

EL ESTRÉS COMO RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL: UN POSIBLE DETONANTE DEL SÍNDROME DE BOREOUT.

STRESS AS AN INTRALABORAL PSYCHOSOCIAL RISK: A POSSIBLE TRIGGER OF BOREOUT SYNDROME.

Judy Marcela Sinisterra Klinger¹

Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium

Facultad de Salud – Programa de Psicología

Resumen

El presente artículo tiene como propósito realizar una investigación teórico descriptivo de tipo documental que aluda a la Identificación de los posibles aspectos relevantes del estrés como riesgo psicosocial intralaboral y sus posibles implicaciones que pueden detonar el síndrome de boreout; por lo que de acuerdo a lo encontrado el estrés es considerado como un riesgo psicosocial intralaboral que puede ser provocado por distintas situaciones que originan reacciones agobiantes para la persona que lo padece; en algunas ocasiones de manera positiva y otras de manera negativas es por ello que Hans Selye menciona que es una respuesta adaptativa ante diversos estímulos estresores. Siendo el Boreout considerado también como un riesgo psicosocial que hace alusión a todas aquellas situaciones que pasan dentro del sitio de trabajo que ocasiona que los trabajadores tengan una respuesta negativa, provocando el aburrimiento del trabajador.

Palabras Claves: se van a utilizar palabras claves como: Estrés laboral, Riesgo psicosocial, Boreout.

Abstract

The purpose of this article is to carry out a descriptive theoretical investigation of a documentary type that alludes to the Identification of the possible relevant aspects of stress as an intra-labor psychosocial risk and its possible implications that can trigger the boreout syndrome; Therefore, according to what was found, stress is considered as an intra-occupational psychosocial risk that can be caused by different situations that cause overwhelming reactions for the person who suffers from it; sometimes in a positive way and others in a negative way, which is why Hans Selye mentions that it is an adaptive response to various stressful stimuli. Being the Boreout also considered as a psychosocial risk that refers to all those situations that happen within the workplace that cause workers to have a negative response, causing worker boredom.

Keywords: keywords such as: Work stress, psychosocial risk, Boreout, Intra-work will be used.

¹ Estudiante del programa de Psicología. Este artículo de revisión se elabora como opción de grado en el marco de desarrollo de la modalidad Seminario de Profundización: “Gestión de la Salud Mental, un Desafío para la Psicología Organizacional” en la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium (Cali Colombia). Contacto: yudimarklinger@gmail.com

1. INTRODUCCIÓN

Hablar del término estrés es una tarea compleja por el simple hecho de que no se para desde una postura universal, sino que es trascendente según la disciplina de la que se quiera investigar, siendo definido desde lo psicológico, fisiológico, biológico, social, entre otras; con conceptualizaciones totalmente diferentes donde su significado es diverso y cambiante de acuerdo a dicha disciplina. Desde la psicología el estrés es una respuesta de la persona ante la facilidad de percibir situaciones, demandas o exigencias del medio ambiente que puede causar malestar mental (León, M. & Fornés, J. 2015). Así mismo el estrés es considerado por López, H. et al. (2018), como una de las causas principales del deterioro en la salud mental y física de los trabajadores.

Según, León, M. & Fornés, J. (2015), los factores psicosociales como el estrés pueden causar diversos efectos negativos en la salud física y psicológica de los trabajadores. El estrés en el trabajo puede llegar a causar diversas fuentes de enfermedades (López, H. et al. 2018). Por lo que, el estrés en el área organizacional es un factor psicosocial que afecta a una

gran cantidad de trabajadores en el mundo laboral desde las distintas esferas sociales, ambientales e individuales de los colaboradores (Sánchez. F.C. 2011).

El tema del estrés, los riesgos psicosociales intralaborales y el boreout, ha sido estudiado como problemáticas organizacionales por no generar ningún tipo de beneficio ni bienestar en los colaboradores (Sánchez. F.C. 2011). Es por ello, que en este artículo de revisión se quiere lograr una descripción teórico de tipo documental de estas problemáticas que actualmente está afectando la salud física, psicológica, individual de la persona, además es sumamente importante realizar una actualización sobre el Boreout que es un riesgo psicosocial intralaboral totalmente nuevo y sumamente interesante para discutir.

2. METODOLOGÍA

En el presente artículo de revisión se hizo búsquedas exhaustivas en revistas científicas, páginas verídicas, lo cual ayudaron con el rastreo sistemático de documentos electrónicos encontrado en algunas bases de datos. La búsqueda se realizó mediante la consulta de recursos

bibliográficos electrónicos, tales como de Google académico, SciELO, Dialnet, Psicogente, revista española de comunicación en salud, multimed, Revista médica digital de investigación en docencia universitaria, Uces, Ciencia & Trabajo, Redalyc. Así mismo, se tuvo en cuenta el uso de palabras claves utilizadas para la delimitación del campo de trabajo. La verificación de publicaciones científicas incluyó la evidencia sobre los factores de riesgo psicosocial intralaborales, el estrés laboral y el síndrome de Boreout.

Definiciones de conceptos.

Estrés Laboral:

La Organización Internacional del Trabajo (2016), manifiesta que el estrés laboral “es un factor estresante que puede llegar a ser una condición ambiental, que puede ocasionar condiciones negativa o positiva que responda a un estímulo estresante y que puede llegar a tener repercusiones en la salud de las personas” (pág. 2).

Intralaboral:

Londoño, M. E. L., Ríos, H. F. C., & Betancur, M. L. V. (2015). Las condiciones intralaborales son todas aquellas realidades propias del trabajo

donde aquellas son netamente relacionadas con las tareas que realiza el colaborador organizacional, pero también las características del entorno son influyentes. Todo esto se debe a los cambios que han existido en la manera de organizar el trabajo y la producción de este que han llegado a tener un efecto negativo en las personas.

Riesgos psicosociales:

Gil Monte (2009), citado por Botero Álvarez, (2012), Los factores de riesgo psicosocial son las condiciones presentes en todo el ámbito laboral y están directamente relacionadas con la organización del trabajo que desempeñan los colaboradores, estando en la capacidad de afectar la salud.

El Boreout:

Cabrera Noriega, (2014), define que el síndrome de boreout es una condición propia del trabajador relacionada con la poca exigencia por parte de los empleadores que conduce al empleado al aburrimiento en su entorno laboral.

Antecedentes históricos del estrés.

El término de estrés se ha consolidado a medida que pasan los años y las décadas siendo definido por numerosos filósofos,

psicólogos, médicos etc., como un desequilibrio en la salud de los trabajadores ante diversas situaciones que generan malestar (Muñoz-Martínez, I. M. 2016). De hecho, Hans Selye, (1936) citado en Herrera Pilotzi. (2013). Define que desde hace poco el término “estrés” se ha popularizado, pero hay muchas personas que no tienen claridad del significado de este concepto, que es la respuesta que el cuerpo desarrolla ante diversas situaciones o estímulos estresores.

Precisamente cuando se hace mención de este término debemos transportarnos a la época de 1980, época en donde este concepto adquirió una aceptación por el público. Hans Selye mediante la implementación del método experimental realizó una investigación que lo llevó al descubrimiento de este nuevo fenómeno denominado “la enfermedad del siglo XX” (Martín, 2020). Actualmente la RAE define que el “Stress” es una tensión que es provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos algunas veces graves. Es decir, el estrés puede provocar algunas aflicciones tanto físicas como psíquicas en el ser humano. Por tanto, el estrés es considerado como una situación

que afecta la calidad de vida, la salud física y mental de los seres humanos. (Bairero, M. E. 2017).

Dentro de este marco, es importante señalar que Martínez (2017), define que “El estrés proviene de la palabra griega “stringere” que significa “provocar tensión”. Siendo una reacción fisiológica del organismo ante una situación percibida como amenazante ya sea del contexto o de la persona” (pág. 19).

Por otro lado, Segura González & Pérez Segura (2016), definen al estrés como “uno de los fenómenos más generalizados en la sociedad actual, ya que, es una sociedad altamente mecanizada, capitalista y competitiva, que está orientada al consumo”. (pág., 106).

Segura González & Pérez Segura (2016), agrega que “El estrés es una de las manifestaciones más características de la vida moderna, siendo una de las causas principales de agotamiento del organismo, por el cual los eventos ambientales llamados estresores amenazan el bienestar de un ser” (pág., 108). Es decir, es una de las causas principales del agotamiento de los trabajadores y una de las situaciones más características de la vida actual del ser humano; donde a medida que pasan los

siglos el estrés se vuelve más reconocido por las personas.

Es por ello que a raíz de todas estas diversas definiciones el estrés es considerado por muchos autores como un riesgo psicosocial que a pesar de que pasan los años se ha establecido con mayor relevancia; poniendo en peligro la salud mental de los trabajadores. Precisamente, El ministerio de trabajo en la resolución 2646 impuestas en el año 2008 en Colombia. Define que los factores de riesgos son todas aquellas posibles causas de situaciones que pueden causar daño, donde según el medio en el que el individuo se relaciona puede llegar a detonar efectos negativos en la salud de los trabajadores (Resolución 2646, 2008).

El Ministerio de Protección Social colombiano (2008), citado por Álvarez, C. C. B. (2012)., hace referencia a que los factores de riesgo psicosocial son aspectos que suceden dentro de la vida laboral de los trabajadores siendo dinámica y percepciones que estos desarrollan del contexto que pueden llegar a influir en la salud y el desempeño de la persona. Dentro de este orden Ait-Chaib Corchero, (2020) define qué “El estrés laboral es también un factor de riesgo psicosocial en

el entorno laboral”. (pág. 16). Por lo tanto, el ministerio de salud y del Trabajo clasifica el estrés dentro de la tabla de enfermedades laborales “como una enfermedad” ubicado en el grupo IV de la categoría de trastorno mental y de comportamiento en el año 2014.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

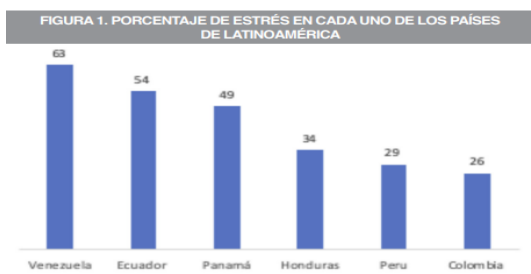
El Estrés Laboral.

Cuando se habla de estrés laboral las personas suelen asociarlo con ansiedad o angustia, pero es sumamente difícil tener una claridad acerca de este concepto, ya que es un fenómeno asociado a múltiples factores y circunstancias del individuo viéndose el trabajo como una de las Principales causas (Chiang Vega, Riquelme Neira, & Rivas Escobar, 2018). Sin duda, el estrés genera aspectos negativos en la salud de las personas que se pueden ubicar tanto en el entorno ambiental como organizacional que representa una incidencia en los costes de las empresas (Rojas-Solís, J., Flores-Meza, G. & Cuaya-Itzcoatl, I. 2021).

Bairero Aguilar, (2018) considera que el estrés es un estado psíquico caracterizado por un grado de ansiedad que alteran el comportamiento determinado por unas

variables psicológicas y sociales que puede provocar algunas repercusiones en la vida de la persona.

En un estudio realizado por Mejia, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, y otros, en el año 2019; ejecutado en algunos países latinoamericanos como Venezuela, Colombia, Perú, Honduras, Ecuador y Panamá; desarrollado durante los meses de abril, junio y julio del 2017, contó con una participación de 2.492 trabajadores que desempeñaban tareas administrativas u operarias en las principales empresas de dichos países. Este estudio tuvo como finalidad medir el estrés laboral por medio de la implementación de cuestionarios adaptado con 14 preguntas que posiblemente podrían acontecer en el ámbito laboral arrojando los siguientes resultado.



Mejia, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, y otros (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Asoc Esp Med Trab*, pág. 2

De acuerdo al gráfico, se evidencia que el país con mayor nivel de estrés fue Venezuela con un 63%, seguido de

Ecuador con un 54%, Panamá con un 49%, Honduras con un 34%, Perú con un 29% y Colombia con un 26%. Así como se destaca que las mujeres tuvieron un mayor nivel de estrés con un 44,8% mayor que los hombres con un 37,6%. Del mismo modo, en el momento de la realización de la encuesta los trabajadores especificaron que esto sucedía únicamente en el ámbito laboral. Este estudio da cuenta que el estrés laboral puede afectar tanto a hombres como mujeres y las organizaciones no se libran de tener este fenómeno dentro de ella; siendo los trabajadores los mayores afectados ya que les puede generar diversas aflicciones.

Sin lugar a duda el estrés laboral ha despertado mucho interés por parte de los estudiosos de la salud mental por los efectos negativos que genera en los seres humanos pero también a nivel organizacional, aunque este fenómeno en el siglo pasado Precisamente por Hans Selye fue considerado como la nueva enfermedad de dicho siglo, en la actualidad deviene con la misma fuerza o con una mayor. Cabe considerar que Segura González & Pérez Segura (2016), relacionan al estrés desde una postura globalizada es decir; que es causado por los medios ambientales y las exigencias de

este, que de acuerdo a la globalización que se ha generado a nivel mundial cada día trae consigo nuevas demandas y exigencias para el ser humano que está en proceso de transformación de acuerdo a las ocupaciones exigidas.

Precisamente, Zúñiga-Jara, Sergio, & Pizarro-León, Víctor (2018), corroboran que el estrés puede llegar a incidir de manera negativa en los trabajadores generado múltiples intereses e investigaciones de las implicaciones en la salud física y mental de las personas, ya que el estrés laboral es una respuesta física, emocional e individual que puede llegar a ocasionar deterioro en la salud de los trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo (2016), considera que ciertas características del trabajo tales como el contexto, el contenido e exigencias organizacionales pueden llegar a tener situaciones negativas que puede afectar la salud psicológica de los colaboradores.

Por lo que, en una investigación descrita por Sarsosa-Prowesk K, Charria-Ortiz (2018), se aplica una evaluación de estrés a través del Alfa de Crombach a 595 participantes con un total de 31 ítems distribuidos en 4 síntomas como

fisiológicos, de comportamiento, intelectuales y psicoemocional con el propósito de identificar la presencia de estrés en los trabajadores, identificando a través de los resultados niveles de estrés altos, donde los síntomas y frecuencias son una respuesta a la exposición severa a estímulos estresores que pueden ser perjudiciales para la salud.

En relación, Chiang Vega, Riquelme Neira, & Rivas Escobar, (2018), desarrollaron una encuesta a 184 trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción, los cuales fueron divididos en varios grupos de trabajo, en este análisis se evaluó si existía alguna relación con los niveles de estrés y la satisfacción laboral. Para el abordaje se utilizó el alfa de Crombach con un total de 71 preguntas cerradas, como resultado final se pudo analizar que los trabajadores cuentan con niveles altos de estrés pese a las demandas de exigencias de trabajo y un nivel medio de satisfacción laboral, ya que los trabajadores concuerdan que el compañerismo y la colaboración no hace posible que disminuya la carga laboral. (pág. 181,185). Cabe señalar, que los estímulos estresores son todas aquellas condiciones del entorno a los que los seres

humanos se ven expuestos en su diario vivir, es decir son situaciones medio ambientales, individuales e organizacionales en el las personas se desenvuelven.

Sin embargo, Hans Selye describe tres etapas del estrés, la primera la denomina “alarma de reacción” que es la detención del cuerpo hacia el estímulo estresor, la segunda es la “fase de adaptación”, que es cuando el cuerpo reacciona ante ese estímulo estresor y la tercera es la “fase de agotamiento” que es según la duración e intensidad que va a empezar a hacer efectos en el cuerpo. (Martínez, 2017). Es importante señalar que los estímulos estresores son aquellas situaciones que llegan de repente ya sean personales o profesionales que pueden pasar a lo largo de la vida, que se perciben de forma consciente o inconsciente y de manera negativas. (Martínez, 2017).

En medio de esta situación el ministerio de trabajo en el decreto 2566 de 2009 estuvo en la obligación de clasificar al estrés laboral dentro de las enfermedades laborales que se pueden presentar por múltiples factores psicosociales dentro de los sitios de trabajo. Por lo que el estrés laboral es considerado como la respuesta

física y emocional causada por un desequilibrio entre las exigencias del trabajo, es cuando las exigencias del trabajo no corresponden o exceden las capacidades o cuando dichas exigencias no coinciden con el perfil del trabajador (OIT, 2016).

Los Riesgos psicosociales.

Los actuales cambios en las dinámicas del quehacer han puesto en manifiesto nuevos riesgos psicosociales que desde hace muchos periodos han existido y que últimamente se le ha arribado según la gravedad en el ámbito laboral. De acuerdo a Álvarez, C. C. B. (2012), los riesgos psicosociales es la ausencia de bienestar tanto físico, psicológico y social. Por lo que cabe resaltar que las organizaciones se han centrado más en evitar los índices de accidentalidad.

De todas maneras, estos autores plantean que las modificaciones en el mundo laboral han contribuido para que se genere unas transformaciones organizacionales ligadas a unas demandas y tareas en la actividad productiva, desligando una carga mental en el trabajador que amenaza su salud física y psicológica (Álvarez, C. C. B. (2012).

Pero igual que el estrés el termino de riesgos psicosociales no es nuevo, existiendo diversas definiciones; en los lugares de trabajo hace referencia a las circunstancias intralaborales (Álvarez, C. C. B. 2012).

De igual manera, hay que destacar que Moreno-Jiménez, B. (2014), plantean que los riesgos psicosociales en el trabajo son difíciles de entender, siendo todas aquellas interacciones que tiene la persona dentro del sitio de trabajo. En el mismo orden de ideas Ait-Chaib Corchero, (2020), señala que son todas aquellas condiciones que están presente en el trabajo, todo lo que está estrechamente relacionado con la organización que tiene la capacidad de afectar el bienestar y la salud de la persona que se encuentra envuelta medio ambiente organizacional, llegando a provocar conductas hostiles

Muñoz Rojas, D., Orellano, N. & Hernández Palma, H. (2018), consideran que los factores de riesgos se determinan por las diversas exposiciones que existe dentro del contexto organizacional que El estrés laboral es influyente y puede afectar la salud física como emocional de los colaboradores provocando Consecuencias como fatiga, ansiedad,

presenta múltiples exposiciones no favorables para la salud.

En relación a la problemática expuesta, Ait-Chaib Corchero, (2020), define que los factores de riesgos psicosociales es un problema para la sociedad que afecta la salud publica en todos sus aspectos desde lo social hasta lo económico trayendo consecuencias tanto a corto como a largo plazo. Ahora bien, Gil Monte (2009), citado por Botero Álvarez, (2012). Define que se le considera riesgos psicosociales son todos aquellos que se manifiestan dentro de las condiciones del ámbito laboral estando así relacionadas de forma directa con la organización afectando la salud del trabajador.

De esta manera, el estrés es un riesgo psicosociales intralaboral que hace alusión a todos los acontecimientos que suceden dentro de la organización y que puede ocasionarle al individuo tensiones a nivel psicológico, fisiológicos y en el comportamiento (Botero Álvarez, 2012).

El estrés en relación con el trabajo

inestabilidad emocional entre otras. Sobre todo como Bakker, A., y Demerouti, E. (2013), Plantean que a través de las diversas implementaciones en el medios

laboral, se puede resolver las causales del estrés, cuyas causas pueden tener un impacto positivo o negativo en el trabajador y puede perjudicar en la motivación del empleado dado que, a partir de la recolección de demandas y recursos laborales se puede ceder cuenta del desinterés y la motivación en el quehacer. En otras palabras de acuerdo al Trabajo que desempeñe el colaborador va a requerir de algunos esfuerzos tanto físicos como psicológicos.

El estrés puede provocar Síntomas fisiológicos donde las personas que lo padecen desarrollan cambios en su metabolismo, Psicológico, cambios en las actitudes y comportamientos del empleado como la insatisfacción por las actividades que realiza, ya que existen unos factores estresantes que de acuerdo a Haus, M., Adler, C., Hagl, M., Maragkos, M. and Duschek, S. (2016), existen unas estrategias de afrontamiento que son muy importantes para los trabajadores que son influyentes dentro del entorno en el que se desenvuelve la persona. Para (Macías, María Amarís, & Madariaga Orozco, Camilo, & Valle Amarís, Marcela, & Zambrano, Javier (2013), las estrategias de afrontamiento son todos aquellos recursos personales que el ser humano posee para

enfrentarse a las situaciones que se le presenten. Monroy-Castillo, A., & Juárez-García, A. (2019), señalan que las enfermedades que conllevan los factores de riesgos psicosociales se devienen en gran mayoría del estrés negativo teniendo un impacto en la salud de los trabajadores. Por esto, Refieren que es normal que se tienda a confundir factores de riesgo psicosocial intralaboral y el estrés que tienen un cierto grado de relación, sin embargo son totalmente distintas porque los factores de riesgos sociales intralaborales son causantes del estrés laboral donde el estrés viene siendo la reacción que dependiendo de la frecuencia e intensidad puede causar malestar en la persona.

Boreout como riesgo psicosocial intralaboral.

Después de las diferentes posturas, definiciones, consecuencias que giran en torno al estrés como riesgo psicosocial intralaboral debemos preguntarnos, señalar que el estrés dentro de los sitios de trabajo se ha venido normalizando, es tan grande el grado de suposición que las Personas piensan que en todas las

empresas cualquier cargo es pesado y con alto grado de exigencias en las tareas que se desarrollan dentro de ella.

Rothlin & Werder, (2011), definen que el Boreout es considerado como el nuevo síndrome laboral escrito por primera vez en el año 2011 por Phillippe Rothlin y Peter Werder donde expresan que el concepto de boreout está compuesto por dos palabras, “bore” y “out” que significa aburrido y fuera; sostienen que este síndrome se compone de tres elementos “desinterés”, “infraexigencia” y “aburrimiento” en el lugar de trabajo.

El desinterés es cuando el trabajador ya no siente ningún tipo de lazo o unión con la organización, el aburrimiento se genera a partir de las distintas situaciones o la falta de exigencias que no se le imponen al colaborador y la infraexigencia son todas aquellas tareas y demandas que no se le exige al trabajador.

Rothlin & Werder, (2011) resaltan que todos los trabajadores deberían estar estresados, pero lo irónico de este síndrome contrario del Burnout es que sucede totalmente lo contrario hay muchos trabajadores que están muy lejos de estar

estresados donde lo que hace a diario no le generan ningún recto, ya que para ellos el puesto no es de su gusto trayendo como consecuencia la disposición de más tiempo libre en sus lugares de trabajo que no les causa ninguna molestia al contrario se vuelve satisfactorio desarrollándole pérdidas a la empresa.

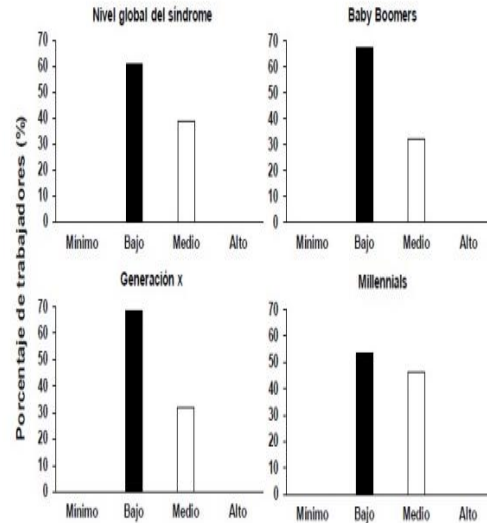
La falta de exigencia en el trabajo puede concurrir a generar aburrimiento por parte del empleado, una desmotivación que en muchas ocasiones es desencadenante del estrés; que a su vez este es el detonante del síndrome Boreout donde se han hecho investigaciones muy recientes de este fenómeno los cuales han arrojado lo siguiente.

Según Rothlin & Werder, (2011), en una investigación desarrollada por la empresa Gallup organización, en Alemania, arrojo que el 87% de los trabajadores se siente poco ligados a la empresa considerando que siete de cada diez trabajadores no ocupa el puesto de su interés. Por su parte, Dan malochoowski hizo una encuesta a cien mil trabajadores sobre el tiempo desocupados en la zona de trabajo, donde el 33% respondieron que se sentían poco exigidos en su puesto de trabajo.

Por lo que de acuerdo a Berardi, A. (2015), los trabajadores deben de tener una motivación laboral que haga alusión al rendimiento del trabajo, pero también las necesidades e intereses que los trabajadores tienen, ya que al mezclarse pueden llegar a generarles estrés, desde una perspectiva más general las organizaciones deben velar para que los trabajadores se sientan satisfechos como persona y colaboradores.

García González, Villavicencio Ayub, & García, (2018), realizaron un estudio con 268 trabajadores mexicanos con edades entre los 19 años en adelante que correspondieran a unas determinadas generaciones (millennials, generación x y baby bomers), el 54% fueron barones, en la evaluación se pretendía observar los niveles del síndrome Boreout, Para este análisis se utilizó la escala de síndrome de boreout adaptada en el 2016 por Barrios y Velazco como lo hacen saber estos autores, la escala fue aplicada durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre del año 2017 de manea manual o virtual. Al usar la escala de síndrome de boreout precisamente arrojó que los niveles del síndrome fueron bajos y no hubo

diferenciaciones entre las generaciones como se puede observar en el gráfico.



Fuente: García González, Villavicencio Ayub, & García, (2018). Síndrome de Boreout en trabajadores baby boomers, x y millennials de la Ciudad de México. Redalyc.pag,93

Precisamente, uno de los componentes más importantes fue detectar si en estas etapas generacionales había presencia de Boreout pero los resultados arrojaron totalmente lo contrario, lo que nos lleva a preguntarnos por qué en la actualidad se vienen desarrollando este síndrome pues, en los resultados no tiene nada que ver si se es de la más antigua o reciente generación todos los trabajadores en algún momento presentaron el síndrome de Boreout independiente si fue de forma baja o alta.

En otra investigación realizada en los años 2019 a empleados del sector de Adana-

Turquía; en el cual se investigó los niveles de Boreout. El 40% de los participantes fueron mujeres y el 59% hombres con edades entre los 24 y 40. Se obtuvo como resultado que el 52% de los participantes respondieron que el acoso psicológico lo ha llevado a presentar estrés en el trabajo pero también debido a la sobrecarga de trabajo y el 47% pudieron estar aburridos e insatisfechos en su trabajo por el motivo de no desarrollar cosas con sentido que los lleve a exigirse o retarse (Özsungur, 2020).

Es importante resaltar que un trabajador satisfecho va a saber sobrellevar las querellas del trabajo; va a saber de las ejecuciones y limitaciones que tiene cada tarea. Para esto es necesario que el puesto de trabajo esté perfectamente esquematizado que le faciliten una motivación al empleado que puede llegar a rebajar los escalones de estrés.

Por tanto el Boreout es el aburrimiento en el trabajo, que hace alusión a todas las situaciones dentro del sitio laboral, son todas aquellas demandas de tareas que el trabajador no sabe hacer y que tampoco cuenta con una orientación adecuada para ejecutarlo. Es la poca exigencia que al trabajador no se le pide, es cuando este

siente que puede dar más y que realmente están limitando sus capacidades generando desinterés. Cabrera Noriega, (2014), definen que es el desinterés es cuando el empleado no se siente identificado ni con el trabajo y mucho menos con la organización es decir, todo lo que devenga dentro de la organización le causa insatisfacción.

En todo caso todos estos elementos se relacionan entre sí ya que, todos aquellos colaboradores que se encuentran infraexigidos se van a aburrir en su sitio de trabajo y por ende van a mostrar un desinterés por las tareas que se les ponga (Cabrera Noriega, 2014).

Para finalizar, es de suma relevancia resaltar que un trabajador que es acosado constantemente en su sitio de trabajo o que tiene problemas con sus compañeros de manera constante puede presentar un estado psicológico negativo, sumándole esto al desgaste emocional que puede ser causado por acciones como el “Mobbing, ser ignorado, o la falta de asignación de tareas”, estas acciones hacen que el empleado se sienta aburrido e incapaz de concentrarse impidiéndole que realice sus tareas en algunas ocasiones de manera satisfactoria. (Özsungur, 2020)

En definitiva el párrafo anterior es de suma importancia no solo por dar cuenta de otros factores influyentes que pueden incidir en el boreout ya que, el colaborador se puede aburrir en su sitio de trabajo por el simple hecho sufrir o tener algún tipo de conflicto con sus pares. Por esta razón el Burnout es

4. CONCLUSIONES

- A. Mediante la investigación se encontró una relación en las distintas definiciones que el estrés es una respuesta física, psicológica, ambiental e individual de las personas ante diversos estímulos estresores dentro del área organizacional.
- B. Este riesgo psicosocial puede ocasionarse debido a las distintas situaciones del trabajo, en lo que se le considera que es uno de los posibles detonantes de las aflicciones físicas y mentales que puede llegar afectar la salud de los trabajadores.
- C. El estrés se manifiesta ante situaciones estresantes, donde las condiciones intralaborales son
- G. El síndrome de Boreout es el aburrimiento del trabajador ante la
- considerado como riesgos psicosociales que perjudica la salud de los colaboradores. (Galbán, 2017).
- D. propias del trabajo es decir; todas aquellas situaciones que ocurren dentro del área laboral se manifiestan como situaciones estresantes.
- E. El estrés puede generar reacciones psicósomáticas como ansiedad o fatiga, también trastornos mentales en el individuo, aflicciones psíquicas ya que se considera que es una de las manifestaciones más característica de la vida moderna.
- F. Los riesgos psicosociales hacen referencia a todas las condiciones laborales que pueden afectar el desarrollo de tareas, son la interacción que tiene la persona con su entorno sienten todas las condiciones de exposiciones que están dentro del trabajo y en el individuo se ve involucrado.
- poca demanda que el jefe o empleador le suministra causándole

un malestar a nivel emocional, físico e individual. Precisamente la falta de exigencia puede llegar a provocar malestares psicológicos ya que le genera un desgaste a la persona.

- H. Según las diversas definiciones e investigaciones que se plantearon a lo largo de los resultados y discusión se pueden dar cuenta de que a la persona no tener nada que hacer en su trabajo ese tiempo lo ocupa desarrollando otras actividades personales ocasionándole una pérdida a la organización.

Referencias.

Ait-Chaib Corchero, M. C. (2020). Riesgos psicosociales en las organizaciones: Una revisión bibliográfica internacional. *Revista Desvalimiento Psicosocial UCES*. ISSN electrónico: 2362-6542. Obtenido de: http://dspace.uces.edu.ar:8180/jspui/bitstream/123456789/5408/1/Riesgos%20psicosociales_Ait-Chaib-Corchero.pdf

Álvarez, C. C. B. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países

- I. En muchas ocasiones el trabajador debe de fingir que está realizando algún tipo de labor por miedo a que sea despedido de su puesto lo que le puede llegar a generar un desgaste psicológico.
- J. Según alguna investigación el boreout también se puede desarrollar en las personas que son víctimas de acoso o Mobbing.
- K. Se considera que un trabajador que no es exigido se va a aburrir porque siente que está en la capacidad de dar más y que no están aprovechando sus potenciales.

latinoamericanos. *Cuadernos de administración*, 28(48), 118-133.

Bairero Aguilar, M. (2018). *El estrés y su influencia en la calidad de vida*. *Multimed*, 21(6), <http://www.revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/688/1054>. <file:///C:/Users/user/Downloads/688-3348-1-PB.pdf>

Bakker, A., y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of work and organizational psychology*, 29, 107-115.

DOI: <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
<https://journals.copmadrid.org/jwop/files/tr2013v29n3a3.pdf>

Berardi, A. (2015). Motivación Laboral y Engagement en el Sector Público Nacional. *Seminario de Graduación. Universidad FASTA, Santa Fé. Recuperada de: http://redi. Ufasta. edu. ar, 8080.*

Bairero, M. E. (2017). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *Multimed Revista Médica*, 21(6), 971-982.

Cabrera Noriega, L. E. (2014). Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, vol. 46, núm. 3, 259-265.

<https://www.redalyc.org/pdf/3438/343838645006.pdf>

Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R., & Rivas Escobar, P. A. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 178-186.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00178.pdf>

García-González, B. E., Villavicencio-Ayub, E., & García, M. (2018). Síndrome de Boreout en trabajadores baby boomers, xy millennials de la Ciudad de México. *Psicología Iberoamericana*, 26(2), 88-95.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/1339/133959841010/133959841010.pdf>

Galbán, K. K. F. (2018). Los riesgos psicosociales en el trabajo: un reto colectivo en el desarrollo laboral cubano. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 8(1), 174-205.

Hugo Herrera Pilotzi. (2013)¿Qué es el estrés laboral? Causas y efectos del estrés en el trabajo. *Revista Vinculando*. https://vinculando.org/psicologia_psicoterapia/que-es-el-stress.html

[Haus, M.](#), [Adler, C.](#), [Hagl, M.](#), [Maragkos, M.](#) and [Duschek, S.](#) (2016), "Stress and stress management in European crisis managers", *International Journal of Emergency Services*, Vol. 5 No. 1, pp. 66-81. <https://doi.org/10.1108/IJES-12-2015-0026>

Londoño, M. E. L., Ríos, H. F. C., & Betancur, M. L. V. (2015). Intervenciones

para la prevención primaria de factores de riesgo psicosocial intralaboral: revisión sistemática de la literatura 1. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 34(2), 120-143. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/28c5/2088cc8374f649be906b8eb9ed31c47a4a8e.pdf>

López-Trejo, H. J., Carrera-Salazar, C. O., Eurrieta-Ortiz, M. I., García-Arroyo, L. del C., Gómez-Márquez, M., LLanillo-Navales, J. G., Marín-Ramos, M., Romo-Celis, F. A., & González-Pérez, M. (2018). Análisis Del Estrés Laboral Y Su Repercusión En La Salud Física Y Mental En Operadores De Tracto Camión. *European Scientific Journal, ESJ*, 14(11), 1857-7881. <https://doi.org/10.19044/esj.2018.v14n11p10>

León, M. & Fornés, J. (2015). Estrés psicológico y problemática musculoesquelética: revisión sistemática. *Enfermería Global*, 14(38), 276-300. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412015000200015&lng=es&tlng=es.

Ministerio del Trabajo. Decreto número 1477 de 2014 [Internet]. 2021. Disponible

en: <https://safetya.co/wp-content/uploads/2014/08/decreto-1477-de-2014.pdf>

Ministerio del Trabajo. II Encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos laborales. 2013 [Internet]. 2021. Disponible en: <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf>

Ministerio de la protección social. (2008, 17, julio). *RESOLUCIÓN 2646 DE 2008*. Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.©. Obtenido de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm#top

Moreno-Jiménez, B. (2014). Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio - económico. *ORP Journal*, 1, 4-18. <file:///C:/Users/user/Downloads/7-80-2-PB.pdf>

Monroy-Castillo, A., & Juárez-García, A. (2019). Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: Una

revisión sistemática. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 248-260.

Martínez, J. P. (2017). *Trata el estrés con PNL*. Editorial Centro de Estudios Ramon Areces SA.

Martín, A. F. (20 de abril de 2020). *Hans Selye y el estrés, la enfermedad del siglo XX*. Obtenido de DS El diario de salud el periodico de los profesionales de la salud en colombia: <https://eldiariodesalud.com/catedra/hans-selye-y-el-estres-la-enfermedad-del-siglo-xx>

Mejia, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., & García-Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211.

Muñoz-Martínez, I. M. (2016). Estrés laboral: Revisión en el periódico “El Mundo” = Work stress: Review in the newspaper “El Mundo”. *Revista española de comunicación en salud*, 29-34. Recuperado a partir de <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/RECS/article/view/3152>

Muñoz Rojas, D., Orellano, N. & Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente* 21(40), 532-544. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>

Macías, María Amarís, & Madariaga Orozco, Camilo, & Valle Amarís, Marcela, & Zambrano, Javier (2013). Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico. *Psicología desde el Caribe*, 30(1) ,123-145. [Fecha de Consulta 13 de Noviembre de 2021]. ISSN: 0123-417X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21328600007>

Organización Internacional del Trabajo - OIT (2016). *El estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Ginebra: OIT. Recuperado de: https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466549/lang-es/index.htm

Özsungur, F. (2020). The Effects of Mobbing in the Workplace on Service Innovation Performance: The Mediating Role of Boreout, *Journal of Business*

Research-Turk, 12 (1), 28-42.
<file:///C:/Users/user/Downloads/975.pdf>

REAL ACADEMIA
 ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, 23.ed., [versión 23.4 en línea].
 <
<https://dle.rae.es/estr%C3%A9s?m=form>
 > [5 de octubre del 2021].

República de Colombia. (2014). Decreto 2566 de 2009. Tabla de enfermedades profesionales. Bogotá. Obtenido de:
https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013.html/Normas/Decreto_2566_2009.pdf

Rothlin, P., & Werder, P. (2011). *El nuevo síndrome laboral Boreout: Recupera la motivación*. DEBOLS!LLO. Obtenido de:
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=tcROhAgI-OgC&oi=fnd&pg=PT11&dq=sindrome+de+boreout+en+el+trabajo&ots=-dQw0ok0-3&sig=KRlCdTuG2RrOWtiV0mTXJT2sTUg#v=onepage&q&f=false>

Rojas-Solís, J., Flores-Meza, G. & Cuaya-Itzcoatl, I. (2021). Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. *Revista Digital de*

Investigación en Docencia Universitaria. 15(1), e1248. <https://doi.org/10.19083/ridu.2021.1248>

Segura González, R. M., & Pérez Segura, I. (2016). Impacto diferencial del estrés entre hombres y mujeres: una aproximación desde el género. *alternativas en psicología*, 106-108.
<https://www.alternativas.me/attachments/article/138/Impacto%20diferencial%20de%20estr%C3%A9s%20entre%20hombres%20y%20mujeres.pdf>

Sarsosa-Prowesk K, Charria-Ortiz VH. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Univ. Salud*. 2018; 20(1):44-52.DOI:
<http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108>

Sánchez. F.C. (2011). “Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera”. Facultad de Psicología y Relaciones Humanas, sede Rosario-Campus lagos. Recuperado de:
<http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>

Zúñiga-Jara, Sergio, & Pizarro-León, Víctor (2018). Mediciones de Estrés

Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. Información tecnológica, 29(1), 171-180. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>

