, tendían al aburrimiento, al agotamiento, y la desgana, una y otra vez. Siempre se estaban quejando de las elevadas cargas académicas, se cansaban de tener que ir a clase y

tomar apuntes, faltaban a las sesiones clínicas, y no dedicaban ni el interés ni el esfuerzo mínimo que exigían las distintas asignaturas. Con el tiempo algunos de ellos reconocieron haberse equivocado en la elección de su carrera, y acabaron por abandonar para dedicarse a otra área.

En 2014 Cabrera diseñó un instrumento que se aplicó a 150 trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Valencia (Carabobo, Venezuela), el cual abarca los tres componentes reconocidos de Boreout, y constó de tres partes. La primera parte consistió en los datos sociodemográficos; la segunda parte lo conformó 18 ítems con una escala tipo Likert para frecuencia, el instrumento se basó en tres factores, los cuales contuvieron 6 ítems cada uno.; la última parte estuvo compuesta por 10 enunciados acerca de las estrategias pro-boreout, una para cada Estrategia Pro-Boreout, utilizando para ello la misma respuesta tipo de Likert basada en frecuencia, para precisar qué tipo de estrategia y con qué frecuencia estaría utilizando el trabajador durante su desempeño como trabajador.

Fue un estudio exploratorio resultando 43 (28,66%) participantes del sexo masculino y 107 (71,34%) del sexo femenino. El rango de edades estuvo entre 22 y 63 años. El nivel académico predominante fue: Universidad incompleta. Los participantes a los que se les aplicó el instrumento, fueron elegidos ya que contaban con características específicas.

Calculó la confiabilidad del instrumento utilizó el análisis del índice de consistencia interna de las respuestas de los enunciados, para lo que se determinó la

consistencia mediante el Alfa de Cronbach, la cual arrojó un valor de 0,868 lo que indica una confiabilidad muy buena.

Para determinar la validez de constructo analizó la estructura interna sometiendo los 18 enunciados a un análisis factorial, se rotaron los enunciados bajo el método de los componentes principales con rotación Varimax.

Cabrera concluyó que el instrumento posee las características psicométricas adecuadas, resultando de mucha utilidad en el campo de la psicología organizacional, para encontrar a trabajadores que se encontraran aburridos, desinteresados e infraexigidos en su trabajo, es decir, que sean portadores, inclusive en una etapa precoz, del Síndrome de Boreout; ante lo que se podría plantear estrategias de intervención a nivel preventivo.

Diseñó un instrumento que tiene como objetivo determinar la presencia del Síndrome de Boreout a nivel individual y grupal, y además tiene la capacidad de establecer sus dimensiones y factores más comprometidos; además no solo permite que se determine la presencia de esta condición en cualquier trabajador o colectivo de trabajo, sino que permitirá establecer las estrategias que consientan un mejor abordaje de la problemática, y por supuesto una tendencia clara a aceptar cuando se plantee tomar decisiones al respecto.

2.6 Resumen del capítulo

En este capítulo se explican las diferentes fases que componen al síndrome de boreout, como son el aburrimiento, desinterés e infraexigencia. Así mismo se explican las causas que lo generan y los síntomas que se presentan a partir del síndrome.

Sin olvidar las estrategias y tipologías por las cuales se puede llegar a detectar este síndrome en la población trabajadora. También se plantea en el texto propuestas de los autores Rothlin y Weder, para prevenir o solucionar la aparición del boreout en las organizaciones.

Al final de este capítulo se da una breve explicación de la investigación de Cabrera (2014), su instrumento y los resultados que reportaron.

Capítulo 3

Método

3.1 Justificación

El estudio del Boreout inició hace pocos años, con el estudio de Dan Malachowski en 2005, siendo que hasta la fecha no se cuenta con suficientes investigaciones científicas en México y a nivel mundial. Por lo que en la presente investigación profundizaremos sobre éste, adaptando un instrumento para la medición del Boreout en población mexicana.

3.2 Objetivo

Adaptar el instrumento para la medición del síndrome de Boreout de Cabrera, 2014, en población mexicana, para determinar si éste afecta la salud y el desempeño del trabajador mexicano.

3.3 Tipo de estudio

Se realizó un estudio exploratorio de campo, aplicando el instrumento en trabajadores de distintos niveles jerárquicos (directivos, mandos medios y operativos).

3.4 Tipo de muestra.

El tipo de muestra para este estudio fue no probabilística, ya que los participantes tenían que cubrir el requisito de trabajar al momento de la aplicación del instrumento.

3.5 Participantes

El instrumento fue aplicado a 100 personas escogidas aleatoriamente en la Ciudad de México, que cumplieran con el requisito principal de estar laborando actualmente sin

considerar la antigüedad. Las personas que contestaron tenían edades entre 20 y 63 años, de los cuales 49% fueron hombres y el 51% fueron mujeres. El 37% de los participantes trabajan en puestos operativos, 49% en puestos medios y 14% en puestos directivos. El estado civil en que se encontraban los participantes es de 65% solteros, 30% casados y un 5% en otro tipo de relación. Además su escolaridad 2% estudiaron hasta secundaria, 29% de bachillerato, el 65% de licenciatura y el 4% de maestría. Y el sector al que pertenecía la muestra era el 28% público y 72% del privado.

3.6 Instrumento

Para el instrumento de medición de Boreout (Síndrome de Aburrimiento en el Trabajo) de Cabrera Noriega Luis E (2014)., se manejan tres factores principales:

1. El Aburrimiento en el Trabajo: 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.
2. El Desinterés en el Trabajo: Se detecta una ausencia de identificación con el trabajo; el trabajador puede representar desinterés por todo lo que representa la empresa, desinterés por el trabajo propiamente dicho, y desinterés por su propia situación dentro de la empresa (no preocupándole ni siquiera promociones o ascensos dentro de la organización).

3. La Infraexigencia en el Trabajo: describe el sentimiento ante la capacidad de poder rendir más en el trabajo de aquello que le exige la empresa o su superior; el trabajador se puede sentir infraexigido porque sus habilidades superan las tareas que le son asignadas, o también por la cantidad de tareas que se le asigna; 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.

Nuestra propuesta es realizar nuevos reactivos con estos tres factores, además de crear un nuevo factor a partir de las Estrategias Pro-Boreout mencionadas en el artículo de Cabrera. El factor llevaría por nombre:

4. Sobrecarga de trabajo imaginaria, que hace referencia a las acciones que el trabajador realiza para simular que está muy ocupado en el trabajo, lo que ocasiona que no se le asignen más tareas y en consecuencia queden inmersos en el síndrome de Boreout, con ello pretende disfrazar su falta de responsabilidad y ocultar la monotonía que le produce su trabajo ante una sociedad que lo vigila.

Para formular los reactivos que formarán parte de este factor, nos basaremos en las Estrategias de Boreout que explican Rothlin y Weder (2007): estrategia de los documentos, pseudoentrega, estrategia de la comprensión, estrategia de laminamiento,

obstaculización estratégica, estrategia del maletín y el HOL, excursos, Seudoburnout y estrategia del ruido.

El tipo de escala utilizada es tipo Likert de cuatro opciones de respuesta desde: siempre, casi siempre, casi nunca y nunca.

Las variables sociodemográficas que se tomaron en cuenta para esta escala son: Edad, Género, Puesto u ocupación que desempeña en la empresa, Escolaridad, Antigüedad en el trabajo actual, Sector para el que trabaja (Público, privado u otro).

Tabla 1. FACTORES QUE COMPONEN EL INSTRUMENTO.

REACTIVOS	NOMBRE DEL FACTOR
B1 a B8	Aburrimiento en el trabajo
C1 a C7	Desinterés en el trabajo
D1 a D6	Infraexigencia en el trabajo. Sobrecarga de trabajo imaginaria. Subfactores
E1.1 a E1.3	Documentos
E2.1 a E2.3	Seudoentrega
E3.1 a E3.4	Estrategia de compresión
E4.1 a E4.3	Estrategia de laminamiento
E5.1 a E5.3	Obstaculización estratégica
E6.1 a E6.3	Estrategia del maletín y el HOL
E7.1 a E7.3	Excursos
E8.1 a E8.3	Seudoburnout
E9.1 a E9.3	Estrategia del ruido

3.7 Procedimiento

Fase #1: Para la creación del instrumento se realizó una revisión bibliográfica para crear los reactivos lo cual dio como resultado 49 reactivos que conformaron 4 factores,

de ellos ya mencionados en el instrumento en el cual se basó esta adaptación con un total de 21 reactivos. El 4° factor fue formado a partir de las Estrategias Pro Boreout, descritas en el libro de Rothlin y Weder, 2007, El nuevo síndrome laboral: Boreout. Este factor se compuso por 28 reactivos.

Fase #2: Se realizó una prueba piloto con 30 participantes, en los cuales no se le hizo ningún ajuste, ya que la muestra era pequeña y no se podían realizar algunos análisis para discriminar reactivos, por lo que se amplió a 100 participantes para poder realizar la discriminación de reactivos.

El instrumento fue aplicado por diferentes medios. 52 instrumentos fueron aplicados de forma vivencial en las delegaciones Coyoacán, Cuauhtémoc, Tláhuac y Tlalpan. A algunos participantes les fue aplicado este instrumento en sus centros de trabajo.

36 fueron contestados a través de la página OnlineEncuesta.com, el cual estuvo activo por dos meses. Los 12 restantes fueron a través de llamada telefónica, a quienes se les leía la pregunta y las opciones de respuesta. El tiempo aproximado en que los participantes resolvían el instrumento fue de 20 minutos contando desde que lo empezaban a responder.

Fase #3: Una vez que se obtuvo la recopilación de los datos, estos se ingresaron a una base en SPSS versión 21, donde se realizaron diversos análisis para determinar que reactivos eran significantes y conformarían el instrumento, así como los factores que quedarían finalmente. Por último se hizo uso del programa SPSS AMOS, versión 21 para el análisis factorial confirmatorio.

Resultados

Para la discriminación de reactivos se utilizaron la prueba T para muestras independientes, α de Cronbach, Correlación entre factores y KMO y la prueba de Bartlett.

1. Índice de discriminación de los reactivos mediante la prueba T.

Se dividió a la muestra con base en los cuartiles obtenidos a partir de los puntajes totales de la escala. Se obtuvieron tres grupos: 81.0000 y 108.7500. Se compararon las medias de los grupos extremos (bajo vs. alto) con la prueba t. Los reactivos que discriminaron entre el grupo bajo y el grupo alto con significancia de $<.05$, son:

Tabla 2. Índice de discriminación de reactivos, Prueba T.

<i>Reactivos</i>	<i>Grupos por cuartiles</i>	<i>Media</i>	<i>T</i>	<i>GI</i>
2B. Encuentro entretenidas las actividades que realizo en mi trabajo	Bajo	1.47	-1.75	43.30
	Alto	1.84		
3B. Mientras trabajo aprovecho para enviar correos o checar asuntos personales	Bajo	1.87	-1.88	36.82
	Alto	2.24		
7B. Pueden pasar días antes de que mi jefe me asigne otra tarea.	Bajo	1.17	-2.98	39.73
	Alto	1.80		
9B. Me son indiferentes los éxitos o fracasos de la empresa	Bajo	1.23	-7.42	37.92
	Alto	2.44		
11B. Me siento identificado con mi trabajo	Bajo	1.43	-6.97	36.19
	Alto	2.84		
12B. Mi trabajo lo encuentro sin sentido y monótono	Bajo	1.40	-7.28	42.75
	Alto	2.76		
14B. Me preocupo en hacer con un nivel de excelencia mis actividades en el trabajo	Bajo	1.10	-9.69	36.27
	Alto	2.28		
15B. Me interesa esforzarme si mis compañeros no lo hacen	Bajo	1.17	-5.14	43.42
	Alto	2.16		
16B. Las actividades que desempeño significan un reto para mi	Bajo	1.23	-5.48	39.58
	Alto	2.76		

17B. Puedo dar más de lo que el jefe me exige	Bajo	1.20	-5.76	44.91
	Alto	2.20		
19B. Me siento profesionalmente útil	Bajo	1.27	-11.15	37.30
	Alto	3.20		
20B. La cantidad de trabajo que tengo va de acuerdo a mi capacidad	Bajo	1.50	-4.46	34.27
	Alto	2.60		
23B. Finjo estar trabajando cuando se acerca mi jefe	Bajo	1.10	-4.93	28.10
	Alto	2.08		
26B. Me quedo más tiempo en el trabajo aunque ya no tenga nada que hacer	Bajo	1.37	-2.43	39.01
	Alto	1.96		
27B. Llego al trabajo temprano para dedicarme a otras cosas	Bajo	1.20	-4.03	32.36
	Alto	2.12		
36B. Si me atraso en un proyecto en equipo culpo a mis compañeros	Bajo	1.00	-6.65	24.00
	Alto	1.72		
37B. Planeo el inicio de un proyecto cuando sé que mi compañero está ocupado	Bajo	1.70	-1.63	51.28
	Alto	2.08		
39B. Me llevo tareas sencillas del trabajo a casa aparentando que son importantes	Bajo	1.03	-2.90	25.97
	Alto	1.52		
40B. Cuando salgo del trabajo procuro cargar documentos para aparentar que tengo mucho trabajo	Bajo	1.03	-3.86	25.56
	Alto	1.76		
45B. Me quejo de que estoy estresado pero no tengo razón para estarlo	Bajo	1.10	-6.65	29.24
	Alto	2.28		
46B. Constantemente comunico que tengo mucho trabajo para que no me asignen más	Bajo	1.03	-9.86	26.62
	Alto	2.48		
47B. Si estoy ocupado en actividades ajenas al trabajo trato de que nadie lo note	Bajo	1.17	-6.38	31.31
	Alto	2.64		
48B. Mi distracción con asuntos externos al trabajo en horario laboral puede ser justificada si tengo tiempo libre	Bajo	2.27	-1.62	52.47
	Alto	2.80		

*Sig (Bilateral).000

2. Confiabilidad: Alfa de Cronbach.

Se obtuvo el índice de consistencia interna (α de Cronbach) de la escala total y de cada uno de los factores.

Tabla 3. Alfa de Cronbach

<i>Escala total</i>	<i>Factores</i>			
	<i>Aburrimiento en el trabajo</i>	<i>Desinterés en el trabajo</i>	<i>Infraexigencia en el trabajo</i>	<i>Sobre carga de trabajo imaginaria</i>
.91	.60	.79	.71	.85

Para conseguir este tipo de alfa se eliminaron los reactivos: B7, B13, B28, B38, B42, B48, B49.

3. Correlación entre factores

Tabla 4. Índices de correlación entre los factores de la escala de Boreout.

<i>Factores</i>	<i>Aburrimiento</i>	<i>Desinterés</i>	<i>Infraexigencia</i>	<i>Sobrecarga de trabajo imaginaria</i>
Aburrimiento	1.00			
Desinterés	.68**	1.00		
Infraexigencia	.51**	.62**	1.00	
Sobrecarga de trabajo imaginaria	.50**	.50**	.59**	1.00

**La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

4. KMO y prueba de esfericidad de Bartlett

Tabla 5. KMO y prueba de esfericidad de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.			.73
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado	1704.68	
	aproximado	3	
	Gl		406
	Sig.		.00

5. Rotación varimax

Se realizó un análisis factorial de componentes principales con rotación varimax para obtener el número de factores que conforman la escala, y además el porcentaje de varianza explicada por ellos. El primer análisis arrojó 15 factores con valores eigen >1. Se eliminaron los siguientes reactivos: 3, 4, 7, 13, 24, 25, 27, 30, 35, 38, 45 y 49. Un segundo análisis arrojó 11 factores, se eliminaron los reactivos 28, 42, 48 y 1. Un tercer análisis arrojó 9 factores, se eliminaron los reactivos 15, 16, 37 y 41. En el cuarto análisis, se obtuvieron 7 factores, los cuales conforman el instrumento

Tabla 6. Subescalas y cargas factoriales obtenidas para los reactivos de la Escala de Boreout.

Reactivos	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
6B	.71						
10B	.71						
12B	.67						
19B	.71						
32B	.70						

33B	.69							
36B	.49							
39B	.85							
40B	.69							
43B	.53							
23B		.56						
44B		.69						
46B		.77						
47B		.71						
2B			.52					
8B			.70					
9B			.67					
34B			.67					
14B					.57			
17B					.70			
26B					.41			
29B					.50			
31B					.68			
11B						.59		
20B						.73		
21B						.70		
5B								.74
18B								.59
22B								.70

	Total	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
Número de reactivos	29	5	5	4	4	5	3	3
Varianza explicada	68.53	12.11	23.70	34.07	43.18	52.95	60.57	68.53

6. Alfa de cronbach con 7 factores

Se volvió a sacar el índice de confiabilidad con todos los reactivos que quedaron después de correr el análisis factorial. De igual manera se sacó el índice de confiabilidad de cada factor.

Tabla 7. Índices de consistencia interna (alfa de Cronbach) de la Escala de Boreout.

Escala	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
Total							
.91	.84	.81	.82	.73	.71	.70	.63

Para conseguir este índice de alfa se eliminaron los reactivos: B1, B3, B4 B7, B13, B15, B16, B24, B25, B27, B28, B30, B35, B37, B38, B41, B42, B45, B48, B49.

7. Rotación varimax con 3 factores

Se forzaron los reactivos para formar solo tres factores para poder correr el análisis de amos de manera más eficiente.

Tabla 8. Subescalas y cargas factoriales obtenidas de forzar los factores.

Reactivos	Factores		
	Desinterés	Sobrecarga de Trabajo Imaginaria	Infraexigencia
2B	.75		
5B			.60
6B			.54
8B	.67		
9B	.74		
10B	.73		
11B	.65		
12B	.63		

14B			.55	
17B			.46	
18B				.50
19B	.69			
20B	.51			
21B			.46	
22B				.60
23B			.44	
26B				.63
29B	.52			
31B				
32B				.40
33B			.77	
34B	.46			
36B			.74	
39B			.76	
40B			.61	
43B			.64	
44B			.66	
46B			.58	
47B			.75	
	Total	Desinterés	Sobrecarga	Infraexigencia

Número de reactivos

28

11

11

6

Varianza explicada

48.50

18.91

37.49

48.50

8. Análisis Amos

El modelo propuesto tuvo el siguiente ajuste como lo muestran sus índices de ajuste: CMIN= 114.65; P=.002.

Baseline Comparisons:

NFI= .728; RFI= .665; IFI= .849; TLI= .849; CFI= .877.

Parsimony-Adjusted Measures:

PRATIO= .813; PNFI= .592; PCFI= .713.

RMSEA:

RMSEA= .074; LO90= .046; HI90= .100

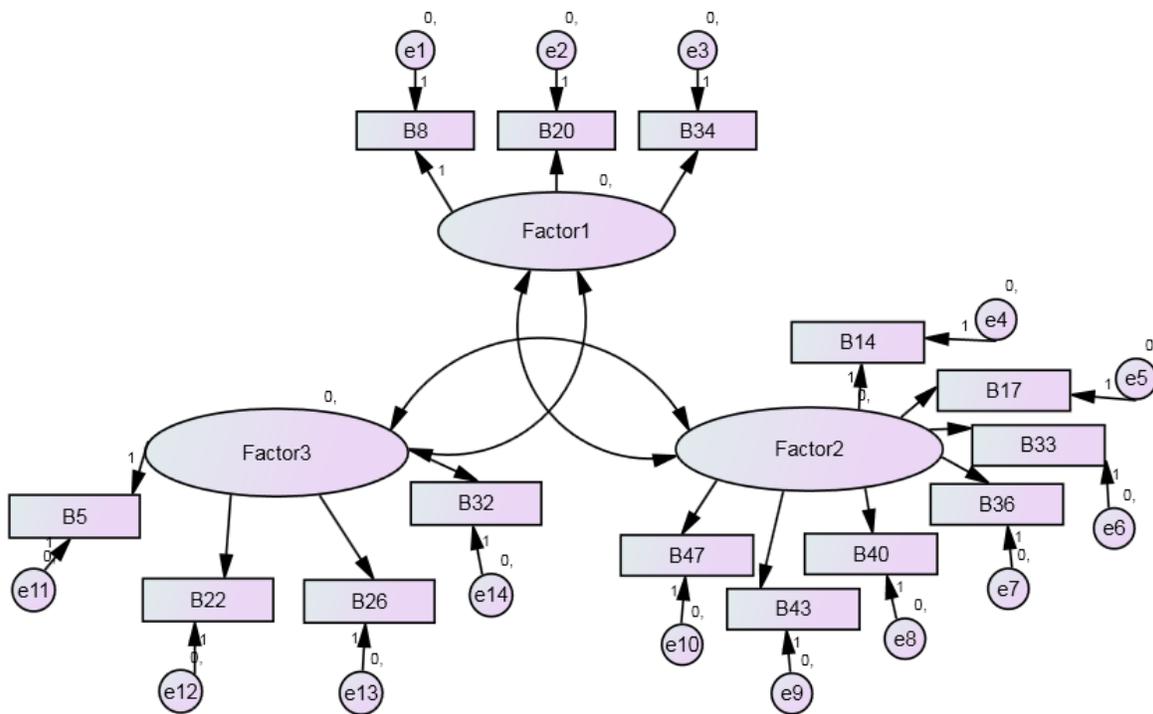


Figura 3.8. Diagrama con factores y reactivos finales del instrumento.

Los resultados obtenidos quedaron por encima de los estándares predeterminados para considerar que el modelo tiene un buen ajuste.

9. Análisis de Fiabilidad Total.

Tabla 9. Alfa de Cronbach de la escala total.

<i>Escala total</i>
.81

Para obtener este índice de fiabilidad, se eliminaron 15 reactivos más a través del análisis de Amos. Los reactivos fueron: B2, B9, B10, B11, B12, B19, B21, B29, B23, B39, B44, B46, B6 y B18.

El instrumento finalmente quedó conformado por 14 reactivos distribuidos en 3 factores. Este instrumento puede observarse en el anexo #2.

Conclusión y discusión

A partir de los diferentes análisis realizados para la validación de esta adaptación, finalmente quedó conformada por 3 factores, siendo uno de los tres el propuesto para esta tesis (sobrecarga imaginaria de trabajo) y que desplazó el factor de aburrimiento en el trabajo, eliminado a través de los diferentes análisis.

En comparación con el instrumento de Cabrera (2014), en el cual sólo se llevó a cabo el Alfa de Cronbach para validar el instrumento, siendo conformado por tres factores que contenían 6 reactivos cada uno, para esta adaptación se realizaron más análisis estadísticos obteniendo un instrumento que permitiera una medición confiable, con un Alfa de Cronbach de .81 a partir de 3 factores conformados por 14 reactivos que crearon la versión final del instrumento. Los factores finales son: desinterés (3 reactivos), sobrecarga de trabajo imaginaria (7 reactivos) e Infraexigencia (4 reactivos).

La principal limitación que se tuvo durante la realización de este trabajo fue la poca cooperación por parte de los participantes, pues comentaban que el instrumento contenía muchos reactivos y no tenían tiempo de contestarlo.

La muestra estuvo conformada principalmente por trabajadores del sector privado, por lo que no contamos con información suficiente para comparar como se presenta este síndrome tanto en el sector privado como en el público. Lo que nos lleva a proponer para los futuros estudios sobre el tema se lleve a cabo una aplicación mayor tanto en sector privado y público pues creemos que esto influye mucho en el tipo de respuesta.

De acuerdo a las frecuencias de respuesta que se observó que la población mexicana no expresa abiertamente el aburrimiento que sufre en el trabajo, sino que lo demuestra a través de acciones que realiza a lo largo de su jornada. Por lo que es difícil distinguir

en la población muestra si padecen el síndrome. Además de que la muestra fue un tanto pequeña y que un porcentaje mayor de los participantes trabajaban en el sector privado.

El papel del psicólogo en relación a este síndrome es que éste afecta no solo a la persona que lo padece sino también a sus compañeros y por ende a su entorno laboral provocando problemas relacionados a la baja productividad, pero no solo afecta a la persona en el aspecto laboral, también llega a afectarla en el aspecto personal provocando incluso problemas de salud, como la depresión.

Como psicólogos, es importante encontrar si existe éste síndrome dentro de las empresas para poder tratarlo y prevenirlo, así como evitar que se desarrolle y afecte tanto al trabajador como a la empresa. Para el tratamiento de este síndrome, es importante no sólo producir cambios y mejoras a nivel laboral. El psicólogo Interviene en el trabajador enseñándole a afrontar la situación, así como el estrés que este síndrome le provoca, para minimizar las repercusiones sobre su salud y su vida en general. Para ello puede implementar diferentes técnicas como técnicas de manejo de estrés, de reestructuración cognitiva, entre otras.

La ventaja de este estudio es permite tener un conocimiento sobre los ambientes donde se puede desarrollar este síndrome y poder tomar las medidas necesarias y adecuadas para tratarlo. El Aburrimiento Laboral o Boreout se puede presentar en cualquier profesión. Por la estructura de los reactivos, este instrumento es aplicable principalmente a gente que trabaja en el área administrativa de una empresa con

actividades monótonas que provocan desinterés e Infraexigencia provocando el desarrollo de Estrategias Pro-Boreout. .

Si se quisiera aplicar a una población de trabajadores que no pertenecen al área administrativa, se sugiere reformular los reactivos de acuerdo a las características de dicha población y del tipo de actividades que llevan a cabo, ya que hay puestos en los que es más trabajo individual y operativo.

También se propone que para futuras investigaciones de este tema, se busque implementar preguntas trampa para que las personas no comiencen a sesgar los resultados con respuestas socialmente aceptadas en lugar de expresar lo que realmente piensan.

Otra recomendación es que las investigaciones futuras no se limiten sólo a medir si este síndrome está presente o no en la población trabajadora de México, también es importante encontrar a qué nivel se encuentra pues es la manera en la que afecta a la organización.

Referencias.

- Álvarez, F, Faizal, E (2012). Salud Ocupacional. Guía Práctica. pp 17-49. Editorial. Ediciones de la U. Bogotá, Colombia 2012.
- Álvarez, F (2010). Salud Ocupacional. Segunda Edición. Editorial. EcoEdiciones.
- Amón, J (1993). Estadística para psicólogos I. Estadística Descriptiva. Editorial. Ediciones Pirámide. Madrid España, 2001.
- Aron, A, Aron, E (2001). Estadística para psicología. Segunda Edición. Editorial Pearson Educación. Buenos Aires, Argentina 2001.
- Botella, J, León, O San Martín, R (1993). Análisis de Datos en Psicología I. Editorial. Ediciones Pirámide. Madrid, España. 1993
- Cabrera, L. (2014) Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. rev.univ.ind.santander.salud. 46(3). Recuperado de:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-08072014000300006
- Chávez, M (1994). Manual de estilo de publicaciones de la American Psychological Association. Editorial: Manual Moderno S.A de C.V. México, DF 1998.
- Díaz D, Hernández E, Rolo G. (2012). Carga Mental de Trabajo. Guías de intervención.pp 11-13 Editorial Síntesis. S.A. Madrid 2012. (2) 237-241.
- Dejours, Ch. (2009). El desgaste mental en el trabajo. Madrid: Modus Laborandis. Recuperado de: revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/download/46792/43914
- Durán, D (2009). Psicotrastornos Laborales, Un antes y un después. Recuperado de:
<http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/13227/1/Psicotrastornos%20laborales.pdf>
- Gil-Monte, P.R (2012). Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, 29
- Mansilla, F., Favieres, A. (...). Revista de publicaciones sobre salud de ¡A Madrid!: Factores de riesgo psicosocial... en el trabajo. Recuperada de:
<http://www.madridsalud.es/publicaciones/saludpublica/RiesgosPSICOSOCIALES.pdf>

- Molina, O. (Enero, 2010) Revista de Prevención de Riesgos Psicosociales y bienestar en el trabajo: Un catálogo abierto: ¿Es el “bore -out” o “aburrimiento crónico en el trabajo” un emergente riesgo psicosocial?, 01. Recuperado de:
http://www.juntadeandalucia.es/empleo/webiapr/larpsico/sites/es.empleo.webiapr.larpsico/files/recursos/revista_cientifica/RevistaLarpsico01.pdf
- Laich, G (2012). El ABC del Boreout. Destejiendo “el síndrome de estar aburrido”. Recuperado de:
<http://www.guillermolaich.com/n/17/abc-del-boreout/lang/es>
- Gutiérrez, M.(2010) Gestión practica de riesgos laborales. Boureout la infracarga mental. 75. Recuperado de: <http://pdfs.wke.es/4/2/6/9/pd0000054269.pdf>
- Medina, L (2015). Innovación y gestión del conocimiento: Síndromes laborales necesarios de extinguir. Recuperado de: <http://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/144/630>
- Sahadi, J. (2005). Power slacking on the job. CNN/Money senior writer. Recuperado de:
http://money.cnn.com/2005/07/08/pf/wastedtime_job/
- Ribe, J., Cleris, M., Garcia, J. (2011). Revista norte de salud mental : “Trastornos mentales” del ámbito socio-laboral: ¿Son las personas responsables de su malestar o depende también del contexto?, Vol. 9, No.41. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/3923607.pdf>
- Rothlin, P., Werder, P. (2007). El nuevo síndrome laboral Boreout. Editorial: Debolsillo. Barcelona 2009.
- UGT (2013). El Boreout o Aburrimiento en el trabajo. Fichas de Prevención. Recuperado de:
<http://www.ugt.es/saludlaboral/>
- Unión general de trabajadores (2010). Boreout: Nuevo riesgo psicosocial. Boletín para la prevención de riesgos laborales. 77: Recuperado de: <http://www.feteugtcyl.es/sites/default/files/boletinprl77.pdf>
- Uribe, J.F. (2014). Clima y ambiente organizacional. Editorial. Manual Moderno. México, D.F. 2014.

ANEXOS

Anexo 1

Primera versión instrumento:

Escala de Boreout

En el área de Psicología Organizacional de la Facultad de Psicología de la UNAM se está realizando un estudio sobre Salud Ocupacional y específicamente sobre los hábitos laborales de los trabajadores mexicanos.

Te pedimos que leas las instrucciones y respondas sinceramente a las siguientes preguntas. No hay respuestas correctas o incorrectas. Todos los datos recabados serán de uso estrictamente confidencial y con fines científicos para la presente investigación.

Instrucciones: Marca con una cruz la opción que mejor corresponda a tu manera de percibir las relaciones interpersonales que se dan en tu lugar de trabajo.

Datos sociodemográficos

1. Edad:	2. Sexo: M	F
3. Puesto u ocupación:	4. Estado Civil:	
5. Escolaridad:		
6. Antigüedad en su actual trabajo:		
7. Sector en el que trabaja:	Público	Privado

	Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)
1. En mi trabajo se generan actividades importantes				
2. Encuentro entretenidas las actividades que realizo en mi trabajo				
3. Mientras trabajo aprovecho para enviar correos o checar asuntos personales				
4. Espero ansiosamente que mi jornada concluya				
5. Puedo pasar horas sin saber qué hacer en el trabajo				
6. Me siento motivado cuando trabajo				
7. Pueden pasar días antes de que mi jefe me asigne otra tarea				
8. Prefiero platicar con mis compañeros que hacer mi trabajo				
9. Me son indiferentes los éxitos o fracasos de la empresa				
10. Me siento motivado con las tareas que me				

asignan				
11. Me siento identificado con mi trabajo				
12. Mi trabajo lo encuentro sin sentido y monótono				
13. Me preocupa la posibilidad de ascender de puesto en mi trabajo				
14. Me preocupo en hacer con un nivel de excelencia mis actividades en el trabajo				
15. Me interesa esforzarme si mis compañeros no lo hacen				
16. Las actividades que desempeño significan un reto para mi				
17. Puedo dar más de lo que el jefe me exige				
18. Mi jefe me delega tareas muy sencillas				
19. Me siento profesionalmente útil				
20. La cantidad de trabajo que tengo va de acuerdo a mi capacidad				
21. En la empresa que trabajo hay actividades suficientes que realizar				
22. En el trabajo ocupo tiempo para proyectos personales				
23. Finjo estar trabajando cuando se acerca mi jefe				
24. En mi jornada laboral solo me ocupo de cosas del trabajo				
25. Durante mi jornada laboral me preocupo más por cosas del trabajo que en asuntos personales				
26. Me quedo más tiempo en el trabajo aunque ya no tenga nada que hacer				
27. Llego al trabajo temprano para dedicarme a otras cosas				
28. Acabo mis actividades del trabajo antes de lo establecido por mi jefe para tener tiempo libre				
29. Termino y entrego en tiempo las tareas asignadas por mi jefe				
30. Aprovecho el tiempo libre durante mi jornada laboral para adelantar trabajo				
31. Me tomo el tiempo necesario para realizar mis actividades de trabajo				
32. Dejo documentos sin revisar o correos por varios días				
33. Hago pausas largas mientras realizo un proyecto				
34. Solicito a mi jefe más tiempo del necesario para realizar un trabajo				

35. Si tengo que iniciar un proyecto con otro compañero evito contactarlo pronto				
36. Si me atraso en un proyecto en equipo culpo a mis compañeros				
37. Planeo el inicio de un proyecto cuando sé que mi compañero está ocupado				
38. Pienso que llevar trabajo a casa sólo lo hace una persona comprometida con la empresa				
39. Me llevo tareas sencillas del trabajo a casa aparentando que son importantes				
40. Cuando salgo del trabajo procuro cargar documentos para aparentar que tengo mucho trabajo				
41. En las reuniones de trabajo me siento eficaz si logramos terminar pronto				
42. El prolongar la ejecución de una tarea me parece una pérdida de tiempo				
43. Si puedo evadir por un tiempo la responsabilidad de una tarea laboral me siento relajado				
44. Si realizo una actividad busco sólo hacer eso para no llenarme de trabajo				
45. Me quejo de que estoy estresado pero no tengo razón para estarlo				
46. Constantemente comunico que tengo mucho trabajo para que no me asignen más				
47. Si estoy ocupado en actividades ajenas al trabajo trato de que nadie lo note				
48. Mi compromiso con la empresa no se ve afectado por las actividades que realizo en mi tiempo libre, durante mi jornada laboral				
49. Mi distracción con asuntos externos al trabajo en horario laboral puede ser justificada si tengo tiempo libre				

ANEXO 2

Versión final de instrumento:

Escala de Boreout

En el área de Psicología Organizacional de la Facultad de Psicología de la UNAM se está realizando un estudio sobre Salud Ocupacional y específicamente sobre los hábitos laborales de los trabajadores mexicanos.

Te pedimos que leas las instrucciones y respondas sinceramente a las siguientes preguntas. No hay respuestas correctas o incorrectas. Todos los datos recabados serán de uso estrictamente confidencial y con fines científicos para la presente investigación.

Instrucciones: Marca con una cruz la opción que mejor corresponda a tu manera de percibir las relaciones interpersonales que se dan en tu lugar de trabajo.

Datos sociodemográficos

A1. Edad:	A2. Sexo: M	<input type="checkbox"/> F
A3. Puesto u ocupación:	A4. Estado Civil:	
A5. Escolaridad:		
A6. Antigüedad en su actual trabajo:		
A7. Sector en el que trabaja:	<input type="checkbox"/> Público	<input type="checkbox"/> Privado

	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
1. Prefiero platicar con mis compañeros que hacer mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. La cantidad de trabajo que tengo va de acuerdo a mi capacidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Solicito a mi jefe más tiempo del necesario para realizar un trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Me preocupo en hacer con un nivel de excelencia mis actividades en el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Puedo dar más de lo que el jefe me exige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Hago pausas largas mientras realizo un proyecto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Si me atraso en un proyecto en equipo culpo a mis compañeros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Cuando salgo del trabajo procuro cargar documentos para aparentar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

que tengo mucho trabajo				
9. Si puedo evadir por un tiempo la responsabilidad de una tarea laboral me siento relajado				
10. Si estoy ocupado en actividades ajenas al trabajo trato de que nadie lo note				
11. Puedo pasar horas sin saber qué hacer en el trabajo				
12. En el trabajo ocupo tiempo para proyectos personales				
13. Me quedo más tiempo en el trabajo aunque ya no tenga nada que hacer				
14. Dejo documentos sin revisar o correos por varios días				