

UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

Síndrome de Boreout y Aburrimiento en el Trabajo: Una Revisión de Alcance

Andrea Viviana Lancheros Cely

Universidad Nacional de Colombia

Facultad de Enfermería

Maestría en Salud y Seguridad en el Trabajo

Bogotá D.C, Colombia

2025

Síndrome de Boreout y Aburrimiento en el Trabajo: Una Revisión de Alcance

Andrea Viviana Lancheros Cely

Tesis o trabajo de investigación presentada(o) como requisito parcial para optar al título
de:

Magíster en Salud y Seguridad en el Trabajo

Director (a):

Oneys del Carmen De Arco Canoles

Magíster en Salud y Seguridad en el Trabajo

Línea de Investigación:

Conceptualización y Métodos en Salud y Seguridad en el Trabajo

Grupo de Investigación:

Salud y Trabajo

Universidad Nacional de Colombia

Facultad de Enfermería, Área Curricular Salud de Colectivos

Maestría en Salud y Seguridad en el Trabajo

Bogotá D.C, Colombia

2025

A mis padres, mi hermano y Maya. Su amor me ha impulsado.

“El aburrimiento se convierte en un fenómeno social y organizacional arraigado, situado en las experiencias del trabajo como reflejos de patrones más amplios de poder, cultura y desigualdad”

Noury, Ahuja, Parker, Sturdy & Tyler.

Declaración de obra original

Yo declaro lo siguiente:

He leído el Acuerdo 035 de 2003 del Consejo Académico de la Universidad Nacional. «Reglamento sobre propiedad intelectual» y la Normatividad Nacional relacionada al respeto de los derechos de autor. Esta disertación representa mi trabajo original, excepto donde he reconocido las ideas, las palabras, o materiales de otros autores.

Cuando se han presentado ideas o palabras de otros autores en esta disertación, he realizado su respectivo reconocimiento aplicando correctamente los esquemas de citas y referencias bibliográficas en el estilo requerido.

He obtenido el permiso del autor o editor para incluir cualquier material con derechos de autor (por ejemplo, tablas, figuras, instrumentos de encuesta o grandes porciones de texto).

Por último, he sometido esta disertación a la herramienta de integridad académica, definida por la universidad.

Andrea Viviana Lancheros Cely

Nombre

Fecha 13/03/1999

Agradecimientos

Agradezco especialmente a la Universidad Nacional de Colombia, que me abrió las puertas para continuar con mi formación profesional, y que me permitió a través de todos los conocimientos adquiridos y su sello investigativo, materializar este trabajo como un espacio de reflexión que contribuye a la movilización y reconstrucción política y social de los fenómenos tradicionalmente abordados dentro de la psicología en los contextos organizacionales.

A mi directora de tesis Oneys del Carmen De Arco Canoles, quien me guio durante todo este proceso, y me impulsó constantemente a participar en diferentes espacios académicos e investigativos, que fueron esenciales para construir y reconstruir este trabajo. Gracias por las oportunidades, aprendizajes y reflexiones que hicieron de este camino algo satisfactorio y enriquecedor.

A todas y todos los profesores de los posgrados en Salud y Seguridad en el Trabajo de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Colombia, por la formación y las enseñanzas compartidas. Especialmente al profesor Juan de Jesús Guerrero Guerrero, pues a través de sus clases emergió el interés de profundizar en el fenómeno de estudio, y abordar la comprensión psicosocial del modelo de condiciones de trabajo desde una óptica diferente.

Resumen

Título: Síndrome de Boreout y Aburrimiento en el Trabajo: Una Revisión de Alcance.

La presente investigación tuvo como principal objetivo mapear y documentar la evidencia científica alrededor del mundo vinculada al fenómeno de Boreout y el aburrimiento en el trabajo. Para ello, se llevó a cabo una Scoping Review guiada por la guía metodológica PRISMA-ScR, recopilando registros de las bases de datos *PubMed*, *Taylor & Francis*, *Scopus*, *Wiley*, de los documentos recogidos de las referencias de los textos que se iban seleccionando, y de la revisión de literatura gris en *Google Scholar*, obteniendo un reporte final de 131 documentos seleccionados. Los resultados se sometieron a un proceso de categorización mediante el software Atlas.ti y la categorización complementaria de la matriz de recolección de la información, que arrojaron unos hallazgos que se presentan en el presente documento en forma de capítulos, y que dan respuesta a los objetivos de investigación previamente planteados. Como conclusión, se encuentra que éste es un fenómeno de relevancia coyuntural acentuado por la incidencia de las nuevas tecnologías y formas de organizar el trabajo, requiriendo la atención prioritaria de las organizaciones y los gobiernos para anticipar sus posibles efectos sobre la salud de los trabajadores. Futuras investigaciones deberán profundizar en este constructo a partir del reconocimiento sociocultural de la población y el territorio de estudio, así como de las condiciones o brechas particulares al contexto económico y laboral. Esta investigación proporciona una base sólida para la comprensión del Boreout y el estudio del aburrimiento en el trabajo.

Palabras Clave:

Aburrimiento, Boreout, Condiciones de Trabajo, Factores Psicosociales, Alienación Social, Revisión de Alcance. (DeCS o MeSH)

Abstract

Title: Boreout Syndrome and Boredom at Work: A Scoping Review.

The main objective of this research was to map and document scientific evidence around the world linked to the phenomenon of Boreout and boredom at work. To this end, a Scoping Review was carried out guided by the PRISMA-ScR methodological guide, collecting records from the databases *PubMed*, *Taylor & Francis*, *Scopus*, *Wiley*, of the documents collected from the references of the texts that were selected, and from the review of gray literature in *Google Scholar*, obtaining a final report of 131 selected documents. The results were subjected to a categorization process using the Atlas.ti software and the complementary categorization of the information collection matrix, which produced findings that are presented in this document in the form of chapters, and that respond to the previously stated research objectives. In conclusion, it is found that this is a phenomenon of current relevance accentuated by the incidence of new technologies and ways of organizing work, requiring the priority attention of organizations and governments to anticipate its possible effects on the health of workers. Future research should delve into this construct based on the sociocultural recognition of the population and territory of study, as well as the conditions or gaps particular to the economic and labor context. This research provides a solid foundation for understanding Boreout and workplace boredom.

Keywords:

Boredom, Boreout, Working Conditions, Psychosocial Factors, Social Alienation, Scoping Review.

Contenido

INTRODUCCIÓN	12
JUSTIFICACIÓN	17
1. MARCO REFERENCIAL	21
1.1 SÍNDROME DE BOREOUT	21
1.2 ABURRIMIENTO EN EL TRABAJO	22
1.3 SÍNDROME DE BURNOUT.....	22
1.4 CONDICIONES DE TRABAJO.....	23
1.5 CARGA MENTAL.....	24
1.6 FACTORES PSICOSOCIALES	25
1.7 FACTORES DE RIESGO	25
2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	27
2.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN:.....	28
3. OBJETIVOS	29
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	29
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	29
4. METODOLOGÍA	30
4.1 DISEÑO Y TIPO DE ESTUDIO	30
4.2 GUÍA METODOLÓGICA PRISMA	30
4.3 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	33
4.4 ÁREA DE ESTUDIO	34
4.5 CRITERIOS DE INCLUSIÓN.....	35
4.6 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN.....	35
4.7 MEDIDAS PARA REDUCIR LOS SESGOS	35
4.8 CRITERIOS DE RIGOR Y CONFIABILIDAD	36
4.9 PROCEDIMIENTO	37
4.10 CONSIDERACIONES ÉTICAS	40
4.11 PROPIEDAD INTELECTUAL.....	41
5 RESULTADOS	42
CAPÍTULO 1. <i>UN FENÓMENO GEOGRÁFICAMENTE SITUADO</i>	46
CAPÍTULO 2. <i>EL ABURRIMIENTO EN EL TRABAJO COMO UN CONSTRUCTOR POLISÉMICO</i>	52
CAPÍTULO 3. <i>MÁS ALLÁ DE LA MONOTONÍA Y LA REPETITIVIDAD: FACTORES ASOCIADOS</i>	62
CAPÍTULO 4. <i>COMPRENDIENDO EL ABURRIMIENTO A TRAVÉS DE SUS EFECTOS Y MANIFESTACIONES</i>	80
CAPÍTULO 5. <i>ESTRATEGIAS PARA LA EVALUACIÓN DEL ABURRIMIENTO EN EL TRABAJO</i>	92
CAPÍTULO 6. <i>AFRONTANDO EL ABURRIMIENTO EN EL LUGAR DE TRABAJO</i>	97
6 DISCUSIÓN	106
6. CONCLUSIONES	114
7. APORTES DEL ESTUDIO Y REFLEXIONES FINALES	116
8. LIMITACIONES	119
9. SOCIALIZACIÓN DE LOS RESULTADOS	120
10. CONCEPTOS CLAVE	122
BIBLIOGRAFÍA	126

Lista de Figuras

<i>Figura 1. Representación Modelo de Condiciones de Trabajo.</i>	24
<i>Figura 2. Procedimiento de investigación.</i>	34
<i>Figura 3. Recolección de datos.</i>	37
<i>Figura 4. Diagrama de flujo de los resultados generales de la investigación.</i>	42
<i>Figura 5. Estrategia categorización Matriz de Recolección de Información</i>	44
<i>Figura 6. Resultados del proceso de categorización por la herramienta Atlas.ti</i>	44
<i>Figura 7. Resultados del proceso de categorización.</i>	44
<i>Figura 8. Distribución geográfica en el estudio del aburrimiento en el trabajo y el síndrome de Boreout</i>	46
<i>Figura 9. Análisis por años en el estudio del aburrimiento en el trabajo y el síndrome de Boreout.</i>	47
<i>Figura 10. Idiomas de los estudios seleccionados.</i>	48
<i>Figura 11. Autores más representativos en el estudio del síndrome de Boreout y el aburrimiento en el trabajo.</i>	49
<i>Figura 12. Principales metodologías en el estudio del aburrimiento en el trabajo y el Boreout.</i>	50
<i>Figura 13. Tipología del aburrimiento según su intensidad y predominio.</i>	56
<i>Figura 14. Aburrimiento laboral como rasgo y como estado.</i>	57
<i>Figura 15. Dimensiones del síndrome de Boreout.</i>	60
<i>Figura 16. Factores asociados</i>	63
<i>Figura 17. Modelo de la U invertida de la Ley de Yerkes-Dodson.</i>	65
<i>Figura 18. Teoría de la autodeterminación</i>	74
<i>Figura 19. Modelo Teoría JD-R.</i>	75
<i>Figura 20. Teoría control-valor.</i>	76
<i>Figura 21. Modelo de estresores laborales.</i>	77
<i>Figura 22. Teoría ajuste persona-ambiente.</i>	78
<i>Figura 23. Teoría de los eventos afectivos.</i>	79
<i>Figura 24. Principales efectos y manifestaciones del aburrimiento.</i>	81
<i>Figura 25. Herramientas para la evaluación del aburrimiento.</i>	95
<i>Figura 26. Estaciones de trabajo activas</i>	103
<i>Figura 27. Modern Times (1936).</i>	108
<i>Figura 28. 'Time Clock Piece' de Tehching Hsieh (1981)</i>	110
<i>Figura 29. Lunch atop a Skyscraper de autor anónimo (1932).</i>	113
<i>Figura 30. Socialización de los resultados de investigación.</i>	121

Lista de Tablas

<i>Tabla 1. Guía PRISMA ScR 2018.</i>	31
<i>Tabla 2. Ecuación de búsqueda</i>	33
<i>Tabla 3. Principales definiciones frente a la noción de aburrimiento</i>	53
<i>Tabla 4. Resumen de cualidades del aburrimiento</i>	59

Anexos

<i>Anexo 1. Resumen Matriz de Recolección de la Información.....</i>	<i>145</i>
<i>Anexo. 2. Guía Metodológica PRISMA ScR</i>	<i>164</i>
<i>Anexo. 3. Protocolo de investigación.....</i>	<i>165</i>
<i>Anexo. 4. Matriz de recolección de la información</i>	<i>166</i>
<i>Anexo.5. Registros de la revisión</i>	<i>166</i>

Introducción

Un elemento clave de la realidad humana se centra en la noción de *trabajo*, pues en dicho escenario no solo pasamos una gran cantidad de nuestro tiempo, sino que resulta un espacio propicio para resignificar nuestra propia experiencia, ya que nos permite promover la autoestima, establecer relaciones significativas con otras personas, contribuir al desarrollo de la identidad, fomentar la autorrealización, e incluso ser un punto de partida para el desarrollo de un proyecto de vida (J. Bravo, 2022). Sin embargo, el trabajo también tiene el potencial de incidir de manera negativa sobre nuestra salud y bienestar, vinculado a las condiciones laborales de las que emerge, y a su relación con factores más amplios como las características individuales, extralaborales, e incluso propias al contexto socio-cultural y a las formas en que se han organizado los sistemas de producción a lo largo de la historia en diferentes sociedades, lo que a su vez ha sido un punto de partida para estudiar y comprender las dinámicas de desgaste y los efectos sobre la salud-enfermedad de la población trabajadora, aludiendo especialmente a los modelos de producción pre-capitalistas y capitalistas (Peiró, 2004).

Por ejemplo, en la conformación de las primeras sociedades donde primaba el trabajo artesanal, los posibles riesgos o efectos sobre la salud se asociaban principalmente a la noción del desgaste físico por la utilización de habilidades manuales, que llevaban al artesano a aplicar grandes fuerzas, trabajar por largas jornadas y quizá exponerse a diferentes peligros relacionados con el ambiente físico en el que trabajaba, y del cuál existían pocos o nulos controles. No obstante, desde el punto de vista de la carga mental, poseían un gran conocimiento sobre cada etapa del proceso productivo, que los llevaba a gozar de cierto grado de control y autonomía sobre el ritmo y la forma en que organizaban su trabajo. Y es con la primera revolución industrial, impulsada por la introducción de las máquinas y el apogeo del capitalismo, que comienza una nueva era de la producción en masa, y del concepto de desgaste ya no solo físico, sino mental. Incrementa el número de accidentes, padecimientos físicos y la presencia de algunos trastornos mentales posiblemente vinculados con algunos factores como el ritmo impuesto por las máquinas, las cargas excesivas de trabajo, los altos niveles de atención que demandaban las tareas, y la adaptación que

implicó en muchos casos el migrar de los contextos rurales hacia las ciudades (Palacios Nava et al., 2015).

Con el auge de diferentes luchas sociales se empiezan a establecer una serie de regulaciones en los contextos de trabajo, que implicaron entre otros factores, la delimitación de la jornada laboral. En la cual el capitalismo imperante empieza a plantear ciertas estrategias sobre la base del cumplimiento de dichas regulaciones, que a su vez le permitiera maximizar la productividad y las ganancias, siendo la eliminación de los tiempos muertos su principal objetivo. Lo que lleva al surgimiento de postulados como los de Frederick Taylor con la denominada *Organización Científica del trabajo*, que implicó el fraccionamiento de cada proceso productivo en tareas simples por secuencias, y que fue perfeccionado posteriormente por Henry Ford con las denominadas *Cadenas de Montaje*. Con ello, emergen peligros sobre la *seguridad* asociados al surgimiento de estas nuevas tecnologías, *físicos* por factores como la repetitividad y la adopción de posturas prolongadas, y de la *carga mental* vinculadas a la realización de tareas monótonas, bajos niveles de autonomía, descalificación, entornos autoritarios, salarios precarios, entre otros (Espinosa Yáñez, 2019).

Lo que empieza a generar un descontento en la población trabajadora que da surgimiento a la conformación de diferentes movimientos obreros, contribuyendo en la denominada crisis de la organización científica del trabajo, y la configuración de nuevas formas de organizar el trabajo por modelos como el *toyotismo* o el *modelo japonés*, cuyo eje central era el concepto de “flexibilización”. Los mercados laborales empezaron a diversificarse con la introducción de una variedad de productos y servicios dentro de un mismo escenario, se actualizan los recursos tecnológicos, se plantean nuevos métodos organizativos y administrativos, y se implementan estrategias a través de las cuáles un mismo trabajador podía rotar o cubrir diferentes etapas del proceso productivo. Con ello, se integran nuevas demandas laborales como la competitividad y las denominadas habilidades blandas como una estrategia de fidelización dentro del mercado de trabajo, siendo la productividad y el aumento de las ganancias aún el principal objetivo (Hernández, 2020)

A partir de entonces, se populariza el concepto de *Burnout* o quemarse por el trabajo, como el resultado del aumento de las demandas y exigencia laborales, así como a la relación con una serie de factores individuales, organizacionales y sociales. Aun cuando esta noción, ya se utilizaba

en el lenguaje anglosajón del mundo del deporte desde el siglo pasado. Acuñada por primera vez en el año de 1974 por Freudenberg, y retomada dentro del campo de la psicología gracias a los aportes de Maslach en 1977, quien da a conocer públicamente esta noción en el congreso anual de la Asociación Americana de Psicólogos (APA), como un concepto que daba cuenta principalmente de la situación experimentada por los trabajadores de servicios humanos, cuyo objeto de trabajo era la interacción con otras personas con las que interactuaban directamente y sobre la cuál tenían algún nivel de responsabilidad, y que después de periodos largos de dedicación casi completa a su trabajo, acababan “quemándose” (E. Gallego & Fernandez, 1991). Y que con aportes como el de Gil-Monte y Peiró se empieza a comprender como un fenómeno extendido en diferentes puestos de trabajo, como una respuesta al estrés laboral crónico, que se acompaña de una experiencia subjetiva caracterizada por el desarrollo de una serie de *sentimientos* como la desesperanza, *cogniciones* como los problemas para mantener la atención, *actitudes* como la apatía y *conductas* como el distanciamiento, que a su vez, pueden provocar alteraciones psicofisiológicas, y efectos negativos para las organizaciones (Quiceno & Vinaccia, 2007).

Con la denominada 4ta revolución industrial o industrias 4.0 surge una tendencia ligada al desarrollo y la utilización de nuevas tecnologías de la información y la comunicación, así como la inmersión de la inteligencia artificial (IA) dentro de los entornos laborales, que suponen procesos de trabajo cada vez más autónomos y estandarizados, buscando asegurar mayores tasas de crecimiento económico y social, así como la eliminación o reducción de diversas problemáticas en función de la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y la población en general (Beraud, 2018). Esta realidad se hace inminente, y, de hecho, fenómenos como la pandemia aceleraron su introducción en el panorama global por realidades como el teletrabajo, el aumento de las transacciones financieras, y el comercio virtual (Vergès, 2022).

Pese al reconocimiento de las oportunidades que derivan del uso de nuevas tecnologías, se ha abierto una discusión en torno a temas como el cierre de algunos puestos de trabajo, la consideración del trabajo decente, las nuevas formas de contratación, las dificultades en la separación de las áreas trabajo-familia, la protección ante la privacidad personal y la aparición de trabajos más repetitivos o estandarizados (Foladori & Ortiz-Espinoza, 2022). Sin embargo, con ello, no se pretende emanar una contraposición ante una realidad que resulta ineludible, sino que invita a dilucidar la necesidad de que el empleador asegure las condiciones de dignidad a sus

trabajadores, que se mejoren los mecanismos de contratación y formalidad frente al trabajo precario, que existan políticas públicas de protección al empleo, que se propongan programas de formación y preparación para desarrollar nuevas habilidades y conocimientos necesarios para éste nuevo escenario de trabajo, garantizando la democratización de las nuevas tecnologías y apuntando hacia la protección de los trabajadores que se encuentran ante una mayor vulnerabilidad.

Conforme a lo descrito anteriormente, y al reconocer que el trabajo desde el marco sociohistórico en el que se sitúa resulta determinante para poder comprender formas de desgaste y posibles efectos en la salud de la población trabajadora, se hace necesario poder identificar y analizar posibles riesgos emergentes, que devengan de las nuevas formas de organizar el trabajo en el contexto de las industrias 4.0 (Bonilla, 2020). Allí, un aspecto a priorizar será el reconocimiento y el abordaje de los factores psicosociales en el contexto laboral, pues como pone en evidencia organizaciones como la OIT, éstos factores están presentes dentro de cualquier organización o puesto de trabajo, y ante un contexto altamente digitalizado que modifica las dinámicas laborales, resulta un factor crítico, pues puede llevar a los individuos a tener dificultades para adaptarse o enfrentarse a las nuevas exigencia que demandan sus trabajos (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

A su vez, en Colombia se encontró por medio de la última Encuesta Nacional de Salud Mental una alta prevalencia de diagnósticos por trastornos mentales y emocionales en la población laboralmente activa (Ministerio de Salud y Protección Social, 2015), lo que se puede relacionar con las diferentes Encuestas Nacionales de Condiciones de Salud y Trabajo, que señalan a los factores de riesgo psicosocial (como el trabajo monótono, las demandas emocionales, la carga de trabajo, entre otros) como los factores que ocupan un mayor nivel de representatividad, seguido de los factores ergonómicos (Ministerio del Trabajo, 2013, 2022; Ministerio de la Protección Social, 2007).

Por tanto, se hace especialmente relevante poder generar investigaciones orientadas al reconocimiento de los factores psicosociales que pueden resultar más críticos ante los nuevos escenarios de trabajo que se posicionan con gran rapidez. Un punto determinante será el reconocimiento de los fenómenos de estudio con una mirada interdisciplinar, y la adopción de nuevos marcos teóricos y enfoques de estudio, que puedan trascender en los temas de investigación

que han colonizado el campo de estudio de la psicología organizacional, y que pueden resultar poco sensibles ante las nuevas realidades propias del contexto histórico y social.

Justificación

Aunque se reconoce el avance en la comprensión de los factores psicosociales dentro del contexto colombiano, reflejado en el desarrollo de un número importante de regulaciones, normativas, protocolos e instrumentos para su vigilancia y control dentro de diversas organizaciones y empresas del país, que aseguran además la vinculación normativa de los empleadores en el cumplimiento y el desarrollo de estas acciones (Sierra, 2023), se hace necesario cuestionar la pertinencia de seguir utilizando herramientas de evaluación que se desarrollaron hace más de 10 años, así como el enfoque predominante de los riesgos tradicionalmente citados como el síndrome de Burnout, el acoso y el estrés laboral, dejando posiblemente de lado la aparición de nuevos peligros o riesgos emergentes dentro del contexto de trabajo.

En Colombia, el cuestionario con mayor validez para abordar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, y que incluso tiene un soporte legal en la resolución 2646 del 2008 y la resolución 2764 del 2022 es la “Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial” (Ministerio de Protección Social, 2010). No obstante, al hacer una revisión de algunos de sus indicadores para abordar temas como la carga de trabajo, el esfuerzo mental o el nivel de desafío asociado al rol -factores asociados al fenómeno de estudio- se evidencia que por ejemplo indicadores de dimensiones como las “demandas de la carga mental”, incluyen ítems como “Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental”, en lo que se responde en una escala tipo Likert, dónde una respuesta “Nunca” obtiene un valor de 0, y reduce la interpretación del riesgo. Con ello, se puede llegar a concebir erróneamente a la carga mental como un factor de riesgo en sí mismo, aun cuándo diferentes estudios e investigaciones han planteado la importancia de la configuración de puestos de trabajo que incluyan un nivel moderado de carga mental en concordancia con las capacidades del trabajador, promoviendo el sentido de logro, control y desafío.

Con ello, no se pretende desconocer la relevancia de dicho instrumento de evaluación, su capacidad de abordar de manera amplia diferentes factores de riesgo psicosocial, el alcance que ha tenido para poder ser implementado en diferentes empresas y sectores económicos, y su soporte estadístico y metodológico para poder establecer conclusiones e interpretaciones fiables. Sino reconocer que, dado su nivel de relevancia en la actualidad, debe ser susceptible a interpretaciones

críticas y reflexivas ante un contexto social y laboral que se transforma con gran rapidez. Y que, por tanto, implica el reconocimiento de sus limitaciones para plantear propuestas de mejora. Así como la capacidad de incluir diferentes metodologías de evaluación susceptibles a la realidad del contexto de trabajo y de la subjetividad de los trabajadores más allá del reconocimiento de categorías preestablecidas.

Por otro lado, aunque se reconoce el avance de fenómenos como el Síndrome de Burnout, al acoso laboral y el estrés en el trabajo, dado sus altos niveles de prevalencia en la población trabajadora, la más reciente encuesta nacional de Condiciones de SST en Colombia muestra que, el factor de riesgo psicosocial que ocupa el segundo lugar de representatividad reportado por los trabajadores es el *trabajo monótono y repetitivo*, seguido de la *atención directa al público* (Ministerio del Trabajo, 2022). Y según los comunicados emitidos por Fasecolda, son de hecho los trastornos de ansiedad, el trastorno mixto ansioso-depresivo, y la depresión las principales enfermedades por diagnósticos psicosociales en Colombia, pero sobre las cuáles la correlación con factores de riesgo resulta poco clara (Fasecolda, 2022).

Haciendo una breve revisión a las investigaciones que se han desarrollado en los últimos años frente a los factores psicosociales en Colombia, se evidencia que, si bien hay un aumento significativo en las disposiciones legales y normativas, la investigación académica y científica local sigue centrándose en la comprensión de los riesgos y factores de riesgo en grupos de trabajo específicos haciendo uso de los métodos de evaluación descritos anteriormente; y parecen ser pocos los estudios e investigaciones que apuntan a crear nuevo conocimiento. De hecho, ahondando en los factores psicosociales dentro de los contextos de trabajo, se deben establecer análisis sistemáticos desde un enfoque que retome aspectos no solo del contexto laboral, o basados en fenómenos de estudio y métodos de investigación conceptualizados en otros países, sino de la realidad de los entornos culturales y sociales donde se crean los estudios (Camacho Ramírez & Mayorga, 2017).

Por lo que se considera necesario generar estudios basados en la comprensión de los factores psicosociales bajo el reconocimiento las formas en la que se organiza el trabajo y el abordaje tanto de los factores de riesgo como de los factores psicosociales protectores. Y que a su vez aludan a las condiciones propias a los territorios geográficos en lo que surgen, pues, por ejemplo, el aumento de los niveles educativos de la población trabajadora es una realidad en

diferentes países alrededor del mundo, y ante mayores niveles de estandarización, pueden a su vez aumentar los indicadores de sobrecalificación, como una nueva forma de subempleo, donde a pesar de los conocimientos, experiencia o habilidades de los trabajadores, estos se enfrentan en muchas ocasiones a limitaciones interpuestas por las tareas que deben realizar, que los conducen a sentimientos de insatisfacción, tedio y aburrimiento (Van Wyk et al., 2016).

Allí, el estudio del aburrimiento en el trabajo surge como un tema de relevancia derivado no solo de estas expresiones sociales, sino de las nuevas tendencias en el mundo del trabajo, y de las evidencias halladas en estudios como la tercera encuesta de condiciones de SST. De igual forma, resulta un tema novedoso y de relevancia disciplinar, ya que, aunque los primeros estudios reportados sobre el aburrimiento en el trabajo emergen desde mediados del siglo pasado, fueron conceptualizados principalmente bajo la noción de las tareas repetitivas en entornos industriales (Loukidou, Loan-Clarke, et al., 2009), y a su vez, fueron introducidos principalmente bajo la noción de los factores de riesgo, más allá de ser vistos como una experiencia humana en sí misma que incluso como se plantea desde las ciencias críticas puede conducir a la emancipación (Mikkelsen, 2022).

Por otro lado, desde la revisión de la literatura se puede evidenciar una gran cantidad de términos como lo son el tedio, el aburrimiento, el boreout, la monotonía y el agotamiento, que, en muchos casos, dan cuenta de planteamientos similares, y que aun así carecen del reconocimiento de descriptores específicos. De igual forma, la información disponible y el estado del desarrollo investigativo en el síndrome de Boreout y el aburrimiento resulta aún escaso en algunos territorios como Latinoamérica. E incluso, aludiendo al avance investigativo y metodológico del fenómeno de estudio en otros países como Holanda, Estados Unidos, y Australia, se evidencia que existe poca concertación para la formulación de un marco teórico, que da cuenta de las dificultades para identificar claramente sus principales factores causales, posibles consecuencias, metodologías de evaluación y estrategias de intervención (Abubakar et al., 2022).

Asimismo, como informa Bravo (2022) ésta nueva noción no solo lleva a algunas consideraciones para la mejora de los escenarios de trabajo, sino que además podría ser un punto de partida y discusión frente al concepto de alienación en el contexto laboral. Pues implica reconocer el aburrimiento mucho más allá de sus efectos en la *productividad*, para visibilizar factores que inciden en la *reproducción* como una referencia a la capacidad de disfrute y el sentido

que cada trabajador encuentra en las tareas que realiza en consonancia con sus habilidades, intereses, valores y necesidades. Y que más allá del salario o el fortalecimiento del rendimiento de los trabajadores, alude a la noción de autorrealización.

En este sentido, la investigación no solo pretende ser un medio a través del cual se reproduce conocimiento de fenómenos psicosociales de relevancia coyuntural, sino que busca en sí mismo contribuir a la politización del estudio de los fenómenos psicosociales. Reflexionado sobre el sentido más amplio de la forma en la que éstos suelen ser indagados, para así crear conocimiento de relevancia social y política.

Allí, la metodología de revisión de alcance o Scoping Review puede resultar favorecedora para poder mapear y sintetizar de manera amplia y rigurosa la información disponible frente al concepto de Boreout y el aburrimiento en el trabajo, a través de la comprensión del fenómeno de estudio por medio de diferentes tipos de evidencia y su posibilidad de incluir el análisis de la información en distintas áreas geográficas (Tricco et al., 2018). Con relación a lo referido anteriormente, se puede decir que la investigación resulta un punto relevante y novedoso que aporta al desarrollo disciplinar del área de la Salud y Seguridad en el Trabajo y de la Psicología de las Organizaciones, favoreciendo el reconocimiento de referentes metodológicos y conceptuales que sirven de base para la investigación de peligros psicosociales emergentes.

1. Marco Referencial

A continuación, se abordan algunos conceptos y planteamientos que permiten de forma introductoria, comprender el fenómeno a indagar. No obstante, se profundizará en ellos en el apartado de los resultados derivado de la revisión de alcance. Y de igual modo, para comprender algunas de las definiciones referidas dentro del texto, se construye al final del documento un glosario, que podrá ser consultado para profundizar en estos conceptos.

1.1 Síndrome de Boreout

El *Boreout* es un síndrome poco estudiado que cobra gran importancia dentro de los ámbitos de la psicología industrial y del trabajo debido a factores como la modificación en la dinámica laboral de las organizaciones y la constante evolución tecnológica (D. Bravo, 2022; Martínez & Rodríguez-Montalbán, 2016; Zárate, 2018). Fue descrito por primera vez en el 2007 por los suizos Phillipe Rothlin y Peter Werder, y se ha definido como un síndrome de aburrimiento crónico que resulta del desinterés por el trabajo, en función de bajos niveles de exigencia, poco crecimiento a nivel personal y laboral en el puesto de trabajo, y/o condiciones laborales que promueven el trabajo repetitivo, con poca autonomía o capacidad para incidir sobre las tareas que se desarrollan (Cabrera, 2014a). Por otro lado, Stock (2015) refiere al Boreout como un estado psicológico negativo de baja excitación que se ve expresado en tres dimensiones: aburrimiento laboral, crisis de crecimiento en el trabajo y crisis de significado.

Según Terán et al., (2021) entre los principales factores causales que se han estudiado que frente al desarrollo del síndrome se encuentran los trabajos con alta parcelación por ciclos de trabajo, la falta de incentivos y desafíos de las tareas, la ambigüedad en el rol, la ejecución de tareas por debajo de las competencias del trabajador, la imposibilidad o la posibilidad limitada de crecimiento laboral, y algunas condiciones organizacionales como las estructuras jerárquicas rígidas. García-González et al., (2018) describen otras condiciones como la falta de autonomía en la toma de decisiones, el desarrollo de tareas que carecen de sentido personal, la remuneración, y la falta de reconocimiento social.

1.2 Aburrimiento en el Trabajo

Pese a ser el Boreout un fenómeno laboral poco estudiado, el concepto de *aburrimiento en el trabajo*, o su traducción en inglés *Boredom*, ha recibido atención dentro de los contextos de trabajo, incluso desde mediados del siglo XX. No obstante, frente a nociones como el *agotamiento en el trabajo*, su campo de estudio sigue siendo incipiente, e incluso resulta un fenómeno de investigación permeado por diferentes corrientes del pensamiento, que han mostrado una serie de dificultades para concertar algunos principios teóricos y metodológicos (M. van Hooff & van Hooff, 2017a).

Se ha descrito como una respuesta afectivo-motivacional negativa que deriva de ambientes de trabajo que proporcionan poco placer o desafío, y que se caracterizan por una falta de estimulación cognitiva (Reijseger et al., 2012). O como lo refieren Mikulas & Vodanovich (1993) puede comprenderse como *un estado de excitación e insatisfacción relativamente bajos, que se atribuyen a una situación inadecuadamente estimulante*. Otros estudios, reconocen entre sus factores causales: las características individuales (como la personalidad), las características de la tarea (como la monotonía) y los factores del entorno laboral (como la burocratización) (Tsai, 2016). La *repetitividad* y la *falta de autonomía* han sido variables frecuentemente retomadas en el estudio de este fenómeno, que en sus primeras investigaciones centradas en el reconocimiento de las condiciones de trabajo de entornos industriales y de la producción en masa, aluden a las condiciones de trabajo y las características de la tarea como principales factores predictores (Loukidou, Loan-Clarke, et al., 2009).

1.3 Síndrome de Burnout

El concepto de Burnout fue acuñado por primera vez en el año de 1974 por Freudenberg, posteriormente, fue retomado dentro del campo de la psicología por Maslach en 1977, quién lo da a conocer públicamente dentro del congreso anual de la Asociación Americana de Psicólogos (APA), como un concepto que daba cuenta principalmente de la situación experimentada por los

trabajadores de servicios humanos (E. Gallego & Fernandez, 1991). Fue incluido en la clasificación CIE-11 de la Organización Mundial de la Salud (2023) como Síndrome de Desgaste Ocupacional con la categoría QD85 en el año 2023, al ser definido como el *resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito* incluyendo aspectos como sentimientos de falta de energía, sensación de falta de realización y aumento de la distancia mental con el trabajo. Feria (2018) lo describe como el estado de agotamiento mental físico y emocional causado por una carga de trabajo prolongada y excesiva.

El síndrome de Burnout ha sido comprendido como una respuesta psicológica ante el estrés crónico, que ha sido evaluado a partir del reconocimiento de tres dimensiones principales: el agotamiento emocional, la reducción de la realización personal y la despersonalización, que a su vez, surgen como criterios para la construcción de escalas de evaluación psicométrica (Halbesleben & Demerouti, 2007). Su investigación y sus aproximaciones en los contextos laborales da cuenta de las consecuencias que derivan de la sobrecarga y el agotamiento en los lugares de trabajo (Guerrero et al., 2019). A partir de esto, se ha tendido a comprender el Burnout y el Boreout como descriptores inversos o fenómenos antagónicos, que, aunque comparten algunos antecedentes y manifestaciones, suelen concebirse como distantes en función del grado de estimulación proporcionadas por las tareas que los acompañan (Abubakar et al., 2022). Así, se ha establecido como principal factor ligado al Burnout, el *agotamiento*, generado por un exceso de carga o estimulación, y del Boreout, el *aburrimiento*, determinado por una falta de motivación o subcarga de trabajo (Čopková, 2021).

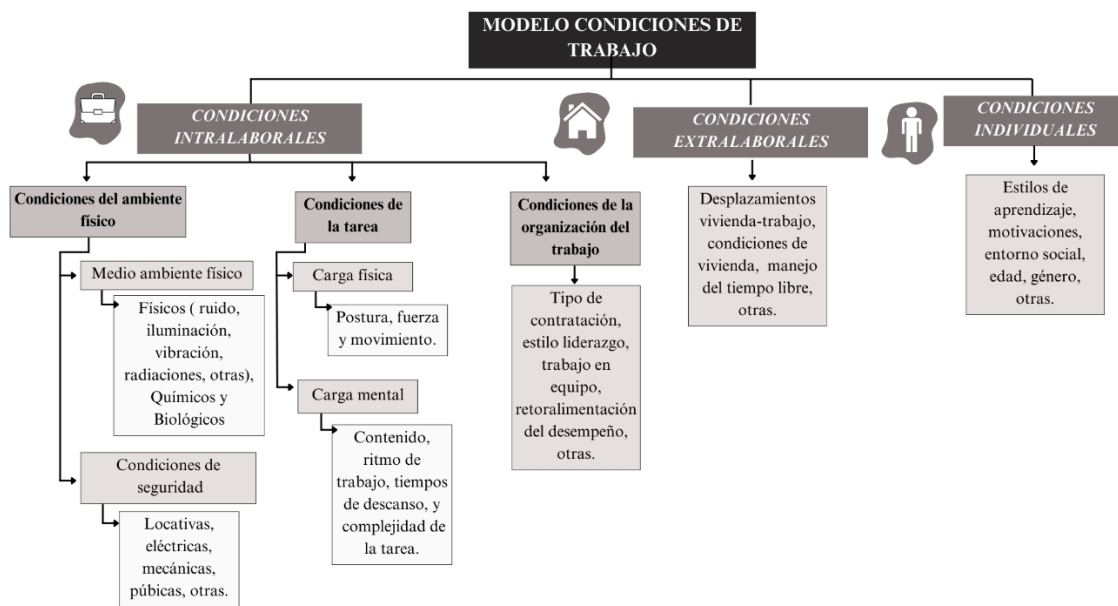
1.4 Condiciones de Trabajo

Desde la Universidad Nacional de Colombia y como sello representativo de su marco epistémico se definen a las condiciones de trabajo como:

El conjunto de aspectos singulares propios de cada trabajador como sujeto histórico social, así como las condiciones intralaborales y extralaborales relacionadas con la ejecución de un proceso de trabajo, inmerso en un entorno definido que puede generar o no procesos de salud-enfermedad o de bienestar. (De Arco-Canoles et al., 2019; Lozada & Muñoz, 2012)

Dentro de las condiciones intralaborales del trabajo se pueden distinguir características específicas del ambiente de trabajo, que incluyen, por ejemplo, condiciones de seguridad, exposición a contaminantes físicos, químicos y biológicos, y otros factores del ambiente físico, que comprenden entre otros aspectos, el ruido, la iluminación y las condiciones termohigrométricas. Otra categoría será la de la carga de trabajo, dónde se retoman los factores de la carga física y la carga mental. Y, por último, en las condiciones de la organización del trabajo, se integran variables como el tipo de contratación, los estilos dirección, canales de comunicación, entre otras (Guerrero & Tobon, 2000). El análisis de la comprensión de las condiciones de trabajo extraídas de la literatura se muestra en la figura 1 (Ver *figura 1*).

Figura 1. Representación Modelo de Condiciones de Trabajo. Elaboración propia. Adaptado de De Arco-Canoles et al., (2019); Lozada & Muñoz (2012)



1.5 Carga Mental

La carga mental puede comprenderse como el conjunto de requerimientos o exigencias intelectuales y cognitivas, que el trabajador pone en marcha para el desarrollo de una tarea, en función de las etapas o procesos necesarios para completar dicha actividad. Para ello, se recogen dos principales factores, la *calidad de la información*, que puede estar dada por la complejidad de la tarea, y el *tiempo*, en el que se incluyen aspectos como la velocidad en la ejecución y los tiempos

de descanso (Aranguren, 2014). Esta carga de trabajo no solo permite al trabajador completar de manera satisfactoria su labor, sino que además resulta crucial en la configuración de factores psicosociales de riesgo o protectores, determinantes dentro de los procesos de salud-enfermedad.

Gran parte de los aportes desde el ámbito de las organizaciones, y la literatura científica, se han encargado de estudiar aquellas situaciones en las que la carga mental es excesiva con relación a las propias capacidades del individuo, conduciendo a una sobrecarga cualitativa. No obstante, poco se ha hablado de las condiciones y los efectos vinculados a variables como la infraexigencia o la subcarga cualitativa. Anderi (2008) retoma esta problemática a la luz de contextos productivos altamente especializados, donde las máquinas y los sistemas autónomos asisten en gran medida el desarrollo de los procesos de trabajo, siendo factores característicos desde el punto de vista de la carga mental, la subcarga de trabajo, que a su vez conduce a bajos niveles de autonomía e intervención en la toma de decisiones, el desarrollo de tareas monótonas y repetitivas, y el ritmo acelerado de trabajo que impone la máquina o el sistema de trabajo, y que limita los tiempos de descanso y recuperación.

1.6 Factores Psicosociales

Los factores psicosociales pueden ser comprendidos como la interacción que se da entre el trabajador(a) o los trabajadores (incluyendo sus condiciones individuales), el trabajo o las condiciones de trabajo (que incluyen aspectos de la carga mental y la organización laboral) y el medio ambiente o el entorno cultural. Esta relación se traduce en una relación de equilibrio o desequilibrio e influye en el rendimiento, la satisfacción, la salud y el bienestar (Ceballos-Vásquez et al., 2015). Algunos de los factores que se han descrito principalmente en la literatura y que se encuentran inmersos en esta relación son: las características de la tarea, la organización del tiempo de trabajo, las características del empleo, la estructura la organización, las formas de empleo y las condiciones individuales (Ortiz, 2021).

1.7 Factores de Riesgo

Los factores psicosociales según sean las dinámicas de la relación pueden derivarse en factores de riesgo o factores protectores, definiciones que son incluidas dentro de la Resolución No. 2646 (2008). Por un lado, los factores de riesgo son aquellos que tienen una probabilidad de causar daño, lesión o enfermedad sobre los trabajadores. Por otro lado, y con la influencia de la psicología social se han conceptualizado a los factores protectores como los agentes capaces de promover la salud, el bienestar, mitigando la aparición de posibles situaciones de riesgo (Martínez-Mejía, 2023).

Aun así, son los factores de riesgo psicosocial los que han recibido mayor atención dentro del campo de la Salud y Seguridad en el Trabajo, así como de la psicología organizacional, posiblemente derivado de su potencial de generar daño tanto en la población trabajadora, como sobre las mismas organizaciones. El Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, ha hecho aportes al abordaje de los factores de riesgo psicosocial como condiciones que se encuentran relacionadas con aspectos propios al contenido de trabajo, los factores ligados al desarrollo de la tarea, y las características de la organización del trabajo. Del mismo modo, retoma factores ligados tanto a cargas de trabajo cuantitativas como cualitativas, determinantes para la salud, el bienestar y el rendimiento de los trabajadores. Por tanto, se ha hecho énfasis en el reconocimiento de la “Carga Mental” como uno de los factores más estrechamente asociados con los factores desde el punto de vista psicosocial (Rubio-Valdehita et al., 2010).

Con ello, se hace relevante, profundizar en el análisis de la influencia de la carga mental y su relación con el reconocimiento de los factores psicosociales, trascendiendo en la asociación casi redundante entre los efectos en salud y la sobrecarga de trabajo o el denominado síndrome de Burnout. Pues, de hecho, se ha hecho incluso más frecuente la introducción de trabajos concebidos como poco estimulantes, rutinarios, y que implican una carga de trabajo limitada desde el punto de vista mental. Lo que, podría extenderse dentro del marco de la digitalización y las nuevas tecnologías de la denominada cuarta revolución industrial, en la que fenómenos como el Boreout o el aburrimiento en el trabajo podrían generar aportes significativos (Tsai, 2016).

2. Delimitación del Problema de Investigación

Las transformaciones en el mundo del trabajo que permean diversas organizaciones, sectores económicos y puestos de trabajo, demandan del esfuerzo académico y disciplinar por desarrollar investigaciones para anticipar y gestionar de manera oportuna posibles peligros o factores de riesgo derivados de estas nuevas realidades (Tsai, 2016). Dentro de esto, uno de los puntos de especial relevancia recae en la necesidad de atender a la salud mental y los factores de riesgo psicosocial en concordancia con las nuevas realidades de las formas en las que se organiza el trabajo, y de las estadísticas y datos que dan cuenta de la prevalencia de los riesgos psicosociales y los trastornos mentales en la población laboralmente activa. Allí, surge como un imperativo indagar en las nuevas condiciones de la tarea y de la organización del trabajo, que incluyen factores cada vez más recurrentes como la flexibilización de los horarios de trabajo, dificultades para lograr la desconexión laboral, modificaciones en los ritmos de trabajo, cambios en las exigencias desde el punto de vista de la carga mental, entre otros (Tellez Bedoya & Tellez Bedoya, 2022).

Asociado a la comprensión de esta carga mental, se reconoce que un gran número de investigaciones dentro del ámbito de las organizaciones se han interesado en comprender especialmente los efectos de la sobrecarga de trabajo, que resultan en un gran número de investigaciones alrededor del concepto del agotamiento. No obstante, algunos estudios recientes plantean que, de hecho, las denominadas industrias 4.0 más allá de generar síntomas de agotamiento, conducen a niveles altos de aburrimiento ligado a factores como la monotonía en los puestos de trabajo, la pérdida de interés o significado en las tareas que se realizan, las limitadas oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, la burocratización de los procesos, y los altos niveles de sobrecalificación (Abubakar, 2019).

A su vez, al reconocer los antecedentes y primeros estudios de los que surge el estudio del aburrimiento en el trabajo, y en general la conceptualización de los factores psicosociales en el trabajo, se retoma definiciones asociadas a la comprensión del desgaste y la relación de la noción salud-trabajo, ligados al auge de los modelos de producción pre-capitalista y capitalistas, que han sido esenciales para reconocer los efectos en salud de la población trabajadora asociadas a características socio-económicas más amplias.

Con ello, surge el interés por indagar en el estudio del aburrimiento en el trabajo, y el denominado síndrome de Boreout, como una noción que puede dar cuenta de los efectos de la exposición prolongada a trabajos que promueven el aburrimiento derivado de bajos niveles de exigencia y autonomía, ausencia de desafíos y mayor estandarización (M. van Hooff & van Hooff, 2017b). Características que pueden ser comunes en los nuevos modelos de organización. Sin embargo, como lo exponen algunos trabajos, resulta un campo de estudio que ha sido poco investigado en algunas regiones, y que puede considerarse posee aún un marco teórico y metodológico que presenta algunas limitaciones asociadas a la falta de consensos o de una estructura conceptual de base sólida. Y pese a que la noción del aburrimiento ya ha sido estudiada de forma significativa incluso por algunas escuelas de la psicología como el psicoanálisis (Anton, 2012), resulta especialmente relevante plantear como se correlaciona con los nuevos escenarios de trabajo.

Es por esto que, se considera pertinente poder profundizar en el fenómeno del aburrimiento en el trabajo y el concepto de *Boreout*, registrando los aportes, teorías y conclusiones que se han establecido con relación a éstos. Para ello, se retoma la metodología de investigación de Scoping Review o revisiones de alcance, como un tipo de estudio, que permite mapear e indagar de manera amplia y detallada en los conceptos y reflexiones que se han desarrollado con relación a un campo de estudio. Y que, en este caso, llevan a poder recopilar y plantear una estructura general sintetizada que da cuenta de un número significativo de estudios que se han desarrollado alrededor de estas temáticas. Es por esto, que a continuación vinculado a lo que se describió anteriormente, se dejan planteados unos objetivos y un problema de investigación, al que se le buscará dar respuesta en el presente trabajo de investigación:

2.1 Pregunta de investigación:

¿Cuál es la evidencia alrededor del mundo que permite dar cuenta del Síndrome de Boreout y el aburrimiento en los contextos de trabajo?

3. Objetivos

3.1 Objetivo General

Mapear la evidencia alrededor del mundo que da cuenta del Síndrome de Boreout y el aburrimiento en los contextos de trabajo.

3.2 Objetivos Específicos

- Reconocer factores bibliométricos de relevancia en el estudio del Síndrome de Boreout, y el aburrimiento en el trabajo por medio de la información recopilada en la investigación.
- Dar cuenta de la noción del aburrimiento en el trabajo y el síndrome de Boreout por medio de los estudios recopilados.
- Reconocer las condiciones de trabajo y dimensiones que se han asociado con el desarrollo del Síndrome de Boreout y el aburrimiento en el trabajo.
- Determinar las consecuencias y efectos derivadas del Síndrome de Boreout y el aburrimiento en el trabajo.
- Identificar las principales herramientas o metodologías que se han planteado para la evaluación del Síndrome de Boreout y el aburrimiento en el trabajo.
- Describir las principales estrategias de prevención, intervención y abordaje formuladas para atender al Síndrome de Boreout y el aburrimiento en el trabajo.

4. Metodología

4.1 Diseño y tipo de estudio

Se llevó a cabo una Scoping Review o Revisión de Alcance, con el objetivo de mapear la literatura existente sobre el fenómeno del aburrimiento en el trabajo y el síndrome de Boreout de manera amplia y rigurosa (Arksey & O'Malley, 2005). Se caracteriza por ser un tipo de revisión sistemática de la literatura, que permite determinar la situación o el estado actual de un área del conocimiento que aún no ha sido tan estudiada, o de la cual se conoce poco dentro de un área geográfica o un grupo social específico, para así, identificar generalidades y oportunidades de estudio (Lopez-Cortes et al., 2022). Por tanto, al ser el Boreout y el aburrimiento en el trabajo un campo de investigación poco conceptualizado, especialmente dentro de Colombia y Latinoamérica, el diseño metodológico facilitó la posibilidad de explorar el concepto con amplitud, retomando diferentes tipos de evidencia (Munn et al., 2018). Y a su vez, logrando identificar lagunas del conocimiento, necesarias para poder plantear recomendaciones a tener en cuenta para futuras investigaciones.

4.2 Guía metodológica PRISMA

Con el objetivo de poder garantizar el rigor y la transparencia del estudio, se hizo uso de la guía metodológica PRISMA-ScR., desarrollada en el año 2018, como un referente para garantizar la calidad y especificidad de los informes de las revisiones de alcance, a través de la formulación de una serie de ítems, que detallan los objetivos y pasos a seguir dentro de cada etapa del proceso de la investigación. De igual forma, surge como un soporte que resulta útil para la presentación de las evidencias, pues favorece el proceso para plasmar y sintetizar la gran cantidad de información que se suele recoger dentro de este tipo de estudios, y a su vez, facilita la replicabilidad (Iannizzi et al., 2021).

La guía contiene 20 ítems esenciales para la elaboración del informe y 2 ítems opcionales, relacionados con la evaluación crítica de cada una de las fuentes de evidencia y la inclusión de los registros de valoración de sesgos y evaluación de la calidad de las fuentes seleccionadas (Tricco et al., 2018). En la *tabla 1* y en el *anexo 2*, se muestran cada uno de los 22 ítems que contempla la guía PRISMA ScR, y como fueron acogidos dentro de la presente investigación.

Tabla 1. Guía PRISMA ScR 2018. Traducción y elaboración adaptada de Tricco et al., (2018).

Tabla resumida. Guía Metodológica Prisma 2020				
N° Ítem	Tema	Descripción General	Cumplimiento	Ubicación
Título				
1	<i>Título</i>	Identificar el estudio como una revisión de alcance.	SI	Apartado I
Resumen				
2	<i>Resumen</i>	Desarrollo de resumen estructurado, incluye: antecedentes, objetivos, criterios de elegibilidad, fuentes de evidencia, métodos gráficos, resultados, y conclusiones.	SI	Página 7
Introducción				
3	<i>Justificación</i>	Determinación del fundamento que justifica la elaboración de la investigación.	SI	Página 17
4	<i>Objetivos</i>	Elaboración de la pregunta y los objetivos del estudio.	SI	Página 29
Métodos				
5	<i>Protocolo y registro</i>	Diseño y acceso al protocolo de revisión.	SI	Anexo 1 y 3. Protocolo OSF (Lancheros, 2024)
6	<i>Criterios de elegibilidad</i>	Especificación de los criterios de elegibilidad y la selección de fuentes de evidencia.	SI	Página 35
7	<i>Fuentes de información</i>	Descripción detallada de cada característica de las fuentes de información.	SI	Página 34 y anexo 3
8	<i>Búsqueda</i>	Presentación de la estrategia de búsqueda.	SI	Página 34 y resultados
9	<i>Selección de evidencia</i>	Explicación del proceso de selección de la evidencia.	SI	Anexo 4 y resultados
10	<i>Gráficos de datos</i>	Descripción de métodos para el registro de las fuentes de evidencia.	SI	Resultados
11	<i>Elementos de datos</i>	Enumeración y definición de las variables consideradas para la búsqueda.	SI	Anexo 1 y resultados

12	<i>Evaluación crítica de fuentes individuales de evidencia (opcional)</i>	Descripción y explicación de los métodos utilizados para la evaluación.	NO	No se realizó evaluación individual de los textos teniendo en cuenta que se recopilaban diferentes tipos de evidencia.
13	<i>Síntesis de resultados</i>	Consideración de métodos y estrategias para el resumen de los datos.	SI	Anexo 3 y tabla 3
Resultados				
14	<i>Selección de fuentes de evidencia</i>	Número de fuentes seleccionadas y diagrama de flujo para determinar la inclusión y exclusión.	SI	Figura 4 y anexo 3
15	<i>Características de fuentes de evidencia</i>	Determinación de características del registro de datos.	SI	Anexo 1 y 4
16	<i>Valoración crítica dentro de las fuentes de evidencia (opcional)</i>	Evidencia de los resultados para la evaluación crítica de las fuentes incluidas.	NO	No se realizó evaluación global de la información teniendo en cuenta que se recopilaban diferentes tipos de evidencia con distintas metodologías de investigación.
17	<i>Resultados de fuentes individuales de evidencia</i>	Descripción de datos relevantes por cada fuente, y relación con los objetivos y pregunta de investigación.	SI	Anexo 4
18	<i>Síntesis de resultados</i>	Presentación de gráficos para la síntesis de los resultados, relacionados con los objetivos y la pregunta de investigación.	SI	Resultados
Discusión				
19	<i>Resumen de evidencia</i>	Resumen de los datos principales y consideración de la relevancia y aporte a la investigación.	SI	Tabla 3
20	<i>Limitaciones</i>	Determinación de las limitaciones del estudio.	SI	Página 119
21	<i>Conclusiones</i>	Interpretación general de los resultados, posibles implicaciones y recomendaciones para futuras investigaciones.	SI	Página 114
Fondos				
22	<i>Fondos</i>	Presentación de fuentes de financiación.	SI	Los fondos se recogen por la investigadora y los recursos suministrados por la universidad

4.3 Recolección de la información

Los documentos se seleccionaron a través de las bases de datos *PubMed*, *Taylor & Francis*, *Scopus* y *Wiley*. Posteriormente, con el objetivo de triangular información y reducir la aparición de sesgos de selección, se realizó una revisión a través de *Google Scholar*, y se corroboraron cada una de las referencias de los textos elegidos inicialmente, integrando nuevas evidencias (ver **figura 2**). Como estrategia de búsqueda se contempló la inclusión del concepto de “Boreout”, y el término MeSH “Boredom”. Con ello, se formuló una ecuación de búsqueda que vincula diferentes operadores booleanos (ver **tabla 2**) para rastrear un número significativo de fuentes ligadas a la noción del aburrimiento en escenarios laborales, la fecha de revisión de la literatura se llevó a cabo en el período del 02 de enero del 2024 al 29 de mayo del mismo año, quedando contenidas en el protocolo de revisión y en la matriz de recolección de datos.

Tabla 2. Ecuación de búsqueda. Elaboración propia (2024)

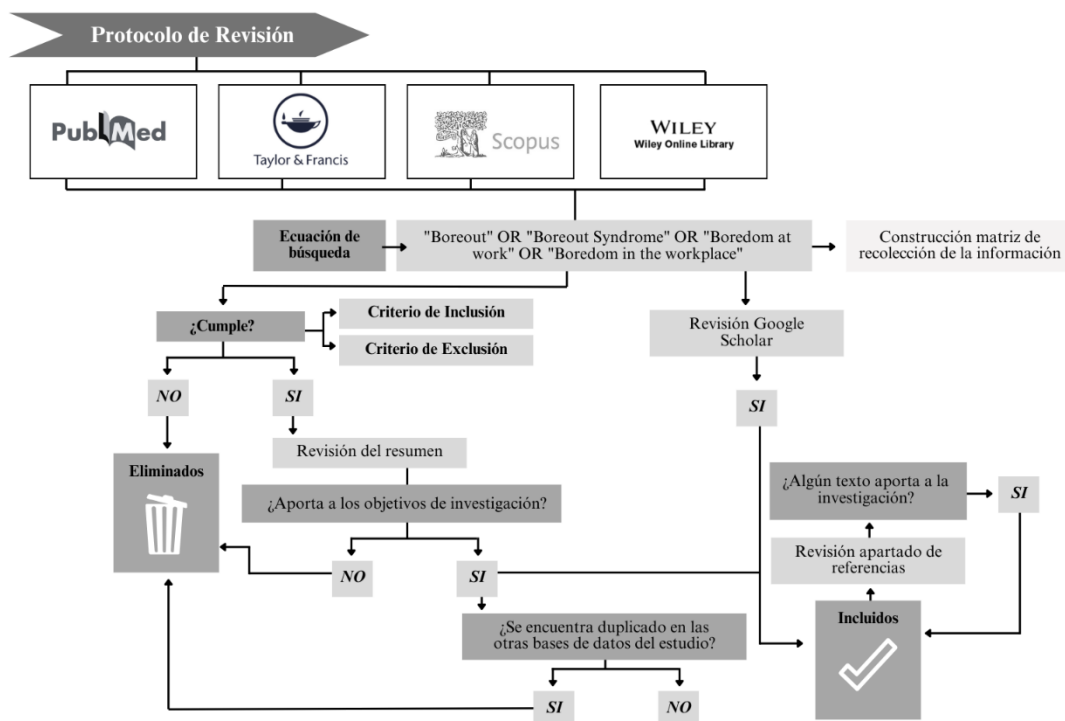
Ecuación de búsqueda		
Nº	Objetivo	Ecuación
Búsqueda 1.	Mapear la literatura existente frente al concepto de Boreout y el aburrimiento en escenarios laborales.	("Boreout" OR "Boreout Syndrome" OR "Boredom at work" OR "Boredom in the workplace")

Como se observa en la **figura 2**, en un primer momento se realiza la búsqueda en las cuatro bases de datos previamente seleccionadas, basado en los criterios de relevancia y abordaje de los temas investigados. Posteriormente, se procede con la revisión preliminar por medio de la configuración de diferentes ecuaciones de búsqueda, hasta llegar a la ecuación final ("Boreout" OR "Boreout Syndrome" OR "Boredom at work" OR "Boredom in the workplace") con la que se logró encontrar un número amplio y significativo de evidencias de diferentes corrientes y áreas geográficas. De manera paralela, se crea la matriz de recolección de la información en Excel y el protocolo de la investigación en OFS, en el que se fueron dejando contenidos los principales elementos metodológicos y los hallazgos de la revisión.

Una vez, se seleccionan los principales estudios a incluir, se someten a revisión basada en los criterios de inclusión y exclusión, y en el título de la investigación, de los cuáles se excluyen

algunas fuentes. Posteriormente, con los documentos restantes, se procede a realizar una lectura detallada del resumen, identificando su posible aporte al estudio. Se elimina la información que se encontrase duplicada en las bases de datos, y se añaden textos de la literatura gris por medio del buscador de Google Scholar, con el objetivo procurar un mayor análisis de la información y reducir los sesgos de selección. Sin embargo, se descartan algunas publicaciones encontradas por esta fuente al encontrarse duplicadas, no cumplir con los criterios de inclusión previamente establecidos, o que si bien abordaban la temática de interés no respondían a características mínimas de rigor metodológico o calidad conceptual esperada para la investigación.

Figura 2. Recolección de datos. Elaboración propia (2024)



4.4 Área de estudio

El área de estudio sobre el cuál se planteó la presente investigación fueron los escenarios laborales. Lo que implicó poder profundizar y delimitar las asociaciones y dimensiones que llevan al desarrollo y el mantenimiento del Boreout y el fenómeno del aburrimiento como resultado de la presencia de factores psicosociales, condiciones de trabajo y/o variables de la organización del

trabajo vinculadas a dichos escenarios. Cabe resaltar que no se restringió el análisis a un lugar geográfico o población específica, al evidenciar que el fenómeno de estudio aún es limitado, y que, por tanto, vale la pena rastrearlo en diferentes espacios alrededor del mundo, y gremios laborales, por lo que se agregan demarcaciones dentro de los términos de búsqueda como *at work* y *in the workplace*.

4.5 Criterios de inclusión

- Investigaciones en contextos laborales.
- Aportar información relacionada al fenómeno del aburrimiento en el contexto laboral.
- Niveles diferentes de evidencia como disertaciones, artículos, libros, ponencias, entre otros, que ofrezcan información relevante frente a los objetivos y la pregunta de investigación.
- Textos hallados en la literatura gris o indexados en revistas científicas.
- Fuentes de información en español o en diferentes idiomas que puedan ser traducidas.
- Texto completo disponible.

4.6 Criterios de exclusión

- Investigaciones que solo mencionan alguno de los términos de búsqueda, sin desarrollar alguna hipótesis, idea o conclusión.
- Estudios que no se puedan referenciar.
- Investigaciones que se desarrollen bajo el contexto del COVID-19.
- Investigaciones que en la primera lectura del resumen no aportan al cumplimiento de los objetivos de la investigación

4.7 Medidas para reducir los sesgos

Dentro de las revisiones de alcance o Scoping Reviews no se hace necesaria la evaluación del riesgo de sesgos y de la calidad de cada uno de los estudios, pues no todos los documentos que se incluyen para el análisis son ensayos clínicos, trabajos experimentales, o estudios observacionales (Lopez-Cortes et al., 2022). Sin embargo, y como medidas para reducir el sesgo

de selección se estableció una revisión exhaustiva de las fuentes disponibles, se formuló un protocolo de revisión en Open Science Framework (OSF) (Lancheros, 2024), y se siguieron cada una de las indicaciones estipuladas en la guía metodológica PRISMA ScR. Igualmente, se incluyeron otros estudios por la revisión en *Google Scholar* y las referencias bibliográficas de los textos seleccionados en la primera búsqueda de la información (Codina et al., 2021).

4.8 Criterios de rigor y confiabilidad

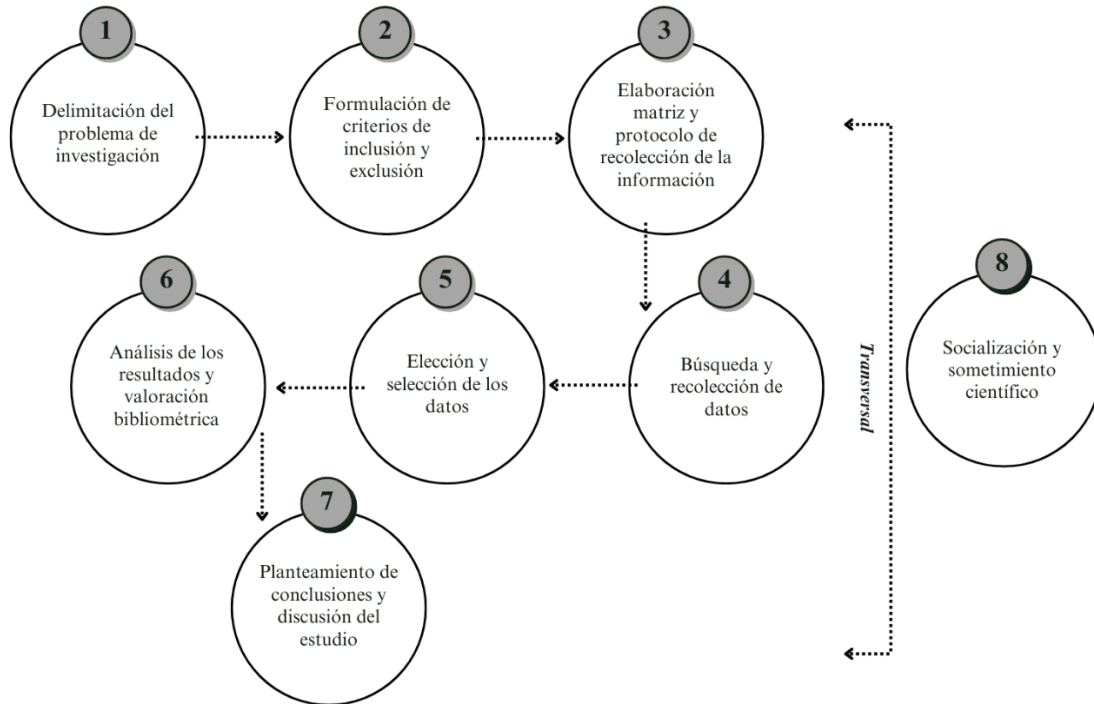
El primer criterio que se consideró dentro del trabajo fue *exhaustividad* del proceso, dada por la inclusión de diferentes bases de datos, fuentes de información, y la formulación de una ecuación de búsqueda amplia. Por otro lado, en todo momento se buscó garantizar la posibilidad de lograr la *replicabilidad* a través de la elaboración del protocolo de revisión, la matriz de recolección de la información y la documentación detallada de cada fase de la investigación (Cacchione, 2016). Así como el *rigor en la elaboración del informe*, que se buscó alcanzar por medio del cumplimiento de cada uno de los criterios de la extensión PRISMA ScR (Lopez-Cortes et al., 2022).

Asimismo, y teniendo en cuenta que la investigación resulta más cercana a una metodología cualitativa vinculado al proceso de categorización, se añadieron dos criterios propios a las metodologías cualitativas (Diaz-Bazo, 2019). Uno, la *credibilidad*, que garantiza la correspondencia entre los datos recogidos y los hallazgos reportados, que pueden ser verificados por medio de la matriz de recolección de la información. Dos, aunque las ciencias positivas han señalado la subjetividad del investigador como un obstáculo para la confiabilidad, se agregó la *reflexividad*, como una estrategia que integra la subjetividad del investigador como una herramienta para crear conocimiento y generar valor social, que sobre todo puede verse evidenciado en el apartado de conclusiones y la discusión, como una crítica al estudio del aburrimiento en el trabajo y el Boreout, así como una visión constructiva para abordar dicho fenómeno dentro de la región.

4.9 Procedimiento

Se llevó a cabo un procedimiento por fases vinculado con la propuesta de cronograma desarrollada para el estudio (ver *figura 3*). Es preciso aclarar que algunas fases como la de socialización se presentaron de manera transversal a otras fases. Asimismo, el procedimiento se vinculó con lo estipulado en las pautas metodológicas de la guía metodológica PRISMA ScR.

Figura 3. Procedimiento de investigación. Elaboración propia (2024)



Fase 1. Delimitación del problema de investigación.

A partir de una revisión inicial de la literatura, se identificaron posibles peligros psicosociales emergentes derivados de la incidencia de las industrias 4.0, y de la comprensión de las formas en las que se ha organizado el trabajo en las sociedades pre-capitalistas y capitalistas. Allí, uno de los temas clave, fue el de la *subcarga de trabajo*, asociada a tareas monótonas y trabajo poco desafiantes o que carecen de sentido personal. Lo que introduce a conceptos como *Boreout* y *Aburrimiento en el trabajo*. A partir de allí, se formuló una propuesta de anteproyecto bajo la metodología de Scoping Review, que fue presentada en el segundo semestre del año 2023 al Comité de Ética de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Colombia, y que recibió el aval ético.

Fase 2. Formulación de criterios de inclusión y exclusión.

Tomando como punto de partida el problema y los objetivos de investigación, se formularon algunos criterios de inclusión y exclusión, como guía para la elaboración de la ecuación de búsqueda y la selección de la información de los documentos extraídos de las diferentes bases de datos utilizadas. Dentro de ello, se plantearon algunos factores como la población objeto, la inclusión de términos MeSH y palabras clave, el acceso a los documentos, entre otros. De igual forma, aludiendo al tipo de estudio y conforme a lo dispuesto en la metodología de Scoping Review, se propuso incluir datos cuantitativos, cualitativos o mixtos de diferentes tipos de evidencia como libros, artículos, ponencia, disertaciones, trabajos de grado, entre otros.

Fase 3. Elaboración de la matriz y protocolo de recolección de la información.

Una vez se tuvo el aval ético del proyecto, se diseñó la matriz de recolección de la información en una hoja de Excel. Dentro de ella, se dispuso una página por cada base de datos seleccionada, incluyendo todos los documentos y textos recopilados en el proceso de búsqueda con información como: el año de publicación, el tipo de estudio, el objetivo de cada investigación, el país, el resumen, las palabras clave, el área de estudio, entre otras variables (ver *Anexo 4*). Tanto los textos incluidos como aquellos que fueron descartados quedaron registrados en dicha matriz, dando a conocer los motivos de la inclusión, o la decisión por la cual se omitieron algunos estudios. De igual forma, se deja registrado en un protocolo por medio de la plataforma Open Science Framework (OSF) (Lancheros, 2024).

Fase 4. Búsqueda y recolección de datos.

Se realizó la búsqueda de la información en cuatro bases de datos científicas. Todos los estudios encontrados, quedaron reportados dentro de la matriz de recolección de la información, sin embargo, un primer criterio por medio del cual se rechazaron o aceptaron los textos se logró a través del reconocimiento del título de las investigaciones, las palabras clave y la lectura preliminar de los resúmenes. Para los textos que fueron aprobados conforme a la lectura del resumen, se procedió realizando la revisión completa de los documentos, con el objetivo de poder reconocer

que éstos cumplieran con los criterios de inclusión, y que aportaran a la pregunta y los objetivos del estudio.

Fase 5. Elección y selección de datos.

Fueron eliminados los documentos a los cuáles no se pudo acceder al texto completo, así como los que se encontraron duplicados en las otras bases de datos. Para las fuentes que cumplieron con el criterio de contribuir a la pregunta y a los objetivos de la investigación, se les añadió dentro de la matriz de recolección de la información con sus respectivas observaciones, aportes y conclusiones (ver *Anexo 4*). Del mismo modo, para estos textos, se procedió a realizar una revisión de sus referencias bibliográficas, considerando aquellas que pudiesen añadir información complementaria a la investigación (y se dejaron registradas en una nueva página de la matriz de recolección de la información). Finalmente, aportando a la reducción del sesgo de selección, se realizó una última búsqueda en *Google Scholar*. Todos los documentos seleccionados fueron representados en un diagrama de flujo que se presenta en el apartado de resultados, dando cuenta del número de textos aceptados, descartados, y aquellos que se añadieron a la revisión.

Fase 6. Análisis de los resultados y valoración bibliométrica de la información.

Los resultados fueron sometidos a un análisis cualitativo a través de un proceso de categorización en el software Atlas.ti, y de las categorías emergentes que se fueron extrayendo de la matriz de recolección de la información. Estos hallazgos fueron presentados en forma de capítulos en el apartado de resultados, dando cuenta de los datos obtenidos por el proceso de categorización. Asimismo, se garantizó que cada capítulo diera respuesta a los objetivos de investigación que fueron planteados previamente.

Fase 7. Planteamiento de discusiones y conclusiones del estudio.

La formulación de la discusión y las conclusiones del estudio, dan cuenta del análisis descriptivo de los hallazgos generales de las investigaciones seleccionadas, que permiten

estructurar un boceto de estado del arte frente a los fenómenos del Boreout y el aburrimiento en el trabajo. No obstante, se buscó a partir de las conclusiones y el apartado de la discusión, poder generar conocimiento nuevo por medio de los aportes que emergen del presente estudio, así como del sometimiento crítico que se realiza a las investigaciones en el tema. Por último, se dejan planteados los aportes, limitaciones y recomendaciones para futuras investigaciones.

Fase 8. Socialización y sometimiento científico del documento.

De manera transversal al desarrollo de la investigación, se participó en diferentes eventos académicos y profesionales, lo que resultó relevante para la socialización del trabajo, pues implicó darle visibilidad a los efectos del aburrimiento en el trabajo, ya que como se observa en el capítulo 1 que da cuenta del análisis bibliométrico del Boreout y el aburrimiento en el trabajo, resulta un área del conocimiento muy poco desarrollada en países como Colombia. Igualmente, invito por medio del presente trabajo a considerar estas temáticas como campos de investigación prometedores frente a la incidencia de peligros emergentes vinculados a las nuevas formas de organizar el trabajo.

4.10 Consideraciones éticas

La investigación se acogió a la Ley 1090 (2006) o también conocido como Código deontológico y ético del ejercicio profesional de la Psicología. A partir del cual, se garantizó los principios de corresponsabilidad, el correcto uso de la información y la objetividad del estudio. A su vez, y conforme a lo dispuesto en el artículo 49, el investigador garantizó y se hizo responsable de la correcta elección de los temas y metodología de estudio, lo que permitió generar valor social y disciplinar ligado al cumplimiento de los principios éticos.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 11 de la Resolución 8430 (1993), el estudio se consideró como una investigación *Sin Riesgo*, al emplear técnicas y métodos de tipo documental que no requieren de un acercamiento directo con un grupo poblacional. Es importante referir que, conforme a dicha normativa, el estudio se ampara en los principios éticos de beneficencia, no

maleficiencia, autonomía, justicia y veracidad. A su vez, para el desarrollo de la propuesta de investigación se realizó el respectivo sometimiento del anteproyecto al Comité de Ética de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Colombia, obteniendo el aval ético N° 017-23, cumpliendo todos los requisitos previos al inicio de la investigación.

Este trabajo no buscó obtener beneficios económicos, ya que fue desarrollado meramente bajo intereses académicos e investigativos, así en todo momento se garantizó la protección y el cuidado de la información recolectada. Para la investigación no se recogieron formatos de consentimiento y/o asentimiento informado, al ser una investigación sin participación de individuos.

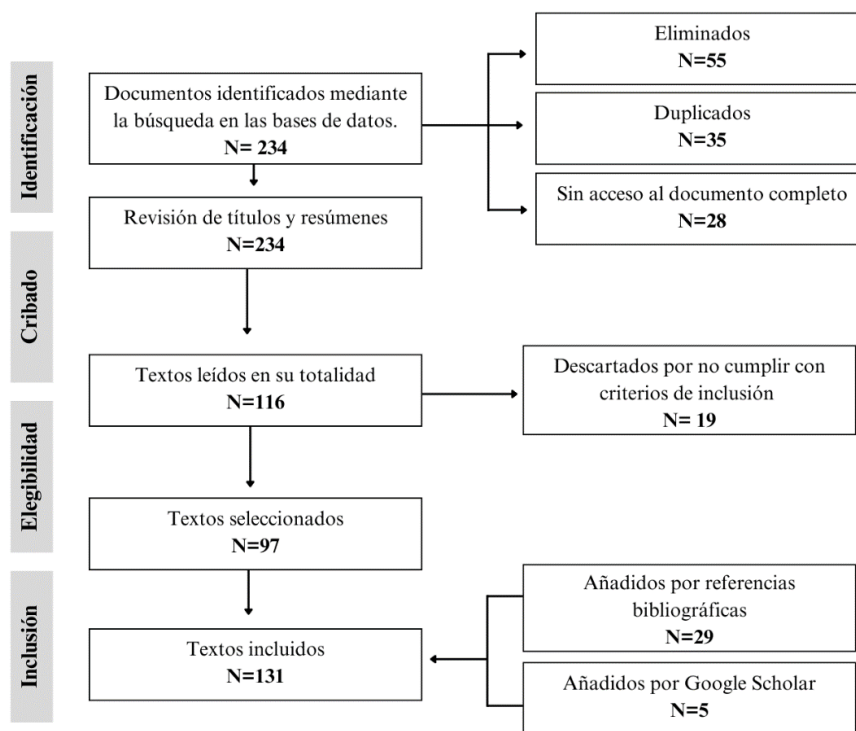
4.11 Propiedad intelectual

Se establece a partir de lo dispuesto en el capítulo II del acuerdo 035 del 2003 de la Universidad Nacional de Colombia que reglamenta los criterios en torno a la propiedad intelectual de procesos de investigación y producción intelectual (Acuerdo 035, 2003). A partir de esto, se garantiza el reconocimiento de los derechos de autor y la correcta utilización de los datos e información recolectada durante todo el trabajo, así como de la contribución del asesor científico, en calidad de director de tesis, *Oneys del Carmen De Arco Canoles*, y a la Universidad Nacional de Colombia. Finalmente, para poder asegurar la correspondencia y el reconocimiento a los derechos de autor se hizo uso de la guía planteada por las directrices y estándares de la American Psychological Association (APA) en su 7a edición, y el gestor bibliográfico Mendeley.

5. Resultados

Una vez se formuló el planteamiento del problema y se siguieron los pasos preliminares de la guía metodológica, se procedió con el diseño de la matriz de recolección de la información en una hoja de Excel. Como resultados preliminares se recogieron 234 registros de las 4 bases de datos previamente seleccionadas. Atendiendo a los criterios de exclusión, se procedió a retirar 55 artículos al verificar por medio de su título o resumen que: se desarrollaban en el marco de la pandemia por COVID-19, abordaban el fenómeno de estudio en contextos no laborales o planteaban otros temas de investigación distantes teóricamente. De igual manera, se excluyeron 28 registros al no lograr el acceso completo a los documentos, y 35 artículos que se encontraron duplicados en alguna(s) de las bases de datos incluidas (ver *figura 4*).

Figura 4. Diagrama de flujo de los resultados generales de la investigación. Elaboración propia (2024).



Los registros restantes fueron leídos y analizados completamente a la luz del estudio, descartando otros 19 documentos que después de su lectura, se verificó no contribuían a la solución del problema de investigación, pues en la mayoría de los casos solo referían el fenómeno del

aburrimiento en el trabajo o el Boreout de manera superficial sin desarrollar alguna hipótesis específica. En total, se descartaron 137 investigaciones, y se incluyeron 97 estudios que cumplieron con los criterios de inclusión. Para cada uno de los documentos seleccionados, se procedió a realizar una revisión al apartado de referencias, incorporando 29 textos nuevos, y 5 textos obtenidos por la revisión preliminar del motor de búsqueda Google Scholar, alcanzando un registro final de 131 investigaciones.

En el *anexo 1* del documento se registró cada uno de los textos incluidos dentro de la investigación en forma de resumen dejando planteando aspectos generales como: el título, los autores, el año, el país, el tipo de estudio y los aportes generales a la investigación. Y en el *anexo 4*, se recopilieron todos los documentos encontrados dentro de la revisión de las cuatro bases de datos, detallando en factores más específicos como las palabras clave, el área de estudio, el resumen, e incluso, los motivos por el cuál cada uno fue añadido o descartado. Es importante hacer saber al lector que, aunque se buscó una representación similar en los estudios que dieran cuenta del aburrimiento en el trabajo versus el síndrome de Boreout, gran parte de los aportes y resultados se centran en el concepto de aburrimiento o boredom, pues son pocos los estudios que se han dedicado a profundizar en el concepto del Boreout.

Categorización

Tomando en consideración que al final se obtuvo un número considerable de información, extraída de 131 documentos que acogen diferentes metodologías de investigación, se utilizó la herramienta de análisis cualitativo Atlas.ti. Para ello, se procedió a cargar cada uno de los documentos y artículos recopilados por el gestor de referencias bibliográfico: mendeley, con el objetivo de poder identificar categorías, palabras clave, patrones, tendencias y temas emergentes en los estudios, y así poder condensar la información, fortalecer la consistencia del análisis, y asegurar la transparencia y la reproducibilidad de los resultados. Como resultado, el software arroja una serie de categorías derivada de la codificación por enraizamiento, que se logra a partir de la información deductiva de la lectura de las fuentes consultadas, y que se representa en la *figura 6* por una nube de palabras.

Derivado de los hallazgos de estas categorías amplias, se crean estrategias de representatividad en el marco de las principales fuentes primarias del tema de investigación como lo son las obras

de autores como Madelon van Hooff y Edwin van Hooff, Cynthia Fisher y Lotta Harju. Posteriormente con ello, se propone la creación de unos ejes temáticos que agrupan la mayor cantidad de categorías identificadas. De forma paralela, y como se puede evidenciar en la *matriz de recolección de la información*, a medida que revisaban los documentos, se fueron creando análisis individuales y categorías representativas de cada uno de los estudios por cada base de datos y artículos analizados (ver **figura 5** y **anexo 4**), asegurando su representación dentro de los hallazgos generales.

Figura 5. Estrategia categorización Matriz de Recolección de Información. Elaboración propia (2024).

Temas que aporta	Temas que aporta	Temas que aporta	Temas que aporta
<ol style="list-style-type: none"> 1. Automatización y su relación con el aburrimiento en el trabajo. 2. Factores contribuyentes del aburrimiento. 3. Conocimiento en la salud del aburrimiento. 4. Diagrama de influencia del aburrimiento (BID). 5. Definición del aburrimiento. 6. Comportamiento disociados por tareas aburridas. 7. Mecanismos para afrontar el aburrimiento. 8. Mediciones y evaluación del aburrimiento. 9. Estrategias para el abordaje. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimiento del aburrimiento. 2. Aburrimiento y agotamiento. 3. Relación entre el aburrimiento y el agotamiento. 4. Teoría del valor de control. 5. Definición del aburrimiento. 6. Modelo de desafío-obstáculo estresante. 7. Factores catárticos desafiadores y obstaculizadores. 8. Instrumento de medición. 9. Estrategias de abordaje. 	<p>Duplicado en PubMed</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Factores relacionados. 2. Efectos asociados al aburrimiento. 3. Definición. 4. Aburrimiento y tedio. 5. Modelo de medición aburrimiento, ánimo y agotamiento. 6. Estrategias de abordaje. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aburrimiento. 2. Frustración financiera. 3. Conocimiento. 4. Desempeño y estimulación. 5. Estrategias gerenciales.
<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimiento del aburrimiento. 2. Conceptualización del aburrimiento en entornos médicos. 3. Comprensión de los factores individuales (propiedades del aburrimiento). 4. Condiciones de trabajo asociadas con el aburrimiento. 5. Estrategias de prevención e intervención. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Factores asociados. 2. Teoría demanda-recurso laboral. 3. Componentes del aburrimiento. 4. Definición del aburrimiento. 5. Función positiva del aburrimiento. 6. Mecanismos activos y pasivos de afrontamiento para el aburrimiento. 7. Estrategias de abordaje frente al aburrimiento. 8. Recursos laborales que fomentan las respuestas positivas del aburrimiento. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Investigación del aburrimiento en el trabajo. 2. Factores asociados. 3. Proceso recuperador. 4. Efectos negativos. 5. Aburrimiento como rasgo y como estado. 6. Teoría de la autodeterminación (motivación intrínseca). 7. Motivación y satisfacción de accesibilidad. 8. Motivación intrínseca y extrínseca. 9. Escala de evaluación del aburrimiento. 10. Fluctuaciones del aburrimiento día con día (efectos momentáneos y duraderos). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Modelo demanda-laboral-recursos (JD-R). 2. Diferencia de género. 3. Conflictos trabajo-familia. 4. Aburrimiento y factores de género.
<ol style="list-style-type: none"> 1. Reconocimiento de factores asociados o causas. 2. Evidencia del aburrimiento en diferentes trabajos (hospitalario-profesionales). 3. Estrategias de abordaje frente al aburrimiento. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Automatización y nuevas tecnologías. 2. Factores asociados. 3. Conocimiento y efectos negativos. 4. Aburrimiento y rasgos de personalidad. 5. Efectos positivos o funciones del aburrimiento. 6. Factores individuales. 7. Teoría de la elaboración del trabajo. 8. Teoría de los demandas-recursos laborales. 9. Personalidad proactiva, apertura y con enfoque en la promoción. 10. Instrumento de evaluación. 11. Evidencia del aburrimiento. 12. Estrategias de abordaje. 	<p>Duplicado en PubMed</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estrategias de afrontamiento para abordar el aburrimiento. 2. Efectos y consecuencias del aburrimiento. 3. Factores relacionados. 4. Autocontrol y estrategias de afrontamiento en el aburrimiento laboral. 5. Factores individuales. 6. Estrategias de afrontamiento activas y pasivas. 7. Elaboración del trabajo. 8. Instrumento de evaluación para el aburrimiento. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aburrimiento. 2. Gratificación. 3. Tareas repetitivas. 4. Teoría de refuerzo motivacional. 5. Teoría de la equidad. 6. Teoría de la agencia. 7. Neurociencias. 8. Teoría del refuerzo.
<ol style="list-style-type: none"> 1. Conceptualización del aburrimiento. 2. Variables objetivas vinculadas con el aburrimiento. 3. Factores contextuales asociados con el aburrimiento. 4. Manifestaciones asociadas con el aburrimiento. 	<p>Duplicado en PubMed</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimiento del aburrimiento. 2. Definición del aburrimiento. 3. Causas externas e internas en el aburrimiento. 4. Factores individuales. 5. Aburrimiento y edad. 6. Instrumento de evaluación. 7. Estrategias de abordaje y medidas de intervención. 8. Recursos laborales. 9. Aburrimiento en el sector servicios. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Síndrome de burnout y síndrome de burnout. 2. Aburrimiento y agotamiento en el trabajo. 3. Factores asociados. 4. Conocimiento en los trabajadores y las organizaciones. 5. Definición del aburrimiento laboral y el síndrome de burnout. 6. Teoría de intercambio social (SET). 7. Teoría de la identidad social (IS). 8. Teoría del contagio social (SCT). 9. Teoría de los recursos del estrés (RTE). 10. Teoría del desbordamiento. 11. Teoría JD-R (Demandas y recursos). 12. Teoría COR. 13. Teoría de la autodeterminación. 14. Teoría de las características del trabajo (JC). 15. Teoría del trabajo emocional (ET). 16. Teoría de la dirección cognitiva (CDT). 16. Teoría de la 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Satisfacción laboral. 2. Movilidad laboral. 3. Empleo permanente. 4. Empleo temporal. 5. Condiciones laborales. 6. Aburrimiento.
<ol style="list-style-type: none"> 1. Nueva forma de organizar el trabajo, y su relación con el aburrimiento. 2. Diferencia entre el aburrimiento y el agotamiento laboral. 3. Conceptualización del aburrimiento en el trabajo. 4. Factores relacionados. 5. Conocimiento y efectos. 6. Instrumento de medición. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atención plena. 2. Aburrimiento. 3. Efectos y consecuencias. 4. Satisfacción laboral. 5. Desempeño. 6. Trabajo monótono. 7. Diferencias individuales. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adecuación persona-trabajo. 2. Políticas de gestión de recursos humanos. 	

A continuación, se presentan gráficamente las categorías que se extrajeron del análisis de los textos, y el procesamiento de la información logrado por la herramienta Atlas.ti (ver **figura 6**), así como el análisis de categorías generales extraído de la matriz de recolección de la información (ver **figura 7**).

Figura 6. Resultados del proceso de categorización. Obtenido por la herramienta Atlas.ti (2024).

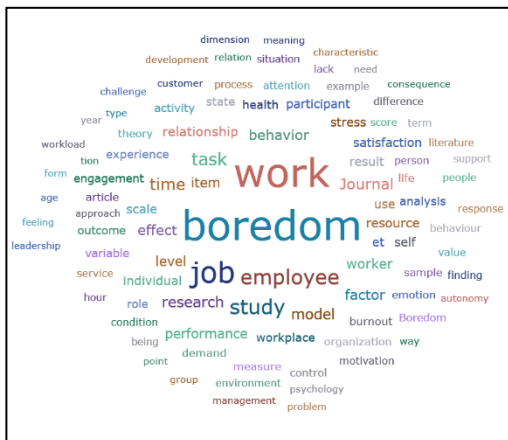


Figura 7. Resultados del proceso de categorización. Recopilado de la Matriz de Recolección de la Información (2024).

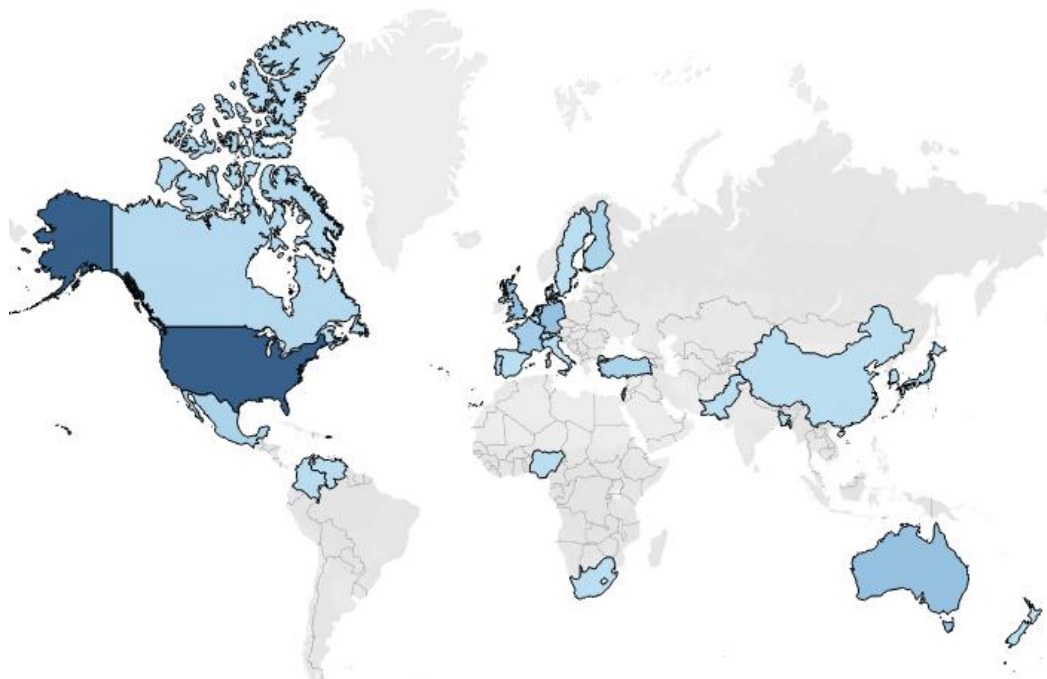


Una vez obtenidas las categorías, se agrupan en macro categorías y se contrastan con los objetivos de la investigación, para con ello, formular la presentación de los resultados en forma de capítulos que abordan no solo el cumplimiento de los objetivos, sino las categorías identificadas en la fase del análisis de los resultados. Cada capítulo responde a uno de los objetivos específicos en el mismo orden en que se presentan en el estudio, buscando integrar las diferentes dimensiones y factores que surgen del proceso de categorización. Así, se estructuran 6 capítulos que ofrecen una visión detallada y coherente de los hallazgos. A su vez, en el apartado de las conclusiones, se deja registro de los aportes y el análisis crítico de la información recolectada, como estrategia de generación de nuevo conocimiento.

Capítulo 1. *Un fenómeno geográficamente situado*

Se presenta a continuación el análisis bibliométrico de los artículos seleccionados en la investigación, que dan cuenta del estudio alrededor del mundo frente al aburrimiento en el trabajo y el síndrome de Boreout. Para ello, se sometió a análisis las variables de cada estudio contenidas en la matriz de recolección de la información. El capítulo lleva por nombre *un fenómeno geográficamente situado*, pues como se observa en la **figura 8**, de los 131 documentos incluidos en la revisión, se hace evidente su preponderancia investigativa en países anglosajones y de la Europa occidental y noroccidental, lo que se puede vincular con lo expuesto en el estudio de Jégaden et al. (2015).

Figura 8. Distribución geográfica en el estudio del aburrimiento en el trabajo y el síndrome de Boreout. Creación propia en Tableau (2024).

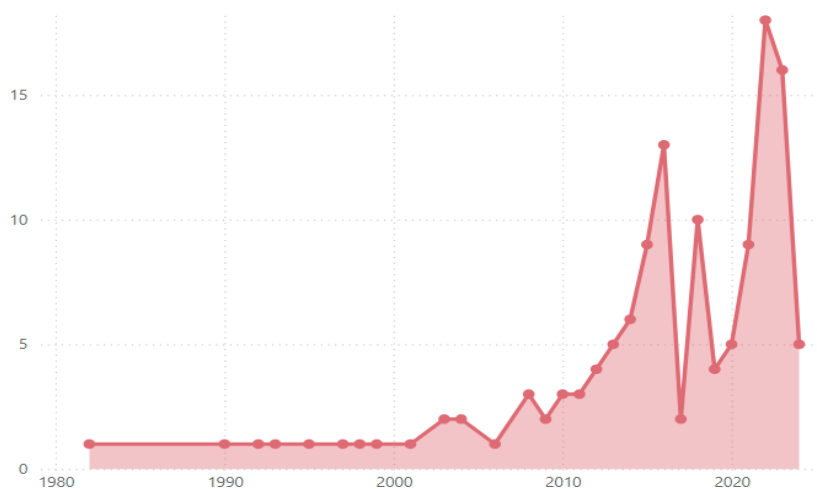


Estados Unidos ocupa el primer puesto en el estudio del aburrimiento en el trabajo y el síndrome de Boreout con un total de 33 estudios, seguidos de Holanda con 17 investigaciones, Australia con 10, y Reino Unido con 9. Empero, al hacer un análisis más profundo de los hallazgos, el marco conceptual sobre el cuál emergen la mayoría de las investigaciones se ha situado sobre

todo en países como Finlandia y Holanda; mientras que Estados Unidos se ha dedicado mayormente a probar dichas teorías a través de estudios empíricos y experimentales, lo que se puede evidenciar en el *anexo 1*. En Latinoamérica, el país con mayor número de investigaciones es México con 4 estudios, seguido de Colombia con 2 estudios, sin embargo, éstos se han centrado exclusivamente en el concepto de *Boreout*, lo que puede verificarse en la matriz de recolección de la información, y en el estudio realizado por Abubakar et al., (2022) con relación al fenómeno del *Boreout* y el *Burnout* en el sector de la hotelería y turismo.

Con relación al factor temporal, aunque diferentes estudios han descrito al aburrimiento en el trabajo y el síndrome de *Boreout* como fenómenos relativamente nuevos frente a otros que se han desarrollado con mayor frecuencia relacionados a factores psicosociales en el ámbito laboral, se logran recoger estudios que abordan la temática desde el año de 1982 con el texto de Amos Drory titulado *Individual differences in boredom proneness and task effectiveness at work*, en el cual se realiza una investigación sobre el aburrimiento de trabajo asociado al reconocimiento de las diferencias individuales como variable que determina la propensión al aburrimiento. Esto se relaciona con lo expuesto por autores como P. Watt & Weibull (2022) que ubican al aburrimiento en el trabajo hacia los años 80 con el triunfo del capitalismo liberal-democrático que da apertura a la modernidad, los de C. Tsai (2016) y Cummings et al., (2016b) que lo vinculan en el siglo XIX ligado a la producción en cadenas de montaje, la especialización del trabajo, y el trabajo precedido por el ritmo de las máquinas, y el de van Hooff & van Hooff (2017) que lo localizan desde principios del siglo XX.

Figura 9. Análisis por años en el estudio del aburrimiento en el trabajo y el síndrome de *Boreout*. Creación propia en Power BI (2024).

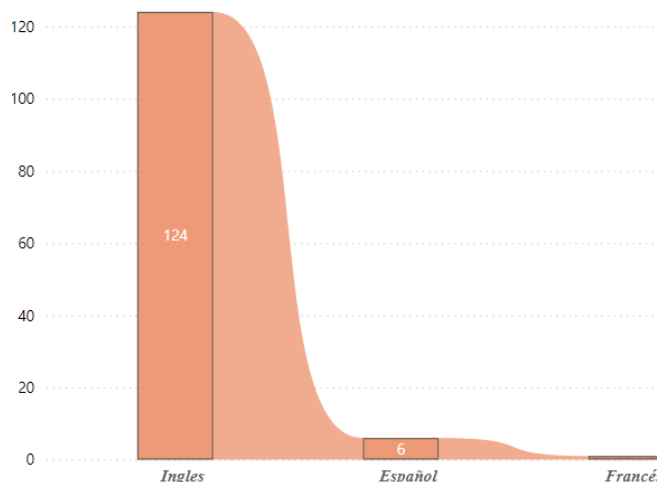


La **figura 9** representa el análisis de los datos recogidos en función de los años de publicación, reconociendo que el primer registro se remonta al año 1982, y el último se sitúa en el año 2024, lo que representa un incremento de los estudios a inicios de los años 2000 que demarcan una nueva era caracterizada por la diversificación e incidencia de las nuevas tecnologías dentro de los entornos laborales. Allí, también pueden observarse picos en la producción científica en años como el 2014 y el 2018, siendo el 2022 y el 2023 los años de mayor investigación, lo que incuestionablemente nos lleva a plantear la posible influencia de la pandemia por COVID-19, y los interrogantes que de allí emergieron en relación con los nuevos riesgos en los escenarios de trabajo.

No obstante, al ser el aburrimiento en el trabajo un concepto relativamente estable (Loukidou, Loan-Clarke, et al., 2009), en los criterios de exclusión se determinó eliminar los estudios que se vincularan con la pandemia por COVID-19, ya que, aunque puede influir en las investigaciones más recientes, no se pretende indagar en esta dimensión a partir del contexto de la pandemia, pues se considera habría podido sesgar y limitar las explicaciones frente al fenómeno de estudio. Del mismo modo, es importante referir que el concepto de *Boreout* o *Boreout Syndrome*, como un síndrome de aburrimiento crónico en el lugar de trabajo no aparece sino hasta el año 2008 con la publicación de Philippe Rothlin y Peter R. Werder con el libro titulado *El nuevo síndrome laboral Boreout: Recupera la motivación* (Abubakar, 2019; Rothlin & Werder, 2008).

Los idiomas más representativos fueron el inglés con 124 artículos revisados, seguidos del español con 6 documentos y un texto en francés. Con ello, se demuestra una vez más la influencia del contexto anglosajón en el estudio del Boreout y el aburrimiento en el trabajo (ver **figura 10**).

Figura 10. Idiomas en lo que se escribieron los estudios seleccionados. Creación propia en Power BI (2024).



El análisis de los documentos permite situar como autores más representativos a Wilmar Schaufeli quien ha contribuido principalmente en la elaboración y validación de pruebas psicométricas en diferentes contextos sociales como Japón, Holanda y Sudáfrica para medir el aburrimiento en el trabajo, logrando establecer relaciones entre el aburrimiento y otros conceptos como el *engagement* o compromiso laboral. Las contribuciones de Ruth Maria Stock quien ha abordado tanto la noción del aburrimiento en el trabajo como la del Boreout en trabajadores del sector servicios (R. M. Stock, 2015b, 2015a, 2016).

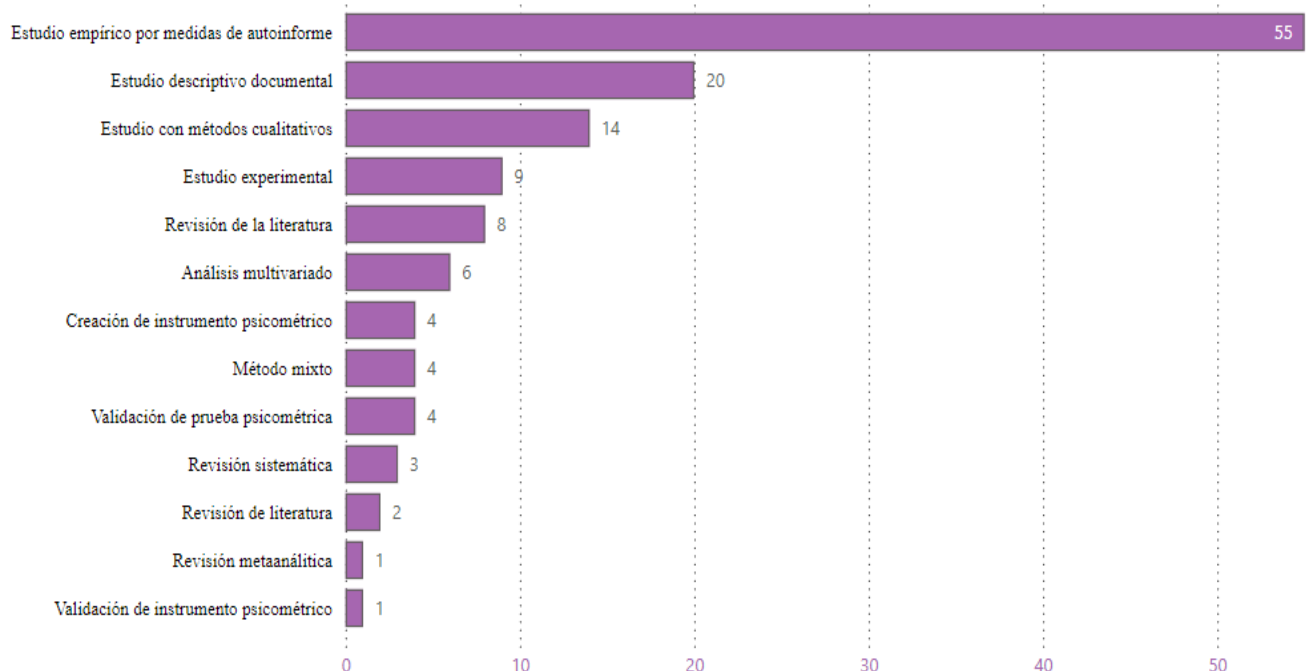
Madelon van Hooff y Edwin van Hooft quiénes han contribuido al desarrollo del marco conceptual del aburrimiento a través del reconocimiento de sus factores causales, consecuencias, relación con dimensiones como el liderazgo y su diferenciación con el concepto de agotamiento (Dora et al., 2021; M. L. M. van Hooff & van Hooft, 2014, 2016; M. van Hooff & van Hooft, 2017b, 2023; van Hooft & van Hooff, 2018). Cynthia Fisher quién fue una de las principales autoras en estudiar el concepto del aburrimiento en el trabajo, y que sigue investigando y contribuyendo al desarrollo de este campo de estudio (Fisher, 1993, 1998, 2018), Lotta Harju quién ha ampliado el concepto de Boreout en relación con la noción de agotamiento y la identificación de estresores laborales (L. Harju et al., 2014; L. K. Harju et al., 2016, 2018, 2022, 2023; Seppälä et al., 2023). Y otros como Mohammed Abubakar y Jari Hakanen quiénes han profundizado en la comprensión del Boreout (ver *figura 11*).

Figura 11. Autores más representativos en el estudio del síndrome de Boreout y el aburrimiento en el trabajo. Creación propia en Power BI (2024).



En la **figura 12** se observan las metodologías de investigación más desarrolladas frente a estos fenómenos de estudio, encontrando que la principal metodología son los estudios empíricos por medidas de autoinforme con el reconocimiento de 54 estudios, los cuáles en su mayoría acogen pruebas psicométricas para la evaluación de constructos como el aburrimiento en el trabajo o la propensión al aburrimiento. En segunda instancia, se encuentran los estudios descriptivo-documentales, que, aunque limitado en su posibilidad de establecer relaciones causales o generalizar resultados a diferentes poblaciones, han resultado determinantes en el desarrollo y la consolidación del estado del arte del aburrimiento en el trabajo y el síndrome de Boreout. Otros que acogen métodos cualitativos (especialmente por entrevistas semiestructuradas o a profundidad), las revisiones de la literatura, los métodos de análisis multivariado, y las creaciones de pruebas psicométricas. Y en menor medida se encuentran estudios de tipo experimental, que como se ha establecido en algunos estudios resultan fundamentales para poder determinar las consecuencias objetivas del aburrimiento y el Boreout (Poirier et al., 2021).

Figura 12. Principales metodologías en el estudio del aburrimiento en el trabajo y el Boreout. Creación propia en Power BI (2024).



El análisis bibliométrico realizado permite identificar algunas tendencias en la investigación sobre el aburrimiento en el trabajo, ofreciendo una visión clara de sus avances y limitaciones. Se destacan posibles brechas en la investigación, y, de hecho, permite reconocer la

necesidad de fomentar estudios situados en el contexto latinoamericano y más específicamente en Colombia. Para ello, y como se señala en el estudio de Mael & Jex (2015) factores como la migración o las crisis económicas propias a cada territorio deben ser comprendidas al momento de indagar en el fenómeno del aburrimiento, pues en muchas ocasiones es probable que los trabajadores no reporten sentirse aburridos y acepten trabajos que están por debajo de sus competencias o habilidades, tolerando el malestar que ello pueda traer, pues se han visto resignados al subempleo, siendo en ocasiones la única alternativa ante un entorno social inestable y turbulento.

De hecho, la realidad del trabajo en Colombia se ha caracterizado por aspectos distintivos como el fenómeno de la migración, las tasas elevadas de informalidad y desempleo, y el aumento de las tasas de sobrecualificación ante una demanda del mercado laboral limitada. Según Garay & Espitia (2022) el modelo capitalista en Colombia ha amplificado las desigualdades sociales, acrecentando fenómenos como la pobreza y la reproducción de violencias basada en el género. Como informa el DANE para el recorte del primer trimestre del año 2024, las tasas de desocupación en Colombia se ubicaron en un 11,3%, que representaron un aumento de 1,3 puntos porcentuales para el mismo período en el año 2023 (Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), 2024). A su vez, la tasa de informalidad alcanzó para el último trimestre el 56,3% con referencia al número total de personas ocupadas (DANE, 2024). Por lo que, aunque las investigaciones en diferentes temas y fenómenos como el aburrimiento son un imperativo dentro del territorio nacional, tentando a los investigadores a reproducir modelos y metodologías que abordan los temas de investigación en otros lugares geográficos, éstos no pueden descuidar aspectos culturales y de la forma en la que se ha organizado el trabajo, así como principales retos, desafíos y obstáculos que atraviesa la población laboralmente activa en cada territorio específico.

Capítulo 2. *El aburrimiento en el trabajo como un constructor polisémico*

El aburrimiento es una experiencia común reportada por trabajadores en diversos sectores económicos y profesiones en todo el mundo (Ji et al., 2022; Li et al., 2024). Estudios refieren que entre el 17% y el 87% de los empleados han manifestado aburrirse al menos una vez en el trabajo (Mael & Jex, 2015; M. L. M. van Hooff & van Hooft, 2016). Incluso algunos autores han considerado el aburrimiento como una emoción humana básica (Tsai, 2016), o como un factor omnipresente en la vida cotidiana, capaz de manifestarse en diferentes entornos (M. van Hooff & van Hooft, 2023). Tradicionalmente, se pensaba que el aburrimiento estaba asociado exclusivamente con tareas monótonas y repetitivas, limitando su estudio a entornos industriales en puestos operativos (Loukidou, Loan-Clarke, et al., 2009; Seppälä et al., 2023). Sin embargo, debido a las transformaciones en el mundo laboral, se ha comenzado a reconocer que el aburrimiento puede presentarse en trabajos directivos, administrativos o profesionales (van der Heijden et al., 2012).

Autores como Malchowski, estiman que el aburrimiento en el trabajo puede llevar a los trabajadores a dedicar en promedio 2 horas diarias a asuntos privados en sus puestos de trabajo como una estrategia común de afrontamiento, lo que podría conducir a un impacto significativo en la productividad y los resultados financieros de las organizaciones, resultando en costos calculados en más o menos 750 mil millones de dólares por año, y 5 mil millones de dólares por trabajador en Estados Unidos, y en promedio doscientos cincuenta mil millones de euros para la economía alemana (Rothlin & Werder, 2008; van der Heijden et al., 2012). Estas cifras destacan la magnitud del problema y subrayan la necesidad de comprender este fenómeno, que ha sido menos estudiado en comparación con otros riesgos laborales como el estrés laboral o el síndrome de burnout (Kawada et al., 2023a; Toscanelli et al., 2023).

Si bien diversos autores han expresado la necesidad de generar una definición consensuada sobre el aburrimiento en el trabajo para facilitar su evaluación y abordaje (Cummings et al., 2016a; Fisher, 1993; M. L. M. van Hooff & van Hooft, 2014), es importante reconocer que este fenómeno es complejo y ha suscitado interés en diferentes áreas del conocimiento, como la psicología, la gestión, la filosofía, la sociología y las ciencias críticas (Noury et al., 2022). Por lo tanto, el

aburrimiento en el trabajo puede considerarse como un concepto polisémico que no se limita a una única noción específica, ya que puede estar influenciado por diversos factores, como el entorno sociocultural, el área del conocimiento desde el que se aborda, la frecuencia con la que se presenta y los factores que lo moderan (Rengade, 2016). A continuación, se presentan las principales definiciones y conceptualizaciones sobre el aburrimiento en el trabajo que han surgido en diferentes estudios alrededor del mundo (ver *tabla 3*), reflejando los esfuerzos realizados para operacionalizar este constructo.

Tabla 3. Principales definiciones frente a la noción de aburrimiento. Elaboración propia (2024)

Nº	Autores	Año	Definición
1	Mihaly Csikszentmihalyi	1975	Estado opuesto de “flujo”, en el que las habilidades de una persona no corresponden a los desafíos presentados.
2	James O'Hanlon	1981	Estado psicofisiológico que resulta de períodos prolongados a una estimulación monótona o repetitiva.
3	Hudson Davies	1983	Respuesta emocional a un entorno inmutable, predecible o que cambio de forma repetitiva.
4	Mark Leary, Patricia Rogers, Robert Canfield & Celine Coe	1986	Resultado de atender a estímulos que no son intrínsecamente motivadores, y que demandan por tanto de un mayor esfuerzo cognitivo.
5	Cynthia Fisher	1993	Estado afectivo transitorio, que se acompaña de una falta generalizada de interés en la actividad actual.
6	William Mikulas & Stephen Vodanovich	1993	Estado de excitación relativamente baja atribuible a un entorno insuficientemente estimulante.
7	Jack Barbalet	1999	Ausencia de significado que conduce a sentimientos de inquietud o irritabilidad, con relación al desarrollo de la tarea actual.
8	Annilee Game	2007	Sensación de alienación y falta de propósito, dónde las tareas realizadas no conectan con los intereses personales.
9	Wijnand van Tilburg & Eric Igou	2012	Señal que indica que las tareas actuales carecen de sentido o significado.
10	John Eastwood, Alexandra Frischen, Mark James & Daniel Smilek	2012	Estado aversivo que ocurre cuando no somos capaces de captar exitosamente la atención con información interna, somos conscientes de la incapacidad de participar en actividades satisfactorias y atribuimos la causa de nuestro sentir al entorno.
11	Jennifer Vogel-Walcutt, Logan Fiorella, Teresa Carper, & Sae Schatz	2012	Cuando un individuo experimenta un estado neurológico de baja excitación, y un estado psicológico de insatisfacción, frustración o desinterés.
12	Shelley A Fahlman, Kimberley B Mercer-	2013	Experiencia aversiva de tener un deseo insatisfecho de participar en una actividad satisfactoria.

	Lynn, David B Flora & John D Eastwood		
13	Wendell O'Brien	2014	Estado mental de cansancio, inquietud y falta de interés por algo a lo que uno se encuentra sometido y que resulta desagradable e indeseable.
14	Carina Schott & Carolina Fisher	2022	Estado individual desagradable resultante de la incapacidad de seguir metas deseadas que ocurre durante el trabajo o situaciones relacionadas con el trabajo, y que incorpora dimensiones afectivas, cognitivas, fisiológicas y motivacionales, como resultado de la falla atencional que es difícil de ignorar y que se atribuye al entorno.

Ésta tabla, permite reconocer como las primeras definiciones del aburrimiento laboral estaban fuertemente influenciadas por el contexto social y las formas de organizar el trabajo de la época, lo que llevó a considerar el aburrimiento como una experiencia asociada exclusivamente al trabajo monótono y repetitivo (Loukidou, Loan-Clarke, et al., 2009; Toscanelli et al., 2023), surgiendo probablemente bajo la influencia de entornos industriales caracterizados por la presencia de sistemas de producción en masa, y las cadenas de montaje. En la actualidad, las nuevas conceptualizaciones sobre el aburrimiento en el trabajo incorporan factores como la falta de desafíos, la ausencia de significado en las tareas y la desconexión emocional.

Algunas de las definiciones más aceptadas incluyen la de Mikulas & Vodanovich (1933) que lo definen como un *estado de excitación e insatisfacción relativamente baja, atribuido a una situación insuficientemente estimulante*. La de Eastwood et al., (2012) que lo conceptualizan como *la experiencia aversiva de querer participar en una actividad satisfactoria pero no poder hacerlo*. O la de Fisher, (1993) que lo describe como un *estado afectivo transitorio y desagradable, en el que el individuo siente una falta generalizada de interés y dificultad para concentrarse en la actividad actual*. Esta última definición implica que el aburrimiento se considera un estado que debería desaparecer una vez que se abandona la actividad que lo provoca.

Allí, autores como Mael & Jex (2015), refieren que un posible problema al que nos enfrentamos cuando se define el aburrimiento como un *estado transitorio*, es que se desconoce que este también puede prolongarse en el tiempo, lo que limita la comprensión de algunas de las formas de aburrimiento. Por lo tanto, una definición más global del aburrimiento implica su

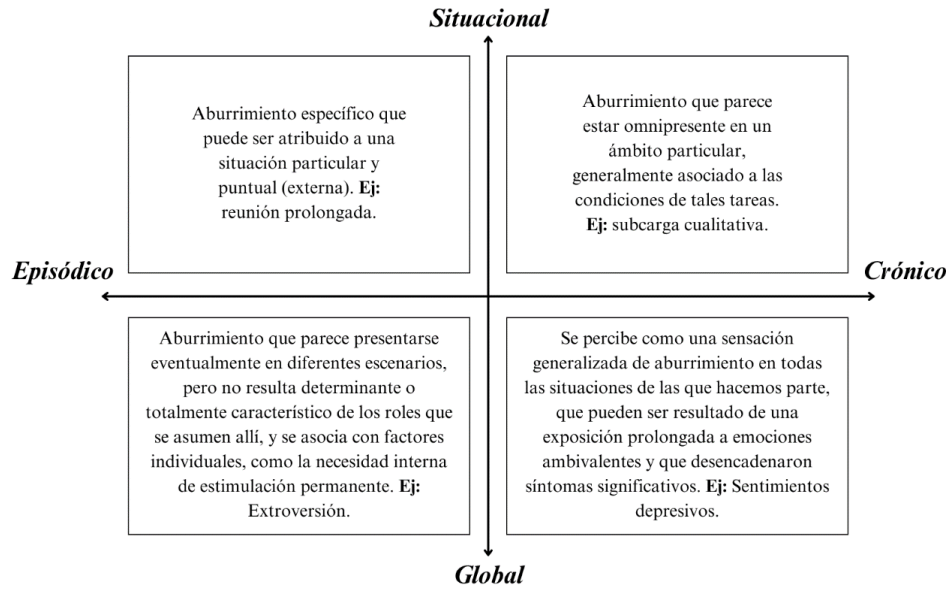
conceptualización en términos de falta de estimulación, interés o propósito, lo que puede generar alteraciones en el estado de atención o concentración.

Aburrimiento según su intensidad y predominio

El estudio del aburrimiento en el trabajo puede comprenderse a través de al menos dos variables que pueden presentarse en forma de continuo: la intensidad y el predominio. La intensidad, por un lado, lleva a reconocer si el aburrimiento se da de forma *episódica* o *crónica*. Siendo el primero el que surge cuando una tarea o un trabajo puede estar aburrido en algunas ocasiones, pero en otras no, es decir, un trabajo podría concebirse como aburrido de forma episódica cuándo ninguna tarea es aburrida en su totalidad o cuando el rol que se asume solo resulta aburrido en algunas ocasiones (Mael & Jex, 2015). Por otro lado, el segundo se refiere a tareas o roles que son inherentemente monótonos, lo que conduce al trabajador a una percepción constante de falta de significado en su labor.

Según el predominio, el aburrimiento se puede distinguir entre *situacional* o *global*. El *aburrimiento situacional* se limita a un aspecto específico del trabajo o entorno laboral, mientras que el *aburrimiento global* afecta múltiples áreas de la vida profesional y puede estar relacionado con rasgos de personalidad individuales (Mael & Jex, 2015). Esta tipología permite diferenciar entre experiencias temporales y prolongadas de aburrimiento, así como los contextos en los que los trabajadores experimentan estos sentimientos. Por lo tanto, se pueden desarrollar estrategias de intervención más efectivas, considerando que las estrategias diseñadas para abordar el aburrimiento episódico, como la adición de tareas puntuales, pueden ser ineficaces para tratar el aburrimiento crónico, que requiere acciones estructurales. Para aclarar estas nociones, se presenta la **figura 13**, que identifica factores relevantes y los organiza en cuadrantes para establecer posibles asociaciones.

Figura 13. Tipología del aburrimiento según su intensidad y predominio. Modificado de Mael & Jex (2015).



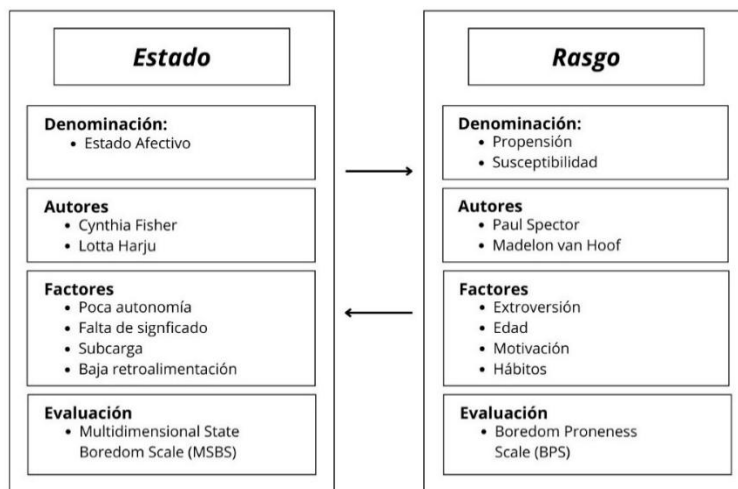
El cuadrante Global-Crónico, destacado por su necesidad de una respuesta inmediata y estructural, nos alerta sobre la presencia de sentimientos que van más allá de la simple frustración o resignación, sugiriendo lo que se conoce como aburrimiento *existencial*. Estado en el que los trabajadores pueden adoptar una actitud evasiva y pasiva ante la imposibilidad de imaginar un futuro mejor, como el resultado de una posible exposición crónica al aburrimiento en un contexto específico, donde tales sentimientos pueden haber sido ignorados o desconocidos durante un tiempo considerable, limitando así los recursos disponibles para afrontar la situación (Mael & Jex, 2015). En este punto, la línea entre el aburrimiento y la depresión podría verse desdibujada.

Otra posible tipología para comprender el aburrimiento es su referencia como un *rasgo* o como un *estado* (ver **figura 14**). En primer lugar, ver el aburrimiento como un estado implica que es reactivo al ambiente. Por el contrario, verlo como un rasgo lleva a considerar que es una propiedad relativamente estable del individuo (Loukidou, Loan-Clarke, et al., 2009; M. L. M. van Hooff & van Hooff, 2014). A partir de esta distinción, emergen dos corrientes de investigación. La primera se centra en comprender las características del entorno o relacionadas con la tarea que pueden contribuir a la experiencia del aburrimiento, y la segunda corriente se interesa en entender cómo los individuos interpretan y utilizan la información disponible en su entorno para contribuir a sus propios objetivos personales, mediante factores o formas de ser significativas para cada sujeto.

Reconocer el aburrimiento como un rasgo implica considerarlo una dimensión relativamente estable al sujeto, explicable a través de conceptualizaciones como *propensión* o *susceptibilidad* al aburrimiento (Fisher, 2018). Este enfoque incluye el reconocimiento de factores individuales como las características de personalidad, factores sociodemográficos como la edad, la capacidad intelectual o cognitiva, y las experiencias personales, entre otros (Cummings et al., 2016a), sugiriendo que algunos sujetos tienen una mayor tendencia a sentirse aburridos en contextos como el trabajo debido a factores intrínsecos.

Por otro lado, al reconocer el aburrimiento como un estado, se asume que es una experiencia emocional transitoria y situacional, que puede variar en intensidad y duración dependiendo del contexto específico. Identificando ciertos factores situacionales, como la monotonía de las tareas, la falta de desafío, la baja estimulación y la percepción de falta de significado o relevancia en las actividades, que pueden contribuir a la aparición del aburrimiento (L. Harju et al., 2014; M. van Hooff & van Hooft, 2017b). De hecho, la investigación predominante en la comprensión del fenómeno del aburrimiento tiende a centrarse en esta perspectiva, ya que ofrece una visión detallada de cómo las condiciones laborales y ambientales inmediatas influyen en la experiencia subjetiva del aburrimiento. Este enfoque facilita el desarrollo de intervenciones específicas y contextuales para mitigar los efectos negativos del aburrimiento en el rendimiento y el bienestar de los empleados (Fisher, 1998; Striler & Jex, 2023).

Figura 14. Aburrimiento laboral como rasgo y como estado. Elaboración propia (2024).



Sin embargo, ambos enfoques pueden estar estrechamente vinculados y recibir influencias uno del otro. De hecho, se sugiere generar modelos integradores dentro de la investigación del

aburrimiento en el trabajo que retomen tanto factores asociados al ambiente como aspectos propios de cada trabajador (Mael & Jex, 2015). Al hacerlo, se podría identificar qué combinaciones de factores ambientales y personales conducen al aburrimiento en diferentes contextos, y así, poder generar acciones y propuestas de intervención focalizadas que tengan un mayor impacto sobre la realidad del aburrimiento en una población determinada.

Teniendo en cuenta lo anterior, y en un intento por poder caracterizar las principales cualidades del aburrimiento, se referirá a continuación las principales características según los estudios recopilados, aun cuando se pueden encontrar algunas contradicciones. Una de ellas, es su grado de *excitación*, pues en la definición desarrollada por Mikulas & Vodanovich, (1933), que resulta una de las más aceptadas, se define al aburrimiento como un *estado de excitación relativamente baja*. Mientras otros estudios, sustentan que el aburrimiento y los estados emocionales que se producen dentro de éste, como la sensación de frustración, falta de desafío o insatisfacción, podrían conducir a niveles más altos de excitación debido a una mayor agitación, estrés o movilización (Fisher, 2018; Mael & Jex, 2015; Seppälä et al., 2023). Por otro lado, es común que se refiera como una emoción negativa o desagradable (Kawada et al., 2022, 2023a; Reijseger et al., 2013). Pero allí, algunos autores constructivistas, han manifestado que, aunque en efecto el aburrimiento puede percibirse como una emoción desagradable para el trabajador que lo experimenta, puede conducir también a algunos efectos positivos que llevan por ejemplo a la movilización y creación de nuevos significados (Driver, 2022a; Mikkelsen, 2022; Noury et al., 2022; P. Watt & Weibull, 2022).

Vinculado a los factores cognitivos, se han retomado algunos supuestos como niveles bajos de atención, menor desafío percibido y alteración de la percepción temporal (Baratta & Spence, 2018; Jégaden et al., 2015). Por último, en consideración a las respuestas psicofisiológicas, se ha hablado de su posible disposición corporal que puede implicar bostezos o inquietud por movimientos acelerados (Cleary et al., 2016; Mael & Jex, 2015), o incluso cambios a nivel fisiológico como el aumento en la frecuencia cardíaca, mayores niveles de cortisol, y una menor conductancia de la piel (Awada et al., 2024; Seppälä et al., 2023). No obstante, es importante revisar con cuidado cada una de estas dimensiones, pues la respuesta podría variar según la frecuencia, intensidad, condición específica o los factores individuales al tratar de comprender algunas de estas cualidades. Con el objetivo de poder condensarlas, se crea la siguiente tabla (ver

tabla 4), a partir de las investigaciones recopiladas y el resumen de las principales *cualidades del aburrimiento* contenido en el texto de Fisher (2018).

Tabla 4. Resumen de cualidades del aburrimiento. Modificado de Fisher (2018)

Aburrimiento en el Trabajo		
Dimensión	Factor	Descripción
Tono Afectivo		-Negativo o desagradable.
Evaluación Cognitiva	<i>Relevancia del objetivo</i>	-Bajo.
	<i>Congruencias del objetivo</i>	-Bajo.
	<i>Potencial de afrontamiento</i>	-Bajo, alto o muy alto.
	<i>Complejidad o ambigüedad</i>	-Bajo o demasiado alto.
	<i>Esfuerzo</i>	-Bajo u ocasionalmente alto.
	<i>Atención</i>	-Bajo.
	<i>Significado</i>	-Bajo.
Tendencia a la acción		-Escapar, desconectarse o distraerse.
Respuesta somática	<i>Excitación fisiológica</i>	-Activado o desactivado.
	<i>Respuesta corporal</i>	-Bostezar, inquietud, desplomarse, cabeza hacia abajo o hacia atrás, miembros superiores caídos, movimientos acelerados.
	<i>Respuesta psicofísica</i>	-Aumento del ritmo cardíaco, incremento del cortisol, disminución de la conductancia de la piel.
Función		-Búsqueda de significado y experiencia gratificantes.

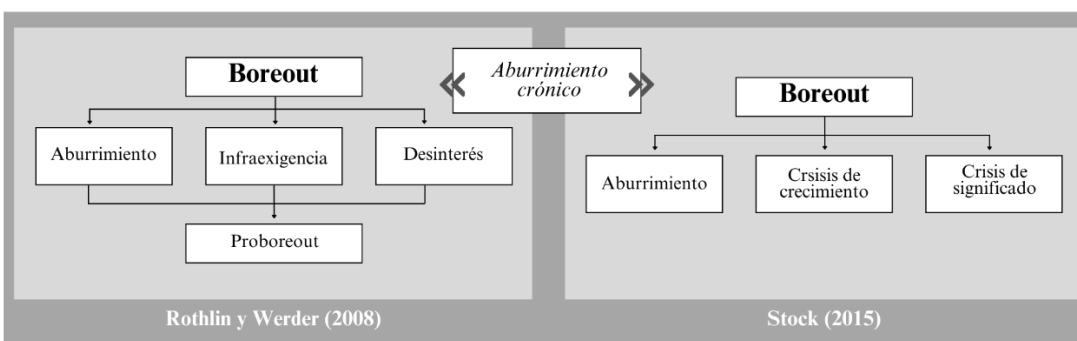
Boreout

El *Boreout* o *Síndrome de Boreout* fue referido por primera vez en el año 2008 por los suizos Philippe Rothlin y Peter Werder en su libro *El nuevo síndrome laboral Boreout: Recupera la motivación*, como un síndrome de aburrimiento crónico relacionado con el desinterés por el trabajo y los bajos niveles de exigencia laboral (Rothlin & Werder, 2008). Establecieron tres posibles dimensiones asociadas: el aburrimiento, el desinterés y la infraexigencia, además de unas estrategias comportamentales denominadas como conductas proboreout, que llevan al individuo a parecer ocupado o agobiado como una estrategia para que no se le asigne más trabajo, dado su nivel de insatisfacción y desconexión con la tarea (Cabrera, 2014b).

Quizá la característica fundamental que diferencia la noción de *aburrimiento* del *Boreout* es que el aburrimiento puede expresarse en un continuo que implica, incluso en ocasiones, un estado transitorio, es decir, una emoción temporal que podría llevar a la persona a la búsqueda de significado y que puede presentarse en diferentes contextos. Mientras el Boreout suele manifestarse como algo mucho más crónico, persistente y prolongado según su abordaje conceptual, específico al entorno laboral (Abubakar, 2019; Chtioui et al., 2022; Poirier et al., 2021; Rengade, 2016). De hecho, autores como R. M. Stock, (2016) plantean que el aburrimiento puede estar contenido dentro del Boreout, como solo una de las características que lo componen, lo que ha llevado a que se hable de cuadros clínicos o procesos de diagnóstico (Rothlin & Werder, 2008).

Las primeras dimensiones que se abordaron frente al fenómeno del aburrimiento incluyeron: a) la *infraexigencia*, que describe la percepción de poder rendir más de lo que a uno se le exige; b) el *desinterés*, que aparece como la falta de identificación con el trabajo y la tarea; y c) el *aburrimiento*, que implica una falta de ánimo o estado de desorientación de no saber qué hacer (Acosta et al., 2021; Rothlin & Werder, 2008). Por otro lado, R. M. Stock (2015a) propone otras dimensiones del síndrome: a) la *crisis de significado*, referido como el grado en que una persona percibe su trabajo como inútil; b) el *aburrimiento laboral*, como el estado negativo ocasionado por la exposición a estímulos bajos e insatisfactorios; y c) la *crisis de crecimiento*, como el grado en que la persona percibe que su trabajo no le brinda oportunidades de desarrollo (ver *figura 15*).

Figura 15. Dimensiones del síndrome de Boreout. Elaboración propia (2024).



Posterior a estas primeras conceptualizaciones, se han venido desarrollando nuevas investigaciones que retoman el concepto de Boreout alrededor del mundo. De hecho, los estudios que se han realizado en Colombia, Venezuela y México, se basan en el marco teórico que retoma principalmente los postulados de autores como Rothlin y Werder (Acosta et al., 2021; Cabrera,

2014b; Daza Ramírez et al., 2017; García-González et al., 2018b; Terán Cázares et al., 2021a; Villavicencio Ayub & García González, 2023). Aun así, haciendo un análisis detallado, es importante poder profundizar en tal conocimiento previo a la adopción de estas teorías, pues al hacer una lectura cuidadosa se encuentran algunas incongruencias que deben ser retomadas.

Una de ellas es que, de hecho, en la obra de Rothlin y Werder se expresa que el entorno *industrial y agropecuario* estará libre de Boreout pues los trabajos que están dentro de este sector no pueden implementar estrategias proboreout (en la que se ejecutan acciones para simular estar abrumado, y evitar que se les asignen nuevas tareas), debido a los tiempos e indicadores de producción que se les exigen. Sin embargo, en Colombia Daza Ramírez et al., (2017) realizaron un estudio basado en este marco teórico dentro del sector agropecuario, por medio de la adopción de una escala que fue creada pensando en trabajadores dentro de ambientes de oficina en Europa, lo que podría explicar por qué posiblemente los resultados de su investigación no respaldaron las hipótesis que se habían formulado previamente.

Incluso al hacer una revisión más exhaustiva de las fuentes bibliográficas del libro *El nuevo síndrome laboral Boreout: Recupera la motivación*, que no solo representa la referencia en el surgimiento de la noción de Boreout, sino que resulta una de las principales fuentes sobre las que se han desarrollado diferentes estudios en esta temática, se encuentra que son pocas las que retoman las fuentes primarias sobre las que se ha desarrollado el marco conceptual del aburrimiento en el trabajo, y que se venían realizando desde el siglo pasado. Lo que paradójicamente pone en evidencia la posible desarticulación investigativa entre los fenómenos del aburrimiento en el trabajo, y el síndrome de Boreout. De hecho, la forma en la que se estructura el libro parece mucho más literaria y anecdótica que académica, e, invita a generar diagnósticos de este *nuevo síndrome*. Aun así, no se pueden desconocer las contribuciones de esta investigación, ya que por ejemplo, promueve el reconocimiento de condiciones de trabajo asociadas con el aburrimiento, más allá de señalar a los empleados como *perezosos* (Daza Ramírez et al., 2017), lo que debe llevar indiscutiblemente a las organizaciones a tomar acciones frente a esta situación, generando así aportes relevantes en el estudio del aburrimiento en el trabajo.

Capítulo 3. Más allá de la monotonía y la repetitividad: Factores asociados

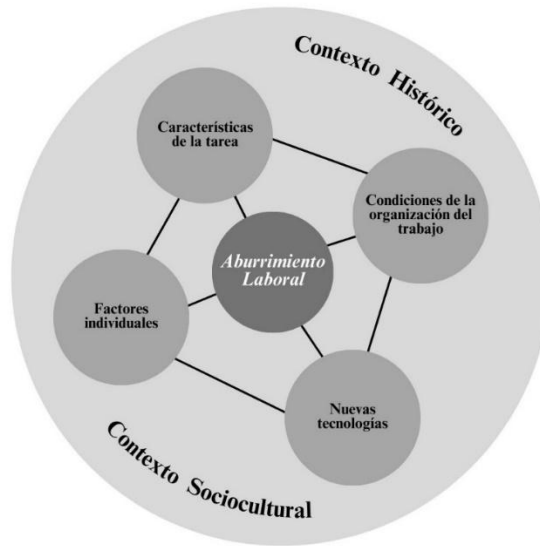
Aunque es probable que los trabajadores manuales y operativos, debido a los niveles de autonomía y desafío, sean más propensos a sentirse menos desafiados y más aburridos con su trabajo (Ji et al., 2022; Khattak, 2021), el aburrimiento puede presentarse en una amplia gama de trabajos y sectores económicos (L. Harju et al., 2014). Es por esto que, en el presente capítulo se analizan diversos factores que contribuyen al aburrimiento en el trabajo, tales como la falta de desafíos intelectuales, el desequilibrio entre las habilidades del trabajador y las exigencias de la tarea, la ausencia de propósito o sentido en el trabajo, y el impacto de un entorno laboral poco estimulante. Además, se examinan los efectos de un trabajo estandarizado y monótono, así como las tareas que resultan ambiguas o ambivalentes. Este análisis permitirá comprender por qué este fenómeno afecta a un número considerable de trabajadores con diferentes características laborales y sociodemográficas, ofreciendo así una visión más amplia y comprensiva de las causas del aburrimiento laboral, incluyendo factores psicológicos, sociales y organizacionales.

Para comprender plenamente la experiencia del aburrimiento, es necesario reconocer que este fenómeno no solo se presenta en puestos de trabajo que ofrecen poco desafío o variedad. El aburrimiento también puede surgir en condiciones de trabajo marcadas por altos niveles de burocracia, mecanismos de control estrictos y la ausencia de liderazgo, lo que subraya la necesidad de entender el aburrimiento en el trabajo y el Boreout más allá de los límites de los trabajos poco calificados (L. Harju et al., 2014). De hecho, Seppälä et al., (2023), exponen que el aburrimiento puede ser una respuesta a la falta de calidad en el trabajo, asociada a factores como la significancia a nivel social y personal, y no necesariamente un fenómeno que puede explicarse como resultado de los niveles bajos de exigencia en el trabajo a nivel cuantitativo, razón por la que ha sido retomado en diferentes trabajos y sectores laborales.

Según C. Tsai (2016) el aburrimiento se centra en el reconocimiento de al menos tres aspectos: las características de la tarea, las condiciones organizacionales y los factores individuales. Bruursema et al., (2011) contempla otra distinción que incluye el reconocimiento de las características de la tarea (aburrimiento como estado de la condición laboral), las características de la persona (propensión al aburrimiento) y la consideración del aburrimiento como una emoción.

Otra manera de concebir los posibles efectos causales vinculados a la experiencia del aburrimiento en el trabajo es el reconocimiento de éste como un *estado*, relacionado con factores externos como las emociones temporales asociadas a las características del ambiente, o como *rasgo*, vinculado a factores internos y más estables asociados a características personales (Ji et al., 2022; Loukidou, Loan-Clarke, et al., 2009). E incluso Mael & Jex (2015) añaden como factor causal complementario la incidencia de las nuevas tecnologías. Con ello, para abarcar gran parte de las contribuciones que se han hecho y que se logran evidenciar como resultado de la revisión de las investigaciones, se plantea para el desarrollo del capítulo la conceptualización de al menos cinco factores: las características de la tarea, las características de la organización del trabajo, los factores individuales, las nuevas tecnologías y el contexto histórico, social y cultural (Ver **figura 16**). Es necesario comprender que ninguno de los factores se presenta de manera independiente, pues en realidad pueden estar influenciados entre sí, y su correlación resulta determinante para dar lugar a la experiencia del aburrimiento.

Figura 16. Factores asociados al aburrimiento en el trabajo. Elaboración propia (2024).



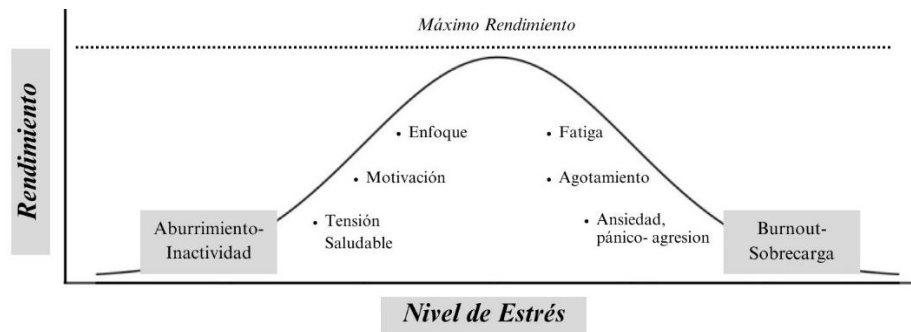
Características de la tarea

Las características de la tarea se han considerado la principal causa asociada a las experiencias de aburrimiento en el trabajo (Fisher, 1998; Tsai, 2016). Éstas pueden incluir: tareas repetitivas, variación limitada de tareas (Cleary et al., 2016), monotonía, estandarización (Loukidou, Loan-Clarke, et al., 2009), subcarga o sobrecarga cualitativa, subcarga cuantitativa (Tsai, 2016), tareas poco estimulantes o que carecen de novedad, tiempo interpuesto por las máquinas o los sistemas de control (Fisher, 1993), y trabajos que requieren altos niveles de vigilancia (Tsai, 2016).

Y aunque tradicionalmente, se ha establecido que el aburrimiento se asocia con exigencias o demandas laborales reducidas, investigaciones recientes han desafiado esta noción, sugiriendo que la relación no siempre es lineal. Más allá de la cantidad de trabajo, una característica clave que influye en la experiencia del aburrimiento es la falta de sentido en las tareas ejecutadas, así como la ambivalencia entre las demandas de trabajo y la ambigüedad de los recursos proporcionados (como la burocracia o el control). Incluso la sobrecarga puede conducir al aburrimiento si la tarea es demasiado compleja o difícil, impidiendo que el individuo mantenga la atención y encuentre la actividad interesante (Fisher, 1993).

De hecho, la ley de Yerkes-Dodson de la “U invertida” ha tendido a situar el aburrimiento en un estado de inactividad, caracterizado por menores niveles de estrés o activación (ver *figura 17*). Y aunque permite soportar que tanto el aburrimiento como el agotamiento en el trabajo pueden perjudicar el bienestar y rendimiento de los individuos, no captura completamente la realidad multidimensional del aburrimiento, ya que lo presenta como un fenómeno lineal y unidimensional. Y como se explicó anteriormente, resulta un modelo limitado, debido a que el aburrimiento no puede explicarse exclusivamente por la baja activación o las cargas de trabajo reducidas (Awada et al., 2024). Un ejemplo de ello, podría ser un trabajador dentro de una línea de montaje que manifiesta altos niveles de aburrimiento, y aun así tiene una carga de trabajo considerable desde el punto de vista cuantitativo (Zeschke & Zacher, 2023).

Figura 17. Modelo de la U invertida de la Ley de Yerkes-Dodson. Modificado de Awada et al., (2024)



La consideración por tanto del aburrimiento como fenómeno que debe ser visto a través de la comprensión de múltiples factores subyacentes, lleva a incluir otras variables como la falta de desafíos, que conducen a una menor sensación de logro o gratificación interna, lo que podría explicarse a través del desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa. Pues basado en la norma de reciprocidad social, se espera que los esfuerzos realizados sean recompensados no solo en forma de dinero, sino también en términos de estima, oportunidades de desarrollo, seguridad laboral, autonomía y mayores niveles de desafío o significado. Por lo que, factores como trabajar por debajo de las propias capacidades, la ausencia de valor intrínseco en la tarea (por ejemplo, tareas que carecen de significado a nivel personal) o la ausencia de valor extrínseco (por ejemplo, baja remuneración) pueden contribuir a una mayor percepción de aburrimiento (Khattak, 2021).

Incluso en estudios como los de Kompanje (2018) que abordan los síntomas de agotamiento y aburrimiento en trabajadores de entornos hospitalarios como las UCI, se logró establecer que el aburrimiento posiblemente se podría asociar con la frustración de encontrar que las tareas realizadas, contrario a lo esperado, carecen de significado y relevancia. Y en estos contextos, donde las expectativas de roles de alto impacto y la gratificación profesional son inherentes, la realidad de tareas repetitivas o administrativamente recurrentes puede provocar una sensación de vacío profesional y personal. Este contraste entre las expectativas y la realidad laboral no solo genera aburrimiento, sino que puede exacerbar sentimientos de agotamiento y desmotivación, afectando tanto la salud mental de los trabajadores como la calidad del cuidado proporcionado a los pacientes.

Otro factor causal puede ser la presencia constante de tiempos muertos dentro de la jornada laboral. Períodos durante los cuales las tareas no se pueden completar debido a una carga insuficiente de trabajo o la presencia de obstáculos (como el daño en una máquina), y que pueden

resultar en una experiencia emocional negativa. Amplificando la percepción de aburrimiento y la sensación de que el tiempo se detiene o pasa más lentamente, y siendo determinante en la participación de actividades no relacionadas con la tarea, comportamientos laborales contraproducentes, o el aumento de la insatisfacción laboral (Zeschke & Zacher, 2023).

Finalmente, pese a reconocer que el aburrimiento no se puede limitar a la consideración de tareas monótonas y repetitivas y a puestos de trabajo poco calificados, la monotonía y repetitividad siguen siendo variables que pueden contribuir en algunos casos a la consideración de tareas que exponen al individuo a mayores niveles de aburrimiento (Abós et al., 2018). La clave para comprender esta relación es la consideración de ciclos cortos de trabajo, que según la literatura suelen presentarse en forma de ciclos de cinco a diez segundos, impactando significativamente en un incremento de bajas o ausencias por enfermedad y en la disminución de la satisfacción psicológica de los trabajadores (Tsai, 2016).

Condiciones organizacionales

Un entorno laboral que no ofrece desafíos, oportunidades de desarrollo o recursos para el correcto desempeño de las tareas y para la promoción de la satisfacción laboral puede conducir a una mayor experiencia de aburrimiento. Algunas de las condiciones organizacionales asociadas con este fenómeno incluyen entornos que fomentan la burocracia, la rutina, la falta de retroalimentación efectiva, y la ausencia de apoyo social de compañeros, líderes y supervisores (Kawada et al., 2022). De hecho, se ha referido que variables como la burocracia organizacional pueden estar más fuertemente asociadas con el aburrimiento que otros factores, como los efectos de la carga de trabajo (Seppälä et al., 2023). Además, las relaciones con superiores que controlan o microgestionan constantemente el desempeño de los trabajadores, la ausencia de dirección, las oportunidades de crecimiento limitadas y las prácticas restrictivas también pueden considerarse como factores relacionados (Cleary et al., 2016; du Toit, 2015; Smith et al., 1999).

Aludiendo a entornos organizacionales rígidos donde se promueve el control constante, se ha encontrado que pueden resultar tanto en mayores niveles de aburrimiento, como en sentimientos de desidentificación, ambivalencia y autoalienación (Costas & Kärreman, 2016). Incluso el aburrimiento puede asociarse con esta forma de regulación cuando los empleados perciben que las expectativas e imaginarios creados por las organizaciones difieren significativamente de la realidad laboral.

Otros factores, como la remuneración, el nivel de reconocimiento, las políticas o procedimientos operativos, (Daza Ramírez et al., 2017; Franklin-Johnson & Richomme-Huet, 2012), los cambios irregulares de turno, las modificaciones de última hora en el plan de trabajo, y las instrucciones ambiguas se han asociado con el aburrimiento (Whiteoak & Mohamed, 2016). Esto permite reconocer, como sustenta L. Harju et al., (2014) que, aunque el trabajador tenga cierto grado de autonomía y control sobre sus tareas, puede verse realmente afectado por el aburrimiento si su entorno lo expone a obstáculos o ambigüedades que limitan su rol. Además, factores como el incumplimiento del contrato, el deterioro del clima organizacional, las estructuras organizacionales rígidas, los estilos de liderazgo transaccionales y la desigualdad dentro del espacio de trabajo pueden agudizar la ocurrencia de éste fenómeno (Abubakar et al., 2022).

Factores individuales

Los factores individuales juegan un papel crucial en esta experiencia. Cleary et al., (2016) exponen que el aburrimiento puede ser relativo, en la medida que puede vincularse con factores personales y de la interpretación que cada individuo hace de sus propias vivencias. Lo que explica por qué algunos trabajadores pueden tener mayor probabilidad de experimentar tedio, falta de implicación personal y ausencia de sentimientos de autorrealización en comparación a otros compañeros que ocupan el mismo puesto de trabajo. Es por esto que, se concibe al aburrimiento como un factor subjetivo, único para cada trabajador, relacionado con factores como la personalidad, la cognición y la motivación (Cummings et al., 2016a). Así como, una mayor percepción de subempleo, en la que los individuos sienten que sus habilidades están siendo infrautilizadas, y que los puede llevar a otorgar evaluaciones negativas de su entorno de trabajo y del apoyo organizacional recibido (J. D. Watt & Hargis, 2010).

La mayoría de las investigaciones concuerdan en que existen al menos dos dimensiones clave para explicar el aburrimiento: la propensión al aburrimiento relacionada con la estimulación interna y la externa. Los individuos que asumen que el medio externo es totalmente responsable de la falta de estimulación tienen una mayor propensión al aburrimiento, mientras que aquellos con baja estimulación interna tienen dificultades para ocuparse de sí mismos o crear un ambiente estimulante (Bruursema et al., 2011). Esta dicotomía resalta que las percepciones individuales y las características personales pueden influir significativamente en la experiencia del aburrimiento.

Aquellos que dependen enteramente de factores externos para su estimulación pueden encontrarse constantemente insatisfechos en ambientes que no son inherentemente estimulantes, mientras que las personas con mayores recursos internos pueden encontrar formas de mantener su interés y compromiso incluso en situaciones aparentemente monótonas. Además, factores como la falta de orientación personal o no tener metas y objetivos claros pueden ser características individuales que conducen a mayores niveles de aburrimiento. Para comprender en profundidad estas características personales y la interpretación que cada individuo hace de su experiencia de aburrimiento, se exponen a continuación los factores que se consideran pueden contribuir en mayor medida a dichas situaciones.

- **Sobrecualificación:**

La sobrecualificación resulta en una forma de subempleo, en la que los individuos perciben que poseen mayores niveles de educación, experiencia, conocimiento, habilidades, capacidades u otros atributos en comparación a lo que realmente les exige su trabajo. Este fenómeno es frecuente en varios países debido al aumento general de los niveles de educación en la población en comparación con las oportunidades que ofrece el mercado laboral (Andel et al., 2022a; Fine & Nevo, 2008; Sánchez-Cardona et al., 2020). Asociado a este factor, se ha establecido que puede llevar a una inadaptación persona-ambiente, así como, a una menor percepción de empoderamiento y participación con el entorno (Jessurun et al., 2020). De la misma forma, se ha referido que cuando los individuos perciben por un tiempo prolongado que sus habilidades exceden las demandas requeridas, puede presentarse el denominado síndrome de Boreout (Rothlin & Werder, 2008).

- **Características individuales:**

Algunos estudios han sugerido que niveles más altos de inteligencia, capacidad cognitiva o creatividad pueden fomentar la experiencia de aburrimiento cuando los individuos se enfrentan a entornos menos desafiantes de lo que esperarían, o que ofrecen oportunidades limitadas para desarrollar sus capacidades (Jessurun et al., 2020). Aun así, estos resultados son controvertidos, ya que otros estudios, como los de L. Harju et al., (2014) no encuentran una relación clara. A su vez, la inteligencia emocional parece asociarse negativamente con la propensión al aburrimiento, actuando como un factor protector que facilita la creatividad, el optimismo, la creación de nuevos enfoques y la realización de tareas más significativas (Wan et al., 2014).

Lo que se ha sugerido puede derivar de señales metacognitivas en las que el trabajador identifica su aburrimiento atribuido a factores de su entorno, y busca herramientas para gestionarlo (Fisher, 1993). Asimismo, se ha sustentado que los trabajadores con mayores niveles de consciencia o atención plena tienden a experimentar menores niveles de aburrimiento subjetivo frente a tareas monótonas o poco desafiantes. Ya que éstos individuos suelen identificar tanto los estímulos internos como externos asociados a las tareas, categorizándolos y creando nuevos significados que fomentan la curiosidad, la apertura y la aceptación (Wihler et al., 2022).

En contraste, el desempeño en tareas de vigilancia y menores puntuaciones en pruebas de eficiencia sensorial pueden predecir una mayor propensión al aburrimiento (Kass et al., 2001). Vinculado a ello, algunos estudios que abordan el fenómeno del TDAH (trastorno del déficit de atención con hiperactividad) han encontrado una relación con mayores niveles de aburrimiento, afectando el desempeño y el bienestar de los individuos debido a síntomas de inquietud interna y dificultad para mantener la vigilancia (Fried et al., 2012). Incluso se ha establecido que otras psicopatologías, como la depresión y los trastornos de ansiedad, podrían aumentar la vulnerabilidad al aburrimiento (Cummings et al., 2016a).

- **Rasgos de personalidad:**

Störmer & Fahr (2013) señalan que factores como la apertura a la experiencia, relacionada con la necesidad de novedad, variedad y complejidad, aumentan la percepción de los trabajadores de que su trabajo es aburrido (Cummings et al., 2016a). Así como, rasgos como la extroversión y la necesidad de logro que llevan a la búsqueda constante de reforzadores y de la aprobación de su entorno, siendo más propensos a experimentar sentimientos de aburrimiento (Birdi et al., 1995; Loukidou, Loan-Clarke, et al., 2009). Lo que también se ha relacionado con niveles bajos de proactividad (van der Heijden et al., 2012), sentimientos de ira, impulsividad y las tendencias conductuales inseguras o arriesgadas (Mael & Jex, 2015).

Estos rasgos de personalidad se pueden clasificar en dos grandes grupos: aquellos vinculados a *factores externos* y aquellos ligados a la *estimulación interna*. Las personas propensas al aburrimiento por factores externos tienden a exhibir rasgos de enojo, agresión u hostilidad. En contraste, las personas cuya propensión al aburrimiento está ligada a la estimulación interna suelen mostrar rasgos de apertura a la experiencia, extroversión y bajos niveles de escrupulosidad (Bruursema et al., 2011). Jégaden et al., (2015) por su parte, encontró que los participantes con

alta propensión al aburrimiento, según la escala BPS (Boredom Proneness Scale), mostraban mayores tendencias al nerviosismo, la inactividad, la soledad y la desesperanza, con impactos negativos en su satisfacción laboral y emociones cercanas al estrés y la depresión.

Además de estos rasgos, se ha sugerido que la propensión al aburrimiento se asocia con características de personalidad como la impulsividad, el narcisismo, una menor asertividad, neuroticismo y menor sociabilidad (J. D. Watt & Hargis, 2010). E inversamente relacionado con características protectoras como, personalidades proactivas, motivadas al aprendizaje, la asertividad y los rasgos entusiastas, así como individuos con un alto nivel de promoción, centradas en el logro de objetivos y en participar en oportunidades de crecimiento y desarrollo (Striler & Jex, 2023).

- **Factores sociodemográficos:**

La relación entre la edad y el aburrimiento en el trabajo resulta un tema controvertido. Por un lado, autores como Abubakar, (2019) y García-González et al. (2018b) indican que el aburrimiento no está asociado con variables como la edad o las diferencias generacionales. En contraste, Franklin-Johnson & Richomme-Huet (2012), sugieren que el aburrimiento podría presentarse en con mayor frecuencia en empleados de mayor edad, quienes podrían estar ansiosos por alcanzar la jubilación, encontrándose menos motivados, y siendo menos receptivos a nuevas experiencias y cambios propios a las organizaciones.

Mientras que otros autores revelan que los empleados más jóvenes tienden a experimentar mayores niveles de aburrimiento relacionado con su trabajo, debido a las altas expectativas con las que ingresan al mercado laboral versus la realidad a la que se enfrentan. Y que a menudo incluyen además, oportunidades laborales poco desafiantes, que no se ajustan a sus intereses o que ofrecen bajos niveles de autonomía y toma de decisiones (Birdi et al., 1995; Drory, 1982; L. Harju et al., 2014; Lee & Wetzel, 2023; Li et al., 2024). La problemática de los trabajadores jóvenes se agrava por las condiciones laborales menos favorables que enfrentan en comparación con los adultos mayores. Esto incluye un aumento de las horas de trabajo, altas exigencias, poco control, falta de recompensas, e inseguridad laboral, lo que a su vez se ha vinculado con un peor estado de salud mental y un mayor reporte de síntomas depresivos (Law et al., 2020).

En cuanto a la variable de género, un estudio en Japón encontró que las mujeres solían experimentar un mayor conflicto trabajo-familia vinculado al factor de tener que asumir mayores responsabilidades domésticas en comparación con los hombres. Mientras que los hombres tuvieron mayor probabilidad de experimentar estrés laboral posiblemente asociado con las altas expectativas de éxito y autorrealización en el trabajo (ya que suelen tener un mayor acceso a puestos que les otorgan autonomía y autoridad en comparación con las mujeres). Por lo que se consideró era menos probable que las mujeres reportaran sentirse aburridas frente a los reportes de los hombres, aunque sufrían un mayor conflicto trabajo-familia, ya que consideraban necesario asumir roles que aportaran al ingreso de su hogar, independiente de las emociones que ello pudiese conllevar (Tsukada, 2021).

No obstante, Long & Marland (2009) advierten que la variable de género debe ser considerada con cuidado. Aunque puede reflejar una realidad social e histórica, no debe llevar a la conclusión de que las mujeres tienen mayores recursos para enfrentar tareas monótonas, aburridas o repetitivas debido a su rol social. Esta percepción podría normalizar violencias estructurales y laborales asociadas al género, como la asignación de distribución inequitativa de las labores domésticas y el menor acceso a oportunidades de crecimiento y desarrollo en el trabajo.

Automatización y nuevas tecnologías

Aunque la automatización y las nuevas tecnologías beneficiar la eficiencia operativa, e incluso podrían mitigar los niveles de aburrimiento, al eliminar o limitar la exposición a algunas tareas repetitivas, reducir las horas extras, y permitir que los empleados se concentren en aspectos más creativos y complejos de sus actividades (Zhou et al., 2023), también han marcado un hito para la comprensión del fenómeno del aburrimiento en el trabajo, pues en ocasiones han implicado una mayor estandarización, monotonía y pérdida del significado en las tareas laborales (Abubakar, 2019; Tsai, 2016). De hecho, en algunos sectores laborales como la vigilancia y supervisión, los trabajadores se enfrentan con tiempos de inactividad prolongados, y responsabilidades reducidas, afectando sus niveles de atención, y disminuyendo la percepción de bienestar (Cummings et al., 2013; Jégaden et al., 2015; Ji et al., 2022).

Seppälä et al., (2023) señalan que a medida que la automatización crece dentro de las organizaciones, es probable que estos entornos sean percibidos como menos estimulantes. E incluso, impliquen un mayor nivel de sobrecualificación, ya que, a pesar de ser tareas

estandarizadas o rutinarias, a menudo demandan de profesionales altamente especializados debido a la complejidad de estos sistemas (por ejemplo, en entornos de aviación automatizados) (Bruursema et al., 2011). De igual forma, éstas cargas de trabajo reducidas podrían implicar mayores niveles de desatención, así como un aumento en el número de errores y accidentes. Lo que genera una alerta, dado que suelen ser tareas de alto riesgo o que se encuentran orientadas al cliente, por lo que los errores podrían suponer daños significativos para el trabajador, para otras personas, y para el entorno (Cummings et al., 2016a).

Esta realidad muestra que las nuevas tecnologías han modificado el enfoque del estudio del aburrimiento en el trabajo, trasladándolo de tareas monótonas y repetitivas en entornos industriales, a trabajos de diversa índole, que pueden asociarse con la presencia de sistemas automatizados, inteligencias artificiales u otras tecnologías que limitan la interacción entre el trabajador y la tarea realizada. Por tanto, este factor ha ampliado los agentes causales que pueden asociarse con la experiencia del aburrimiento, invitando a replantear las estrategias de gestión del aburrimiento, considerando no solo las tareas y el entorno laboral, sino su adaptación a las necesidades e intereses de los trabajadores.

Contexto histórico, social y cultural

Como se ha mencionado en capítulos anteriores y se sostendrá a lo largo de este trabajo, el fenómeno del aburrimiento no puede ser explicado fuera de las condiciones sociales e históricas de las que emerge. De hecho, diversas investigaciones indican que este fenómeno es un reflejo de las formas de trabajo y de vida propias a la modernidad (Costas & Kärreman, 2016; Driver, 2022b). Ya que estas formas de organización del trabajo traen consigo una mayor burocratización, monotonía y estandarización, lo que deja poco espacio para la creatividad y la autoexpresión, generando sensaciones generalizadas de desconexión, insatisfacción y tedio (Costas & Kärreman, 2016; Mael & Jex, 2015).

Para indagar en el aburrimiento, es crucial contemplar tanto las experiencias subjetivas como el reconocimiento de las propias instituciones, pues el aburrimiento podría manifestarse como una experiencia colectiva del deterioro del sistema social (Carroll et al., 2010). Además, basados en los hallazgos de Mael & Jex (2015) no se pueden ignorar una serie de factores propios de cada entorno cultural. Una muestra de ellos son las variables como la migración o las condiciones económicas en algunos territorios que pueden obligar a muchos trabajadores a aceptar

las condiciones de trabajo que se les ofrecen y a silenciar posibles sentimientos de aburrimiento. Teniendo en cuenta que estos trabajadores posiblemente perciben sus empleos como la única alternativa en situaciones de crisis, normalizando la precarización de sus condiciones laborales.

Un factor clave para explicar estas consideraciones es el empleo temporal, que generalmente se desarrolla en peores condiciones laborales en comparación con los empleos fijos. Estos empleos suelen implicar menores niveles de autonomía, participación, seguridad laboral y, jornadas atípicas y extenuantes. Además, suelen vincularse con la noción de alienación y subempleo (García-Serrano, 2004), que desvincula al trabajador del propio proceso de trabajo y lo reduce al cumplimiento de una serie de mandatos dados por el empleador. Incluso, se hace relevante poder comprender el aburrimiento en el trabajo como una evolución de las expectativas laborales y las aspiraciones personales, en un entorno social particular. Pues en una sociedad que sobrevalora la eficiencia y la productividad, la repetitividad y la falta de significado en el trabajo pueden ser particularmente desalentadoras. Este desajuste entre las expectativas de los trabajadores y la realidad de sus empleos contribuye a la sensación de aburrimiento y desconexión.

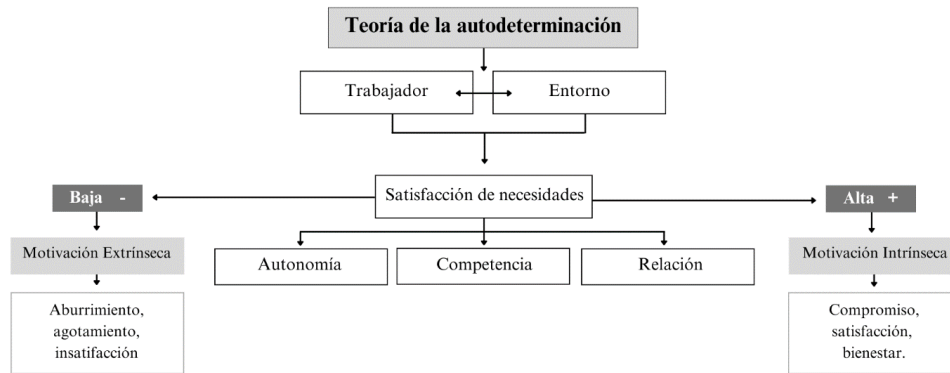
Algunas teorías que permiten profundizar en la relación de causalidad del aburrimiento

A continuación, se expondrán de manera breve, algunas de las principales teorías que se han desarrollado para dar cuenta del surgimiento del aburrimiento dentro de los escenarios de trabajo, y como éste fenómeno de estudio puede surgir de diferentes dimensiones propias a la tarea, la organización del trabajo, las diferencias individuales u otros factores.

- ***Teoría de la autodeterminación:***

La Teoría de la Autodeterminación (SDT), desarrollada por Deci y Ryan, se centra en la motivación intrínseca y las necesidades psicológicas básicas. Según esta teoría, todos los individuos enfrentan la satisfacción de tres necesidades psicológicas fundamentales: autonomía, relación y competencia. Cuando estas necesidades se satisfacen, las personas experimentan una mayor motivación intrínseca y un mejor bienestar. En cambio, la falta de satisfacción de estas necesidades puede llevar a una mayor motivación extrínseca y una disminución del bienestar (ver *figura 18*) (Abubakar et al., 2022).

Figura 18. Teoría de la autodeterminación. Elaboración propia (2024).



La autonomía es un concepto clave dentro de la teoría de la autodeterminación para comprender las motivaciones internas que pueden favorecer o dificultar la interpretación de las tareas como algo desafiante y significativo para el trabajador (van Hooft & van Hooft, 2018). Un estudio realizado por Abós et al., (2018) en docentes de una universidad en España encontró que la motivación intrínseca, evaluada desde la teoría de la autodeterminación, se relacionó negativamente con el aburrimiento y positivamente con la dedicación en el trabajo. Otro estudio, identificó la motivación intrínseca como un punto de partida crucial para fomentar el trabajo innovador y comportamientos positivos frente al aburrimiento (Molloy et al., 2024). Esto sugiere que la teoría de la autodeterminación nos ayuda tanto a comprender los mecanismos que conducen al aburrimiento como a plantear estrategias para abordar este fenómeno.

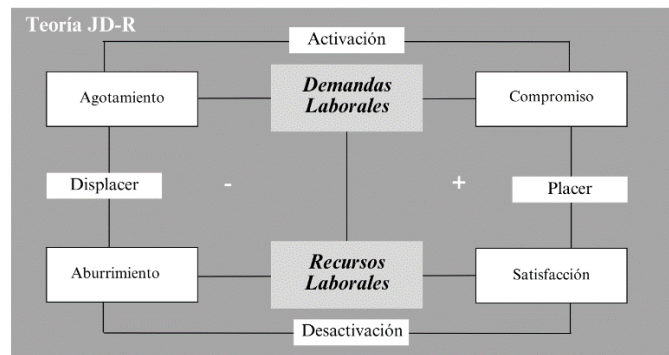
Además, la SDT ofrece un marco referencial integrador, que permite comprender cómo el aburrimiento se vincula a factores situacionales que exponen a los individuos a estas emociones y, al mismo tiempo, destaca la noción subjetiva de que la satisfacción de necesidades depende de la motivación intrínseca de cada individuo. Reconociendo que el aburrimiento en el trabajo puede ser el reflejo de la insatisfacción de estas necesidades psicológicas básicas y la ausencia de recursos proporcionados por el entorno laboral para satisfacerlas, lo cual puede conducir a un aumento de quejas depresivas (M. L. M. van Hooft & van Hooft, 2016). Por ende, gestionar el aburrimiento desde esta teoría implica promover acciones orientadas al fortalecimiento de las relaciones y de la percepción de competencia, pero, sobre todo, al incremento de la autonomía, como precursor de la motivación intrínseca y de la percepción de que el trabajo es un medio para el desarrollo profesional y personal (Fisher, 2018; M. van Hooft & van Hooft, 2017b).

- **Teoría de las demandas-recursos laborales (JD-R):**

La teoría de las demandas-recursos laborales, ampliamente utilizada para comprender el fenómeno del aburrimiento en entornos organizacionales, fue conceptualizada por Bakker y Demerouti. Esta teoría propone que las características del trabajo pueden clasificarse en dos categorías a saber: *demandas y recursos laborales*. Las demandas son aquellos aspectos del trabajo que requieren de un esfuerzo físico y/o psicológico, implicando un consumo de energía significativo. Mientras los recursos laborales son aspectos del trabajo que facilitan el cumplimiento de estas demandas y la consecución de logros laborales (Abubakar et al., 2022).

La interpretación del modelo de demandas-recursos laborales en el contexto del aburrimiento ha sido influida por la consideración de este como una emoción desactivante y displacentera (ver **figura 19**), situándolo como una respuesta a la ausencia tanto de demandas como de recursos laborales. En este sentido, la combinación de baja energía (pocas demandas laborales) y baja motivación (escasos recursos) se considera determinante en la consolidación del aburrimiento, creando un ambiente de trabajo carente de desafíos, que exige poca actividad y que implica pocos sentimientos de placer (Kawada et al., 2022; Reijseger et al., 2013; Striler & Jex, 2023). Aquí, se puede citar a Kawada et al., (2022) quienes encontraron que las demandas laborales muestran una relación curvilínea con variables de bienestar, indicando que bajas demandas pueden asociarse con mayores niveles de aburrimiento, mientras que altas demandas pueden causar mayor angustia psicológica y percepción de agotamiento.

Figura 19. Modelo Teoría JD-R. Modificado de Kawada et al., (2023b)



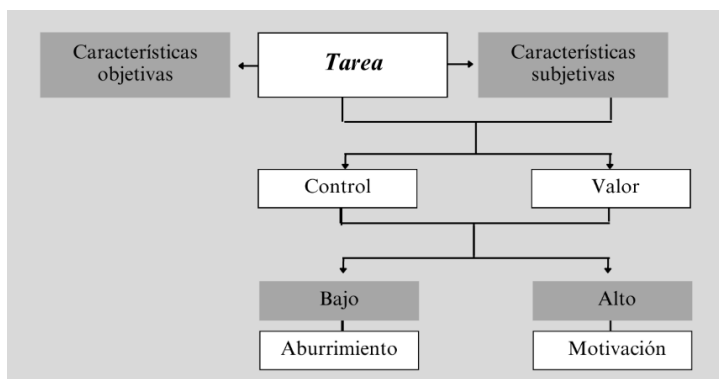
Asimismo, esta teoría ha sido empleada para determinar las acciones necesarias para reducir la experiencia del aburrimiento. Esto implica, entre otros factores, aumentar las demandas desafiantes (como la participación en nuevas metas laborales), disminuir las demandas

obstaculizadoras (como eliminar una interfaz innecesaria en la tarea), incrementar los recursos estructurales (como adquirir nuevos conocimientos) y aumentar los recursos sociales (como obtener retroalimentación de compañeros o supervisores) (Schott & Fischer, 2023; Striler & Jex, 2023). Lo que debería poderse abordar con detenimiento, pues como refieren algunas investigaciones el aumento de las demandas de trabajo, no parece en todos los casos ser un medio efectivo para responder a la disminución de los sentimientos de aburrimiento.

- **Teoría del control-valor**

La teoría del control-valor, postulada por Pekrun en 2006, sostiene que las emociones relacionadas con el logro dependen de las evaluaciones individuales de control y valor, que a su vez determinan las acciones y resultados de los individuos. Desde esta perspectiva, el aburrimiento se asocia con actividades o tareas que carecen de valor intrínseco o extrínseco, lo que lleva a que el trabajador las evalúe como poco agradables e irrelevantes para la consecución de metas de interés personal (L. K. Harju et al., 2022). Así, la teoría, permite reconocer como el aburrimiento no solo surge de tareas que suponen poco desafío, sino también de aquellas que, aunque desafiantes, no se valoran porque no contribuyen a alcanzar objetivos de interés personal (ver **figura 20**) (L. K. Harju et al., 2022). En otras palabras, cuando una tarea tiene un valor personal, la experiencia de aburrimiento será menor, fomentando la motivación y el aprendizaje. Por ello, se resalta en la importancia de que las tareas laborales sean no solo desafiantes, sino también relevantes para los objetivos personales y profesionales de los empleados.

Figura 20. Teoría control-valor. Elaboración propia (2024).



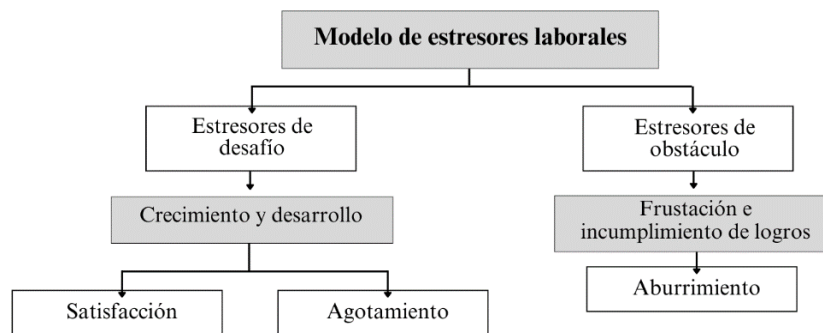
De igual forma, se subraya en la importancia de la percepción de control de los trabajadores. Así, cuando sienten que pueden influir sobre sus tareas, los resultados, y la toma de decisiones, será menos probable que experimenten sentimientos de aburrimiento. Lo que a su vez

se relaciona con la capacidad para manejar las responsabilidades laborales y enfrentar los desafíos de manera efectiva, reforzando la motivación intrínseca y la satisfacción laboral (L. K. Harju et al., 2022a). Por tanto, la teoría de control-valor ofrece un marco valioso para comprender las dinámicas del aburrimiento en el trabajo, y desarrollar estrategias que promuevan un entorno laboral estimulante y gratificante. Al enfocarse en aumentar el valor percibido de las tareas y mejorar el control de los empleados sobre su trabajo, las organizaciones pueden crear condiciones que favorezcan la motivación, el aprendizaje y la satisfacción laboral.

- **Modelo de los estresores laborales:**

El modelo de estresores laborales, introducido por Webster y Roe, clasifica los estresores en el lugar de trabajo en dos categorías principales: los estresores de desafío y los estresores de obstáculo. Los *estresores de desafío* son aquellos que, aunque a veces extenuantes, conducen al crecimiento y al desarrollo profesional o personal. Mientras, los *estresores de obstáculo* suelen impedir el cumplimiento de logros y la posibilidad de desarrollo, frustrando las metas individuales y reduciendo el rendimiento (ver **figura 21**) (L. K. Harju et al., 2022b).

Figura 21. Modelo de estresores laborales. Retomado de L. K. Harju et al., (2022a)



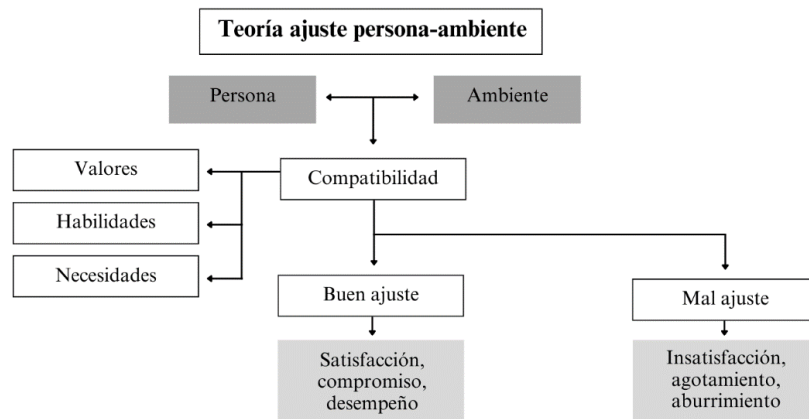
El aburrimiento en el trabajo suele asociarse con la ausencia de factores estresores de desafío. Es decir, bajos niveles de carga de trabajo pueden llevar a una falta de estímulo y, en consecuencia, a experimentar el aburrimiento. Sin embargo, los estresores de obstáculo también son cruciales para comprender este fenómeno, ya que entornos de trabajo altamente burocráticos, estilos de liderazgo autoritarios, y la falta de retroalimentación pueden contribuir significativamente a la experiencia de aburrimiento. En tales entornos, los empleados perciben que estos factores obstaculizan el logro de sus metas, lo que incrementa el aburrimiento (L. K. Harju et al., 2023).

Autores como Karatepe & Kim (2020) sugieren que el aburrimiento puede ser visto como un estresor obstaculizador en sí mismo, debido a que no solo reduce la motivación de los trabajadores, sino que también impide su progreso en los objetivos de aprendizaje y crecimiento. Por tanto, un equilibrio entre los estresores de desafío y de obstáculo resulta crucial para la gestión efectiva del entorno laboral. Mientras que una carga de trabajo excesiva puede ser abrumadora, la falta de desafíos puede llevar al aburrimiento. Y aunque la eliminación completa de obstáculos no siempre es posible, su control y reducción favorecerá el bienestar y la satisfacción de los trabajadores.

- **Teoría del ajuste persona-ambiente (P-E):**

Esta teoría ha sido formulada y reformulada por diversos autores, refiriéndose de manera generalizada a la compatibilidad entre un individuo y el entorno del cuál hace parte. Incluye variables como los valores, necesidades, habilidades y demandas del entorno, considerando que, ante un mayor nivel de ajuste, se espera que la persona se sienta más satisfecha, comprometida y tenga un mejor desempeño (Oakman & Wells, 2016). Y en contraste, mientras menor sea el ajuste de la persona a su entorno, mayor será la percepción de insatisfacción laboral y de estados como el agotamiento o el aburrimiento laboral (Jessurun et al., 2020) (ver *figura 22*).

Figura 22. Teoría ajuste persona-ambiente. Elaboración propia (2024).



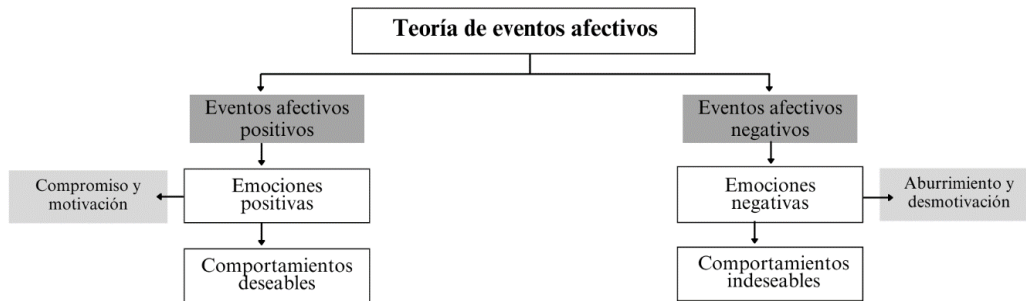
Más allá del nivel de estimulación vinculado a la tarea, será determinante el equilibrio entre las demandas del ambiente de trabajo, y las preferencias, necesidades y competencias propias a cada trabajador. Con ello, y vinculado a la noción de aburrimiento, una situación o actividad laboral puede ser objetivamente compleja y estimulante, pero aun así resultar poco significativa para el individuo, aumentando la probabilidad que éste experimente sentimientos de aburrimiento (Fisher, 1993). Aun así, las necesidades y preocupaciones de los individuos son cambiantes, por lo que

surge la necesidad no solo de fomentar el equilibrio entre el trabajador y su entorno de trabajo, sino que se establezcan procesos de vigilancia continuo, incrementando los niveles de ajuste.

- **Teoría de los eventos afectivos:**

Por último, la teoría de los eventos afectivos, propuesta por Weiss y Cropanzano en 1996, describe como la presencia de eventos afectivos puede ser concomitante en el desarrollo de determinadas tendencias conductuales en los trabajadores. Basándose en el supuesto que las personas actúan y se comportan en su entorno, en función de las reacciones emocionales que estos contextos les generan (Abubakar et al., 2022), allí los eventos afectivos podrán catalogarse como positivos o negativos. Para ilustrar, un evento afectivo negativo, como una tarea repetitiva y poco desafiante, puede fomentar el aburrimiento, que a su vez puede llevar a comportamientos de evitación. Por otro lado, eventos afectivos positivos, como el reconocimiento por un trabajo bien hecho, pueden aumentar la motivación y el compromiso, e implicar menores niveles de aburrimiento y desconexión con el trabajo (ver *figura 23*).

Figura 23. Teoría de los eventos afectivos.



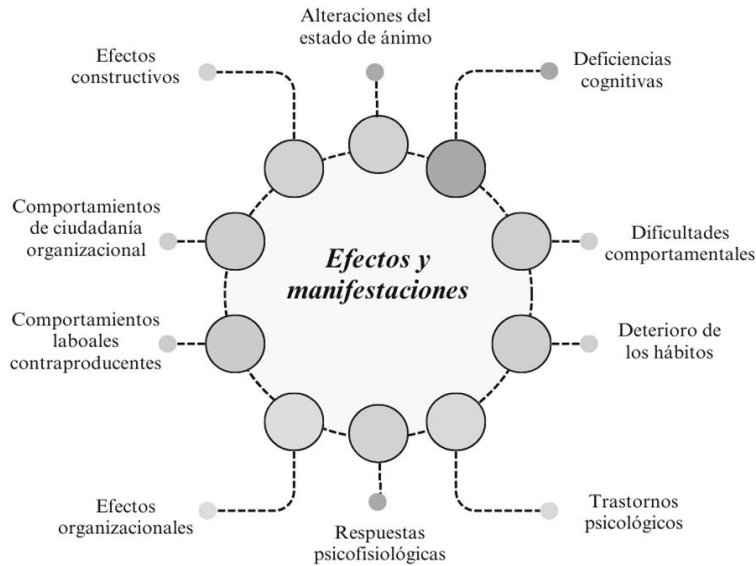
Cada una de estas teorías, aporta al estudio del aburrimiento en el trabajo. Aun así, suelen enfocarse en el reconocimiento de factores particulares, por lo que se consideran limitadas frente a la comprensión del carácter multidimensional de este fenómeno. Y a su vez, suelen vincularse en mayor medida a dimensiones causales como las condiciones de la tarea, la organización del trabajo y las características individuales, dejando de lado factores coyunturales y contextuales que pueden ser determinantes en la experiencia del aburrimiento. Por lo que resultan necesarias para comprender el fenómeno de estudio, pero se deberían poder abordar de forma integrativa y comprendiendo factores sociales más amplios.

Capítulo 4. *Comprendiendo el aburrimiento a través de sus efectos y manifestaciones*

Las señales más evidentes y comunes del aburrimiento, aunque no pueden ser universalmente aplicables debido a su conexión con otros factores, incluyen gestos, conductas y manifestaciones visibles como suspiros, inquietud, garabatos y bostezos, que indican cierto grado de tensión y agitación (Cleary et al., 2016; Mael & Jex, 2015; Noury et al., 2022). Así como expresiones faciales que pueden revelar una mayor presencia de sentimientos de aburrimiento como un rostro neutro e inexpresivo, menor movimiento en los ojos y cejas, y una mirada pasiva o hacia abajo (Awada et al., 2024). De igual forma, aunque fáciles de reconocer, no resultan un criterio determinante en la evaluación de este fenómeno, pues no siempre se encuentran presentes en todas las personas que experimentan sentimientos de aburrimiento en su trabajo.

Igualmente, aun cuando el aburrimiento resulta una respuesta principalmente afectiva, también incluye algunas manifestaciones cognitivas y conductuales (L. K. Harju et al., 2023). Las *manifestaciones afectivas* incluyen por ejemplo, la percepción desagradable como emoción frente a un estímulo o evento particular, las *manifestaciones cognitivas* pueden asociarse con dificultades atencionales o sensación de alteración del tiempo, y las *manifestaciones conductuales* implican por ejemplo, participar en distracciones y actividades no relacionadas con la tarea como un mecanismo de afrontamiento que permite hacer frente a la situación que evoca el aburrimiento (Seppälä et al., 2023). Así, con el objetivo de poder reconocer de manera integral las consecuencias del aburrimiento en el lugar de trabajo, se recopilaron en el presente capítulo, las principales manifestaciones y efectos que surgen de los documentos de investigación seleccionados. Donde se incluyen desde respuestas probablemente transitorias o de corto plazo como el estado de ánimo, hasta efectos mucho más graves y prolongados como las conductas laborales contraproducentes y los efectos psicofisiológicos, o de largo plazo (ver *figura 24*).

Figura 24. Principales efectos y manifestaciones del aburrimiento. Elaboración propia (2024).



Alteraciones del Estado de ánimo

Los estados de ánimo que suelen acompañar la experiencia de aburrimiento abarcan sentimientos de frustración, soledad, letargo, angustia psicológica, menor motivación y bajos niveles de energía (Abubakar et al., 2022; Cleary et al., 2016; L. K. Harju et al., 2022a; Kawada et al., 2023a). A su vez, algunas investigaciones han relacionado el aburrimiento con sentimientos de ansiedad, agresividad e ira (Seppälä et al., 2023; R. M. Stock, 2016). Acompañadas de una serie de disposiciones actitudinales y comportamentales, que se asocian con una menor percepción del estado de salud y bienestar entre los trabajadores aburridos, lo que puede contribuir a un mayor estrés recurrente (L. Harju et al., 2014).

Por otro lado, y aunque no se encuentra totalmente asociado con el estado de ánimo se ha establecido que el aburrimiento puede ocasionar un mayor nivel de fatiga física y psicológica. La fatiga física se verá representada en menores niveles de energía, que se han consumido probablemente por tareas repetitivas o carentes de sentido. Mientras la fatiga cognitiva o psicológica puede vincularse al agotamiento generado por el procesamiento de la información que resulta de tareas que son percibidas como aburridas, poco desafiantes, que promueven el estrés, o que no contribuyen al estado motivacional (Cummings et al., 2016a).

Asimismo, aunque el *síndrome de Boreout* se ha asociado con efectos de un estado más crónico de la exposición prolongada a situaciones de aburrimiento, infraexigencia y pérdida del interés, se ha vinculado también con afectaciones del estado de ánimo como sentimientos de vergüenza, inutilidad, frustración, tristeza y estancamiento, que a largo plazo podrían desembocar en condiciones más graves como la depresión u otras afectaciones de la salud mental (Chtioui et al., 2022). Así como con sentimientos de fatiga, irritabilidad, pereza y desmotivación por el trabajo (Kara et al., 2023; Villavicencio Ayub & García González, 2023).

Por último, en el estudio realizado por M. L. M. van Hooff & van Hooft, (2016) se establece que tanto el bienestar como el estado de ánimo de los trabajadores puede verse afectados por el aburrimiento en el trabajo, en la medida que se encuentren presentes características de centralidad laboral. Es decir, aquellos trabajadores que valoran mucho su trabajo, y dedican gran parte de su tiempo e identidad personal a las circunstancias asociadas con su entorno laboral, serán más propensos a experimentar una disminución en su bienestar y posibles alteraciones en el estado de ánimo, cuando experimenten emociones de aburrimiento dentro de este contexto.

Trastornos psicológicos

El aburrimiento prolongado, crónico o incluso el denominado *Síndrome de Boreout*, aumentan la probabilidad de desarrollar trastornos como la depresión, donde los individuos experimentan sentimientos de frustración y vacío que se extienden a diferentes ámbitos y contextos de sus vidas (L. K. Harju et al., 2022; C. Tsai, 2016). En particular, la depresión puede surgir como resultado de la percepción de una falta de desafíos y significado en las actividades diarias, que lleva a una sensación generalizada de insatisfacción. Esta percepción puede contribuir a una visión negativa de uno mismo y del mundo que le rodea, y en última instancia, termina afectando la calidad de vida del individuo, pues resulta en diferentes efectos que se generalizan casi a todos los contextos de los que hace parte la persona afectada (Lehmann et al., 2011).

Es fundamental comprender que, si bien el aburrimiento y la depresión pueden compartir algunos síntomas, como la falta de interés o la apatía, son experiencias distintas que requieren de acciones y propuestas de abordaje específicas. Mientras que el aburrimiento tiende a ser una reacción a un entorno monótono o carente de desafíos, la depresión implica un estado de ánimo más generalizado que afecta múltiples aspectos de la vida de una persona (Loukidou, Loan-Clarke, et al., 2009). De tal forma, se ha sugerido que la depresión a diferencia del aburrimiento suele estar

acompañada de otros afectos como la resignación, el desaliento y la fatiga, así como autoevaluaciones negativas sobre sí mismo y el entorno, que en ocasiones llevan a la persona a sentirse inferior, y tener poco o ningún interés en alternativas para abordar la situación. A diferencia del individuo aburrido que busca ser estimulado, y que suele sentir que el problema recae en su entorno y no en él, y en contraposición, puede llegar a sentirse superior o demasiado competente para las opciones que le ofrece su contexto (Mael & Jex, 2015).

Frente a la noción del *Boreout* como síndrome de aburrimiento crónico Özsungur, (2020) establece que éste puede conducir a estados más graves de la salud mental como el estrés, la ansiedad y la depresión. Por lo que se considera que, aunque el aburrimiento puede conducir a ciertos estados psicopatológicos, su materialización será más probable ante la exposición prolongada al aburrimiento, el aburrimiento crónico o la presencia del denominado síndrome de Boreout. Presentándose no solo trastornos por depresión o ansiedad, sino cuadros obsesivos, apatía o anhedonia, que pueden incidir sobre otras áreas de la vida del individuo, impactando incluso en su tiempo libre, e impidiéndole sentir placer o satisfacción en las actividades en las que participa (Rengade, 2016)

Deficiencias Cognitivas

Los trabajadores aburridos que posiblemente experimentan que su trabajo es insatisfactorio o desagradable, tendrán una menor posibilidad de captar los diferentes estímulos de las tareas que realizan. Y aquí, nos encontraremos ante una posible falla atencional (Tsai, 2016), sobre todo de las tareas que requieren de una alta atención sostenida (Kass et al., 2001). Este déficit atencional puede tener consecuencias graves, como una mayor propensión a cometer errores o sufrir accidentes (Franklin-Johnson & Richomme-Huet, 2012). Allí, el aburrimiento puede afectar el rendimiento de los individuos al disminuir su nivel de atención, provocando respuestas más lentas (Zhao, 2024).

Por ejemplo, Bruursema et al., (2011) encontraron que, en operadores de vehículos aéreos no tripulados, quienes monitorean sistemas altamente automatizados, la percepción de aburrimiento o monotonía estaba asociada con problemas en la atención sostenida, lo que resultaba en tiempos de reacción más lentos y una disminución en la capacidad de mantener la vigilancia. Se ha sugerido que estos efectos pueden estar relacionados no solo con la percepción de aburrimiento, sino también con el nivel de compromiso con la tarea. Los trabajadores más

comprometidos pueden tener menos probabilidades de sentirse aburridos y de cometer errores relacionados con la falta de atención, lo que es fundamental para garantizar entornos de trabajo seguros (Whiteoak & Mohamed, 2016).

Los lapsos atencionales suelen ser factores mayormente asociados a entornos de baja carga de trabajo o que se encuentran altamente automatizados, implicando un estado progresivo de la disminución de la vigilancia del trabajador en términos de señales perdidas, tiempos de reacción prolongados, y un peor desempeño. Dicha disminución de la vigilancia como se ha mostrado en otros estudios parece aparecer después de 20 o 30 minutos de tareas que implican una atención sostenida (atención a un estímulo durante un tiempo prolongado) (Cummings et al., 2016a). De igual forma, se ha establecido que la percepción de aburrimiento de algunas tareas podría generar en los trabajadores divagación, distracción en otras tareas o un cambio de enfoque en la actividad (Angulo-Sherman et al., 2022). E incluso éste fenómeno se ha relacionado con alteraciones o distorsiones del estado temporal, que lleva a los trabajadores a percibir que el tiempo pasa más lentamente o que se encuentra detenido (du Toit, 2015).

Dificultades Comportamentales

El aburrimiento en el entorno laboral puede desencadenar una serie de emociones negativas, que aumentan la probabilidad de que los trabajadores se aislen socialmente (Kawada et al., 2023a), lo que a su vez se ha relacionado con niveles más bajos de autoestima, sentimientos de desesperanza y frustración (Mael & Jex, 2015). Esta situación ha demostrado que en ocasiones el aburrimiento puede conducir a acciones de robo de tiempo, donde los empleados destinan una parte considerable de su jornada laboral a actividades no relacionadas con sus responsabilidades, como tomar largos descansos o socializar con compañeros (Harold et al., 2022). Éstos también pueden verse evidenciado como comportamientos de distracción o participación en actividades no relacionadas con la tarea, que en ocasiones resultan en una forma de afrontar el nivel de insatisfacción percibida por las actividades laborales que se realizan (L. K. Harju et al., 2022).

Respuesta Físicas y Fisiológicas

Las principales investigaciones sobre los posibles efectos fisiológicos y de salud derivados del aburrimiento en el trabajo, surgen de métodos de autorreporte dirigidos a los empleados para conocer su estado de salud. Allí, se empiezan a identificar relaciones con puntajes más altos en escalas de somatización, que reflejan signos de fatiga, letargo, falta de energía, dolores de cabeza y otras dolencias relacionadas con respuestas por estrés (Mael & Jex, 2015). Empero, hasta hoy son pocos los estudios que han adoptado medidas fisiológicas y empíricas para investigar tales efectos.

Aun así, dentro de las investigaciones que recogen medidas objetivas se encuentra la de Seppälä et al., (2023), en la que se valoró la Variabilidad de la Frecuencia Cardíaca (VFC) en diferentes momentos, relacionándolas con el autorreporte de síntomas de aburrimiento por escala psicométrica. Identificando como principal hallazgo, que, aunque aburrimiento se ha conceptualizado tradicionalmente como una emoción de baja excitación, los resultados arrojan que mayores niveles de aburrimiento pueden correlacionarse a su vez con niveles más altos de activación fisiológica. Asociando incluso la experiencia del aburrimiento en el trabajo con una disfunción en la actividad del sistema nervioso autónomo, evidenciada por una reducción en la VFC. Lo que plantea un riesgo potencial en el aumento de la morbilidad y mortalidad, especialmente relacionada con enfermedades cardiovasculares (Seppälä et al., 2023). Asociándose con los hallazgos de investigaciones anteriores, que manifiestan que el aburrimiento incrementa las probabilidades de desarrollar enfermedades cardiovasculares en un promedio de 20 años (Bruursema et al., 2011; L. K. Harju et al., 2022).

Del mismo modo, Angulo-Sherman et al., (2022), evaluaron los cambios en las conexiones cerebrales mediante electroencefalografía (EEG) en individuos que realizaban tareas de autoobjetivación, como actividades cercanas a la experiencia del aburrimiento en el trabajo, y que suelen reconocerse como una forma de deshumanización donde los trabajadores son tratados como instrumentos para alcanzar la productividad, por tareas repetitivas y fragmentadas (que podrían implicar un mayor aburrimiento). Encontrando decrementos en la sincronización relacionada con los eventos en las frecuencias beta y gamma del área temporo-occipital del cerebro, que podría verse evidenciado en una disminución de las tareas de vigilancia y episodios de divagación mental. Finalmente, se han encontrado relaciones estadísticamente significativas entre entornos de trabajo

percibidos como aburridos, carentes de sentido o de poca exigencia con mayores reportes de problemas posturales o musculoesqueléticos (Okefor & Alamina, 2018).

Deterioro de los Hábitos

El aburrimiento se ha vinculado con un deterioro de los hábitos y rutinas diarias de los trabajadores, implicando mayores reportes de trastornos del sueño como somnolencia e insomnio (Fisher, 1993; Kabir et al., 2023; Tsai, 2016). Así, por ejemplo, en el estudio realizado por du Toit (2015) en guardias de seguridad, se encontró que las tareas laborales que inducían al aburrimiento podían generar efectos sobre la conducta alimentaria y la conducta del sueño. Respaldo por otros estudios que refieren como estos trabajadores pueden estar mayormente tentados a aumentar su ingesta de alimentos, especialmente de aquellos que resultan poco saludables, pues sus dietas suelen basarse en un alto consumo de azúcares y grasas, como mecanismo para obtener una compensación inmediata (Clohessy et al., 2019; Fisher, 1993).

Un factor crítico adicional en las manifestaciones de las experiencias del aburrimiento suele ser la intención por alejarse o evadir las responsabilidades laborales que resultan tediosas, expresándose en comportamientos tendientes a la procrastinación (L. K. Harju et al., 2022). E inclusive, más allá, del deterioro de los hábitos de los trabajadores que pueden afectar su estado de salud, el aburrimiento puede conducir a el surgimiento de nuevos hábitos evaluados como nocivos, o comportamientos adictivos, tales como el consumo excesivo de alcohol, el tabaquismo y el abuso de sustancias (L. K. Harju et al., 2016; Jégaden et al., 2015), ya que resultan en conductas que suelen ofrecer una sensación de gratificación inmediata para compensar el estado de insatisfacción y tedio.

Efectos en las organizaciones

Una de las consideraciones que se ha hecho sobre los posibles efectos sobre las organizaciones, es que, si el aburrimiento perdura, los trabajadores tenderán a sentirse más insatisfechos, y reducir su compromiso con la organización, aumentando el riesgo de dejar sus puestos de trabajo, por lo que pueden registrarse mayores índices de ausentismo, y rotación (Fisher, 1993; Kawada et al., 2022; Van Wyk et al., 2016; Zeschke & Zacher, 2023). Además, y como se tocó en capítulos anteriores, el aburrimiento puede implicar una serie de consecuencias que le significan una serie de costos elevados a las organizaciones derivados del aumento de la necesidad

de atención en salud y de las posibles pérdidas sobre el rendimiento organizacional. Por ejemplo, se ha establecido que un empleado que está aburrido y no presta atención puede cometer errores que pueden provocar accidentes con consecuencias significativas para el trabajador, terceros y las organizaciones (Schott & Fischer, 2023; C. Tsai, 2016).

De igual manera, el aburrimiento en el lugar de trabajo puede estar acompañado de mayores índices de presentismo, en los que se evidencia que, pese a que los trabajadores están dentro del lugar de trabajo, se encuentran poco comprometidos o concentrados con las tareas que se les han asignado (Cleary et al., 2016; Wan et al., 2014). Así como otros estudios que describen como los trabajadores con mayor propensión al aburrimiento pueden mostrar menores niveles de implicación y satisfacción con el trabajo (Fisher, 1993; Reijseger et al., 2013). E incluso, se ha considerado que dichas emociones en personas mayores pueden ocasionar un deseo de jubilación anticipada (Oakman & Wells, 2016).

Por otro lado, las experiencias de aburrimiento pueden conducir a una menor evaluación de la capacidad de trabajo (Seppälä et al., 2023), lo que podría observarse a través de los indicadores de desempeño, el rendimiento reportado por el supervisor u otros que reflejen el nivel de productividad alcanzado por cada trabajador (Gemmill & Oakley, 1992; Karadal et al., 2018). Así como al deterioro de las relaciones entre compañeros de trabajo, y el aumento de los conflictos generalmente asociados a factores como la competitividad, derivado del interés de los trabajadores por alcanzar nuevas oportunidades de crecimiento que les permitan salir de las tareas que realizan actualmente y que les resultan aburridas, aumentando el riesgo de presentarse conductas de abuso o acoso (Mael & Jex, 2015).

A su vez, las investigaciones que se han realizado frente al fenómeno del aburrimiento y el síndrome de Boreout en organizaciones del sector servicios, han encontrado que el aburrimiento no solo afecta el bienestar y la salud de los trabajadores, sino que además suele manifestarse en un deterioro de la calidad de los servicios prestados y de la atención que se brinda a los clientes (Lee & Wetzel, 2023; R. M. Stock, 2016). Así como, una menor capacidad de reconocer e identificar las necesidades de los usuarios a quienes se les prestan los servicios (Karatepe & Kim, 2020; Poirier et al., 2021), y la falta generalizada de los niveles de energía, que limitan el comportamiento innovador (R. M. Stock, 2015a).

Conductas laborales contraproducentes

Se ha sugerido que los comportamientos laborales contraproducentes pueden surgir de emociones negativas derivadas de una evaluación desfavorable del entorno laboral. No obstante, se ha demostrado que inicialmente los trabajadores tienden a mostrar comportamientos menos perjudiciales, que podrían interpretarse como simples formas de afrontamiento o aburrimiento, pero que con el tiempo pueden intensificarse y dar lugar a comportamientos más graves que afectan tanto al trabajador como a su entorno, sobre todo si no son atendidos y gestionados de forma oportuna (Fisher, 1993; M. L. M. van Hooff & van Hooft, 2014).

Estos comportamientos pueden ser comprendidos como aquellos que tienen el potencial de dañar a las organizaciones y/o a las partes interesadas de la organización, clasificándose en seis tipos: a) *el abuso contra otros*, que consiste en actos dirigidos a dañar física o psicológicamente a otros miembros de la organización, b) *la desviación de la producción*, que implica el acto intencionado de realizar tareas laborales de forma infectiva, c) *el sabotaje*, por la desconfiguración o destrucción de la propiedad de la organización, d) *el retiro*, que no solo implica el acto de abandono al puesto de trabajo, sino la dedicación reiterada de actividades no relacionadas con la tarea dentro de la jornada de trabajo, e) *el robo*, como la acción de tomar objetos pertenecientes a la organización o a otro individuos, y f) *las payasadas*, en las que el individuo utiliza el juego o el sabotaje para perder tiempo o recursos (Bruursema et al., 2011).

Bauer & Spector (2015) clasifican los posibles comportamientos laborales contraproducentes o CWB (por sus siglas al inglés) en dos grupos: los *CWB activos*, que implican la ejecución de algún tipo de comportamiento (como el abuso) y los *CWB pasivos*, que implican la inacción de comportamientos esperados por la organización (como la desviación de la producción). Encontrando que el aburrimiento se suele relacionar en mayor medida con CWB activos como el sabotaje, el abuso hacia otros y las bromas pesadas.

De hecho, el acoso se ha encontrado como una de las principales manifestaciones contraproducentes del aburrimiento en el trabajo, en la que los individuos hacen uso del humor y las bromas de manera inapropiada como una forma de sobrellevar la monotonía y la falta de estimulación que encuentran en el desarrollo de sus actividades (Djurkovic et al., 2022). A su vez, Bruursema et al. (2011) establece que son los individuos más propensos al aburrimiento con asociación a estimulación externa los que más pueden mostrar comportamientos laborales contraproducentes como la destrucción de la propiedad, el robo, o la retirada del entorno de trabajo,

ya que probablemente se siente enojados y frustrados, culpabilizando a la organización de su propia sensación de aburrimiento.

Por otra parte Hollow (2013) señala que el aburrimiento puede ser un factor relacionado con el desarrollo de comportamientos fraudulentos en los trabajadores, que surgen como un fenómeno que pone en evidencia las deficiencias en las estructuras organizacionales (como la ausencia de supervisión) y la falta de estímulos o desafíos. Lo que puede llevar a los trabajadores a intentar desafiar esas estructuras en un intento por ocupar su tiempo, y como una respuesta a la insatisfacción que percibe de su entorno de trabajo. De esta forma, es importante destacar, como se planteó en un estudio previo, que es la experiencia prolongada y crónica al aburrimiento, la que suele asociarse con mayores reportes de CWB, sugiriendo que más allá de los sentimientos eventuales de aburrimiento, es la ocurrencia continua de estas emociones la que puede predecir mejor la tendencia a que los trabajadores lleven a cabo comportamientos que no benefician a las organizaciones (Spanouli et al., 2023).

Conductas de ciudadanía organizacional o comportamientos prosociales

Los efectos que el aburrimiento puede tener en el entorno laboral son diversos y pueden estar influenciados por una serie de variables contextuales e individuales. Es interesante notar que, en ciertos casos, el aburrimiento puede conducir a lo que se conoce como *comportamientos de ciudadanía organizacional*, que, en contraposición a los efectos y manifestaciones mencionados con anterioridad, llevan a que los trabajadores busquen activamente contribuir a sus equipos y a la organización. Este fenómeno puede interpretarse como un intento de contrarrestar la monotonía y la insatisfacción que el aburrimiento genera, buscando así cambiar la percepción negativa que se tiene de la experiencia que se vive, hacia orientaciones mucho más activas o positivas (Spector & Fox, 2010). Tal como lo señala Spanouli et al., (2023) más allá de la mera vivencia del aburrimiento, son los factores individuales los que tienen un papel crucial en la predicción de estos comportamientos de ciudadanía organizacional. Encontrando que los trabajadores con características personales, como el optimismo, la conciencia y la motivación intrínseca, suelen ser más propensos a desarrollar este tipo de comportamientos (Spector & Fox, 2010).

Del mismo modo, esto podría vincularse con lo expuesto dentro de la *teoría de la regulación de la acción*, que plantea la posibilidad de que el aburrimiento no solo genere emociones negativas, sino que también pueda conducir a comportamientos prosociales, como ayudar a otros. Y aunque se requiere una investigación más profunda y detallada en el tema, así como en los factores que lo generan, se abre una puerta importante hacia la reflexión del aburrimiento como una experiencia que puede influir al desarrollo personal y a la forma en la que nos relacionamos con otras personas (Zeschke & Zacher, 2023).

Efectos constructivos

Más allá de los enfoques convencionales que suelen resaltar los aspectos negativos del aburrimiento en el trabajo, se ha explorado un panorama más amplio en el que se consideran sus posibles efectos positivos o constructivos. Spector & Fox (2010) han sugerido que el aburrimiento podría no ser simplemente un obstáculo, sino también un motor para la innovación y la creatividad en el entorno laboral. Esta perspectiva plantea la idea de que el aburrimiento puede actuar como un catalizador que impulsa a los trabajadores a buscar nuevas oportunidades y desafíos. De hecho, investigaciones más recientes, como las de Molloy et al., (2024) sugieren que el aburrimiento puede ser una fuente de motivación intrínseca, ya que lleva a que los trabajadores puedan interesarse en la búsqueda de significado y satisfacción personal, desde una habilidad metacognitiva de reflexión profunda y reconocimiento personal.

Estas capacidades metacognitivas pueden llevar a la implementación de estrategias de afrontamiento positivas como el *pensamiento no relacionado con la tarea*, que, aunque algunos autores lo consideran como desfavorables, puede ser una estrategia que permite a los individuos reducir el afecto negativo, *modificar el compromiso de la tarea*, estableciendo por ejemplo nuevas metas o estrategias en desarrollo de las tareas, y la adquisición de *nuevos compromisos* como una forma de asumir responsabilidades alternas más satisfactorias o que ayuden a otros en forma de ampliación del puesto de trabajo (Schott & Fischer, 2023). Y que puede vincularse al estudio de Awada et al., (2024) que relaciona el fenómeno del aburrimiento en el trabajo con el denominado *eustres*, como una forma o tipo de respuesta positiva a situaciones de estrés que, aunque temporalmente percibidas como negativas, impulsan a los individuos a alcanzar una serie de objetivos personales y profesionales.

De igual forma, frente al reconocimiento de los efectos más constructivos de la experiencia del aburrimiento, han sido determinantes los aportes de las ciencias críticas que plantean que el aburrimiento resulta un punto de partida crucial para la búsqueda de significado, la reconfiguración de la identidad de los trabajadores, y la puesta en marcha de acciones de tipo más estructural orientadas a mitigar factores como la alienación en el marco de las relaciones sociales. Pues desde allí, se considera al aburrimiento como un reflejo más extendido de las formas de organizar el trabajo, la vida urbana y la herencia de la cultura occidental, y que, sin embargo, podría resultar en una fuerza nivel individual e incluso social (Johnsen, 2016). No obstante, estas reflexiones serán desarrollados con mayor profundidad en apartados posteriores.

En conclusión, los efectos y manifestaciones del aburrimiento en el trabajo abordados en este capítulo son múltiples y complejos. Por tanto, se requiere de una perspectiva multidimensional que considere tanto sus aspectos negativos como positivos. Es imperativo que se realicen nuevos estudios que analicen el aburrimiento desde diversas dimensiones, incluyendo sus potenciales como catalizador para la creatividad y la innovación, así como su capacidad para afectar el bienestar físico y emocional. Así, al comprender y gestionar el aburrimiento de manera más completa, se podrán desarrollar estrategias efectivas para mejorar la calidad de vida en el trabajo y fomentar un entorno laboral más saludable y satisfactorio.

Capítulo 5. Estrategias para la evaluación del aburrimiento en el trabajo

Una de las principales barreras que dificultan la evaluación y la detección del aburrimiento en el trabajo y del síndrome del Boreout es la negativa o resistencia de los trabajadores a manifestar abiertamente que se sienten aburridos por temor a represalias y a la estigmatización asociada con admitir tales emociones que podrían comprometer su posición o imagen profesional (Rothlin & Werder, 2008). El miedo de esta reacción social se deriva de la creencia que el aburrimiento es imposible en un entorno donde el éxito social es muy codiciado (Abubakar et al., 2022). Es por ello, que surge la necesidad de adoptar métodos de evaluación integradores, que, si bien pueden recurrir a algunas escalas cuantitativas, también deben reconocer la relevancia de incluir estrategias de evaluación cualitativas, pues al ser el aburrimiento difícil de identificar, se requiere de métodos sensibles a la posibilidad dialéctica de capturar estas realidades (Driver, 2022b, 2022a).

A su vez, estas herramientas o métodos de evaluación deberían llevar a poder comprender el fenómeno del aburrimiento como constructo multidimensional, integrando tanto el reconocimiento de *factores externos*, por el análisis de las características de las tareas, las condiciones propias a la organización del trabajo, y en general los recursos que le son ofrecidos al trabajador para el desarrollo de su rol. Así como, los *factores individuales* como percepciones individuales, factores personales, sociodemográficos, ocupacionales, entre otros (Cummins et al., 2016a).

De igual forma, es importante referir que los empleadores y las organizaciones deben abordar el aburrimiento de sus trabajadores por dos razones principales. Una de ellas es que parece ser que el aburrimiento está muy extendido e incluso se espera que tienda a aumentar por algunos factores como la automatización y las nuevas tecnologías. Y, por otro lado, se ha reconocido que el aburrimiento puede implicar una serie de resultados contraproducentes que pueden generar efectos significativos sobre el bienestar y la salud del trabajador, y sobre las mismas organizaciones (Mael & Jex, 2015).

Escalas e instrumentos para medir el aburrimiento

Las escalas para evaluar el aburrimiento en el trabajo se dividen en dos categorías principales: las que realizan la medición como un *rasgo* y las que lo hacen como un *estado*. Las primeras evalúan la predisposición o propensión general de una persona a experimentar aburrimiento en diversas situaciones, mientras que las segundas, lo hacen en entornos específicos, como el laboral (Reijseger et al., 2013; M. L. M. van Hooff & van Hooff, 2014). Algunos estudios han reportado que el problema principal de algunas de estas escalas es que confunden el constructo del aburrimiento con sus factores causales o consecuencias (Fisher, 1993; Vodanovich, 2003). A pesar de ello, a continuación, se presentan las principales escalas para medir el aburrimiento y el denominado síndrome de Boroeut.

Una de las escalas más relevantes para esta medición como rasgo es la *Boredom Proneness Scale (BPS)* o escala de propensión al aburrimiento en su traducción al español, desarrollada por Farmer y Sundberg en 1986. La BPS consta de 28 ítems de verdadero y falso diseñados para evaluar la susceptibilidad de una persona a experimentar sentimientos de aburrimiento, cuenta con una consistencia interna que suele oscilar entre 0,75 y 0,78. Abarcando según otros estudios, al menos cinco factores: la estimulación externa, la estimulación interna, las respuestas afectivas, la percepción del tiempo y la restricción (Vodanovich, 2003; Vodanovich & Watt, 2016). Esta escala ha sido ampliamente utilizada en estudios interesados en reconocer al aburrimiento como un fenómeno asociado a factores personales o individuales (Jégaden et al., 2015; Striler & Jex, 2023).

Otro de los instrumentos de medición que evalúa el aburrimiento como un rasgo, es la *escala de susceptibilidad al aburrimiento de Zuckerman (ZBS)*, que consta de 10 ítems en forma de elección forzada. Incluye dimensiones como la búsqueda de sensaciones, las variables de personalidad (como impulsividad, dominancia y extroversión), y conductas potencialmente peligrosas (como uso de drogas y conducción imprudente). De igual forma, se ha planteado que mide el aburrimiento resultante de la repetición y la falta de variedad, y cuenta con una consistencia interna que se ha considerado como baja oscilando entre 0,54 y 0,65, así como un coeficiente de alfa de 0,62. Aunque, dado el problema de su baja confiabilidad, estudios contemporáneos la han reformulado reportando mejores puntuaciones de validez y confiabilidad (Vodanovich & Watt, 2016).

Algunos instrumentos para evaluar el aburrimiento como estado incluyen la *escala LJBS* o Lee Job Boredom Scale desarrollada por Lee en 1986, compuesta por 17 ítems en una escala de cinco puntos. En sus versiones y modificaciones más recientes cuenta con una consistencia interna que oscila entre el 0,85 y el 0,91. Por otro lado la *escala holandesa de aburrimiento DUBS* diseñada por Reijseger et al., en el año 2013, organizada en ocho preguntas en una escala de respuesta tipo Likert, cuenta con un puntaje de coeficiente alfa que oscila entre el 0,80 y el 0,87 (Vodanovich, 2003; Vodanovich & Watt, 2016), usada ampliamente en el estudio del aburrimiento en el trabajo, validada en diferentes países (Kawada et al., 2022; Reijseger et al., 2013; Van Wyk et al., 2016).

Finalmente, una medida que aborda el aburrimiento como estado es el *Inventario de Aburrimiento Estatal SBI* desarrollado por Baratta y Spence en 2018. Esta consta de 11 ítems que evalúan al aburrimiento como un estado transitorio, basado en una definición como un estado desagradable de desactivación, donde el trabajador es incapaz de concentrarse, y experimenta una vaga necesidad de involucrarse en una actividad satisfactoria. Incluye tres dimensiones: falta de compromiso, baja activación e inatención, relacionado positivamente con variables como TDAH, significancia de vida y el aburrimiento como rasgo, y negativamente, con las variables de compromiso laboral y vigor.

Frente al estudio del *Boreout*, también se han desarrollado una serie de escalas para su medición. Una de ella es la de Cabrera (2014b), compuesta de 18 ítems ordenados en una escala tipo Likert, que cuenta con un alfa de Cronbach de 0,86. Se divide en las tres dimensiones que fueron formuladas por Rothlin y Werdes: la infraexigencia, el desinterés y el aburrimiento, a las que le añaden 10 enunciados denominados como estrategias *Proboreout*, que analizan los mecanismos de defensa que desarrollan los individuos con el objetivo de parecer ocupados y agobiados, evitando así, que se les asigne más tareas. Esta escala fue adaptada para población mexicana (Villavicencio Ayub & García González, 2023).

La escala desarrollada por Stock en el año 2015 para evaluar la presencia de síntomas de Boreout, se compone de 11 ítems en una escala tipo likert de 7 puntos. Las dimensiones que la componen incluyen: la crisis de significado, crisis de crecimiento y el aburrimiento. Y la escala de Noriega, creada en el 2014 a partir de 18 ítems con puntuaciones en una escala de 0 a 4. Como la

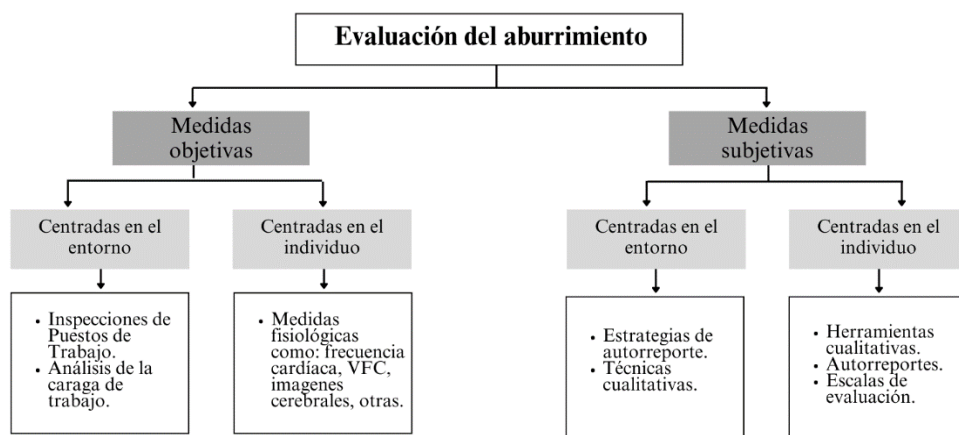
escala de Cabrera, se compone de las dimensiones de: aburrimiento, infraexigencia y desinterés, contando con una baja confiabilidad que oscila entre 0,76 a 0,46 (Poirier et al., 2021).

Por último, para medir el aburrimiento como un constructo multidimensional se ha utilizado la escala de aburrimiento multidimensional (MSBS) desarrollada por Fahlman, compuesta por 29 ítems en una escala tipo Likert de 7 puntos, que combinan las dimensiones de: desconexión, alta excitación, falta de atención, baja excitación, y percepción de atención. Con resultados de confiabilidad total de 0,91, y confiabilidad de las subescalas que oscilan entre 0,65 y 0,81. Algunos estudios han reportado correlaciones entre las puntuaciones de la MSBS, con propensión al aburrimiento, la depresión, la ira, la ansiedad, el neuroticismo, la impulsividad y la subescala de atención del TDAH (Vodanovich & Watt, 2016).

Otras herramientas

El aburrimiento surge como un estado afectivo que no puede comprenderse de forma exclusiva a características objetivas, o generalizadas a todos los trabajadores. Por lo que resulta valioso poder comprender también los factores subjetivos que intervienen a su consolidación, y su influencia por factores externos o situacionales. Es por ello, que surge la necesidad de generar estrategias de evaluación complementarias a las medidas ya desarrolladas, con el objetivo de fomentar en la comprensión e interpretación subjetiva de las propias vivencias de los individuos con relación a las experiencias de aburrimiento (ver *figura 25*). (Tsai, 2016).

Figura 25. Herramientas para la evaluación del aburrimiento. Elaboración propia (2024).



Considerando, escalas de evaluación y metodologías cualitativas para recoger información sobre la experiencia de aburrimiento, así como métodos complementarios tales como análisis de

puestos de trabajo y la evaluación de la carga de trabajo (física y mental), que favorezcan el análisis objetivo de los factores dentro del puesto de trabajo que pueden asociarse con la respuesta de aburrimiento reportada por los trabajadores (Panari et al., 2012). Para así, poder crear acciones que no solo se centren en el reporte del individuo y de sus posibles síntomas, sino sobre todo impactando sobre los factores estructurales de la tarea o el puesto de trabajo que inducen a tales respuestas.

A su vez, medidas fisiológicas que por ejemplo contemplen el análisis de la frecuencia cardíaca, el electrocardiograma, la conductancia de la piel, el electroencefalograma, y la espectroscopia funcional de infrarrojo cercano como herramientas, que como se ha demostrado en otros estudios pueden aportar a la investigación del aburrimiento dando luces de factores asociados como el nivel de excitación o activación (Cummings et al., 2016a). Estas herramientas pueden ser valiosas para profundizar en el estudio del aburrimiento en el trabajo, el reconocimiento de las medidas fisiológicas asociado a este fenómeno, y la posibilidad de predecir y atender a posibles riesgos o efectos a largo plazo.

Capítulo 6. Afrontando el aburrimiento en el lugar de trabajo

El propósito de este capítulo es describir posibles estrategias para abordar e intervenir el aburrimiento en el contexto de trabajo, que han sido descritas en las investigaciones recopiladas. Cada una de estas estrategias debe plantear la responsabilidad conjunta de los diferentes actores, reconociendo de un lado, la participación de los trabajadores, dándoles la posibilidad de referir realmente cuánto nivel de autonomía, desafío, apoyo o retroalimentación reciben, y por otro lado, integrando la responsabilidad de los empleadores y entes gubernamentales para atender a la gestión y mitigación de factores de riesgo psicosocial como el aburrimiento (Lee & Wetzel, 2023).

Quizá los métodos más utilizados para aliviar el aburrimiento desde las conceptualizaciones de los primeros estudios sobre este fenómeno han incluido aquellas estrategias que implican replantear o rediseñar las características de las tareas que pueden conducir a un mayor aburrimiento y que incluyen, el rediseño de puestos de trabajo, la rotación de puestos y el enriquecimiento de las tareas (Tsai, 2016). No obstante, es importante referir que aumentar la carga laboral, sin hacer que las tareas sean realmente significantes, puede no ser una medida efectiva para aliviar el aburrimiento (Van Wyk et al., 2016).

Estos métodos deberán combinarse con el monitoreo permanente de las condiciones de trabajo de la población, reconociendo posibles señales de aburrimiento, que sugieran la necesidad de utilizar alguna estrategia de abordaje específica (Sousa & Neves, 2021). Además, deberían estar alineados a los procesos de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial, reconociendo la presencia de factores de riesgo y efectos sobre la salud derivados de la experiencia de aburrimiento en el trabajo. Su monitoreo puede contribuir al desarrollo de estrategias de promoción del bienestar de los trabajadores, la mejora del rendimiento de la organización, el desarrollo de los equipos, e incluso la creación de ambientes de trabajo seguros (Whiteoak & Mohamed, 2016).

La introducción de estas estrategias de abordaje e intervención en los escenarios de trabajo debe examinarse con cuidado garantizando su impacto y relevancia. Ya que como lo han sugerido algunos autores desde las ciencias críticas, es posible que éstas ocurran como un intento de las organizaciones por distraer la experiencia de aburrimiento de los trabajadores, lo que termina

reforzando la condición desde un sentido más crónico y profundo (Culié et al., 2022; Noury et al., 2022).

Estrategias de afrontamiento

En ocasiones, los propios trabajadores implementan una serie de comportamientos que les permiten obtener estimulación adicional como estrategia de afrontamiento a las experiencias de aburrimiento, o en palabras de Dishon-Berkovits et al., (2024) *los individuos modifican su experiencia de trabajo para hacerla más agradable y/o desafiante*. Estos comportamientos pueden incluir la presencia de determinados movimientos corporales, participar en tareas distractoras, ensoñaciones, leer, realizar actividades simultáneas, entre otras. Y aun cuando algunas de estas estrategias pueden conducir a efectos poco favorables para las organizaciones o los trabajadores, deben también ser vistas como acciones de resiliencia o *comportamientos subsidiarios* (du Toit, 2015; Fisher, 1993; Loukidou, Loan-Clarke, et al., 2009). Abordándolas de forma constructiva, más allá de generar de ellas restricciones o prohibiciones, sin indagar en los factores causales de tales comportamientos.

Estas conductas surgen porque el aburrimiento actúa como una señal que le exige al trabajador una intervención cuando el cerebro comienza a percibir que está perdiendo el control. Impulsando así, acciones adaptativas para enfrentarse a las situaciones o ejecutar acciones de búsqueda de significado (Zhao, 2024). De igual forma, pueden ser clasificadas como estrategias *pasivas*, cuando se busca evitar confrontar el problema directamente o reducir la tensión emocional, proporcionando un alivio temporal, aun cuando no logran impactar en los factores causales o estructurales que conducen al aburrimiento. Y *activas* cuando implican comportamientos orientados a abordar directamente el problema y sus efectos, a través de soluciones concretas y efectivas centradas en cambiar las condiciones laborales y mejorar el entorno para reducir el aburrimiento de manera sostenible (M. L. M. van Hooff & van Hooft, 2023).

Cummings et al., (2016b) identifica al menos tres tipos de estrategias de afrontamiento: el pensamiento no relacionado con la tarea, la participación en otra tarea y la modificación de la tarea actual. El *pensamiento no relacionado con la tarea* se refiere a estados cognitivos en los que el trabajador se sumerge en la divagación mental, ensoñaciones, reflexiones y la creación de fantasías. La *participación en otra tarea* implica la ejecución de acciones simultáneas no

relacionadas con la labor como el uso de tecnologías para atender a asuntos personales, la lectura, los juegos, entre otros. Por último, la *modificación de la tarea actual* puede involucrar la adquisición de nuevos desafíos, la introducción de interfaces y los cambios en la gestión del tiempo.

Quizá una de las estrategias más citadas en la investigación del aburrimiento, es el uso de teléfonos móviles y dispositivos electrónicos como un medio para obtener gratificación inmediata y hacer frente a la falta de estímulos (Lekkas et al., 2022). Con relación a ello, Ticona (2015) sostiene que, aunque se deben regular las tecnologías de la información y la comunicación para mantener un equilibrio entre la vida personal y laboral, su uso por parte de los empleados puede actuar como un mecanismo para ejercer control sobre sus propias tareas. Así, al utilizar las TIC personales para aliviar el aburrimiento, se promueve la liberación emocional y se cultiva la percepción de intimidad, facilitando una mayor sensación de control y autonomía.

Sin embargo, el uso de dispositivos electrónicos para aliviar el aburrimiento resulta un tema controvertido. Por ejemplo, en la investigación de Dora et al., (2021) la población de estudio no hacía uso de dispositivos móviles como una estrategia para aliviar el aburrimiento, y, de hecho, cuando lo hacían, sus niveles de fatiga y aburrimiento aumentaban. No obstante, una posible explicación a ello es que como se refiere en el mismo estudio, tales sentimientos aumentaron después de 20 minutos de uso repetido del dispositivo móvil, pero seguían siendo eficaces como una estrategia de alivio emocional, cuando se utilizaron por periodos cortos con promedios de 2 minutos. Lo que puede relacionarse con los hallazgos del estudio de Pindek et al., (2018) que exponen que el uso de estas tecnologías puede implicar tanto efectos positivos como negativos, y que estos pueden explicarse en función del tiempo de uso.

Finalmente, frente a las teorías del Boreout, las estrategias de afrontamiento resultan claves y se han denominado como, *Estrategias Pro-Boreout*, con una connotación mucho más negativa que las estrategias de afrontamiento en el marco conceptual del aburrimiento en el trabajo. Y que como se ha desarrollado en apartados anteriores, pueden ser vistas como acciones que el trabajador emprende para simular que está abrumado por el trabajo, con el objetivo de evitar que se le asignen más tareas. Y aunque se han planteado algunos posibles beneficios inmediatos como la reducción en la carga de trabajo y el alivio temporal del estrés asociado, suelen abordarse bajo la noción negativa con consecuencias para el empleado y la organización. Ejemplos de estas estrategias

incluyen prolongar innecesariamente el tiempo destinado a tareas simples, evitar tomar iniciativas adicionales y crear la percepción de estar constantemente ocupado con tareas triviales (Cabrera, 2014b; García-González et al., 2018b; Villavicencio Ayub & García González, 2023).

Procesos de selección

Como se señaló en el capítulo que aborda los factores asociados a la experiencia del aburrimiento (capítulo 3), las variables individuales o factores personales juegan un papel relevante en la experiencia del aburrimiento, lo que, a su vez, puede ser determinante en la consolidación del equilibrio persona-ambiente, surgiendo así la necesidad de implementar métodos de selección más robustos. Estos métodos deberían emplear diversas técnicas, como pruebas de selección, instrumentos psicométricos, entrevistas especializadas y análisis del desempeño en pruebas simuladas, ajustadas a las demandas, exigencias y competencias del cargo a contemplar.

Esto es particularmente importante en puestos que implican tareas de alto riesgo, donde la desatención causada por el aburrimiento podría poner en peligro tanto al trabajador como a terceros. Asimismo, se debe prestar atención a entornos catalogados objetivamente como repetitivos o de baja carga mental (Cummings et al., 2016a). No obstante, estos métodos no deben ser utilizados por los empleadores para legitimar prácticas discriminatorias. La premisa central debe ser la oportunidad de desarrollo y el interés en salvaguardar la salud del trabajador.

Con ello, los procesos de selección deben ser sensibles frente a la identificación de posibles adaptaciones entre los aspirantes y el entorno laboral que se les ofrece, basado en la premisa de proporcionar no solo un empleo, sino una oportunidad de carrera, evitando así fenómenos como la sobrecualificación (Drory, 1982; Fine & Nevo, 2008; Jessurun et al., 2020). Además, estos procesos podrían considerar rasgos de personalidad y factores individuales, como diagnósticos de TDAH o rasgos de propensión al aburrimiento (Fried et al., 2012; Loukidou, Loan-Clarke, et al., 2009), sobre todo cuando se alude a puestos que implican mayores niveles de estandarización y vigilancia, ya que como se ha investigado, pueden ser sujetos no solo más expuestos al aburrimiento, sino que además podrían tener mayores dificultades de adaptación a sus entornos de trabajo.

Del mismo modo, los trabajadores que, debido a sus diferencias individuales, muestren una mayor tolerancia al aburrimiento podrían ser asignados a trabajos más repetitivos o que ofrezcan

mayores recompensas externas y tangibles. Sin embargo, esto no debe implicar la ausencia de estrategias que promuevan su bienestar, mayor estimulación y oportunidades de desarrollo. Y en contraste, aquellos individuos con una mayor propensión al aburrimiento deberían ser destinados a tareas más estimulantes y desafiantes (Fisher, 1993). Lo que resulta crucial para asegurar que los empleados no solo sean capaces de desempeñar sus funciones de manera efectiva, sino que también se sientan comprometidos y motivados en su entorno laboral, reduciendo así los riesgos asociados al aburrimiento.

Brindar autonomía y contribuir al enriquecimiento de los puestos de trabajo

Un factor clave en el abordaje del aburrimiento surge de la posibilidad de otorgar a los trabajadores mayores niveles de autonomía y capacidades de tomar decisiones en sus puestos de trabajo, ligado, por ejemplo, a cómo pueden contribuir al desarrollo de sus tareas y organizar sus propios tiempos y espacios de trabajo (Gemmill & Oakley, 1992; Kanevsky & Keighley, 2003; M. L. M. van Hooff & van Hooft, 2016). La autonomía, como se ha demostrado en diversos estudios, puede ser un predictor clave de comportamientos orientados al desarrollo de estrategias efectivas para abordar el aburrimiento, como la elaboración del trabajo (Striler & Jex, 2023). A partir de esto, se han establecido al menos dos factores clave: la variable del tiempo y el ritmo de trabajo, y los métodos o procedimientos que utiliza para completar sus tareas, como la planificación, organización y coordinación (Smith et al., 1999; Tsai, 2016). Además, en relación con el tiempo, puede ser relevante establecer prácticas que permitan a los trabajadores elegir y organizar sus tiempos de descanso (Cleary et al., 2016).

También es necesario generar estrategias que aumenten los niveles de compromiso a través de la inclusión de desafíos y significados que resulten valiosos para los trabajadores (Villavicencio Ayub & García González, 2023). Este enriquecimiento del puesto de trabajo debe garantizar al menos tres aspectos fundamentales: la complejidad o variabilidad de la tarea, el uso de habilidades personales y las oportunidades para el crecimiento profesional (Smith et al., 1999). Los puestos deben diseñarse de manera que mitiguen la percepción de aburrimiento o monotonía por parte del trabajador, y que minimicen los posibles distractores, especialmente en puestos que requieren un alto nivel de atención para prevenir errores por la pérdida de vigilancia (Cummins et al., 2016a; Mael & Jex, 2015).

Simultáneamente, los gerentes deben ser conscientes de las regulaciones o normas que podrían aumentar el aburrimiento, y plantear estrategias que equilibren estas normativas con los intereses de los trabajadores (L. K. Harju et al., 2022). De igual forma, Cleary et al., (2016) expone que las estrategias orientadas al enriquecimiento de los puestos de trabajo deben asegurar el equilibrio entre dos factores principales: exigir a los empleados que realicen sus tareas diarias y brindar la posibilidad de desafiarlos con la inclusión de estímulos y tareas que ofrezcan una variedad de oportunidades gratificantes. Asimismo, C. Tsai (2016) sostiene que el enriquecimiento de los puestos de trabajo implica aumentar los niveles de control y responsabilidad de los trabajadores, permitiéndoles utilizar sus recursos y habilidades personales de manera más efectiva.

Rediseño de puestos de trabajo

Una consideración clave al plantear el diseño o rediseño de puestos de trabajo es la posibilidad de otorgar o añadir una cantidad y calidad de trabajo adecuada para estimular a los trabajadores y aliviar el aburrimiento (L. K. Harju et al., 2022). Esto incluye ofrecer mayores niveles de desafío, variabilidad, y la posibilidad de extender voluntariamente el rol, asegurando que se utilicen plenamente las habilidades de los trabajadores, y que éstos puedan percibir que sus tareas resultan significativas y tienen un propósito (L. K. Harju et al., 2016; Terán Cázares et al., 2021). Además, es fundamental buscar una adecuada correspondencia entre las demandas del trabajo y las habilidades de los empleados para evitar así, el surgimiento de síndromes como el Boreout y la inadaptación persona-ambiente (Karadal et al., 2018).

Prácticas organizacionales orientadas al rediseño de los puestos de trabajo podrían incluir estrategias como los sistemas de trabajo flexibles, los métodos de trabajo autónomos, y la apertura a diferentes actividades sociales. Así como el reconocimiento de las variables sociodemográficas, ocupacionales o culturales, para establecer posibles acuerdos, o adaptaciones a los cargos (Fisher, 1993). Por ejemplo, Khattak (2021) sugiere que el diseño del trabajo debe considerar la inclusión de descansos frecuentes para reducir la monotonía y la tensión mental, ofrecer una remuneración acorde con los esfuerzos físicos y mentales implicados en la tarea, proporcionar oportunidades de formación, fomentar la innovación y la creatividad, diseñar estaciones de trabajo que impliquen el uso de un mayor número de partes del cuerpo (evitando la concentración en unos pocos grupos musculares), y otorgar un mayor control sobre la tarea a los trabajadores.

Tareas secundarias

En entornos de baja carga mental, una herramienta importante para reducir el aburrimiento y aumentar la percepción de desafío puede ser la inclusión de tareas secundarias. Esta estrategia no solo puede reducir el aburrimiento, sino también mejorar los niveles de rendimiento al disminuir los errores por desatención. Existen dos tipos principales de tareas secundarias: las tareas de distracción y las tareas relacionadas. Las *tareas de distracción* implican la ejecución intencionada de tareas no relacionadas con el puesto de trabajo, que, pueden aumentar el estado de activación del trabajador. Por otro lado, las *tareas relacionadas* son aquellas que se añaden como una nueva interfaz de la actividad que desempeña cada trabajador (Ji et al., 2022).

Ambas estrategias han demostrado ser eficaces para reducir los niveles de aburrimiento reportados por los trabajadores. Aun así, aunque disminuyen la percepción de aburrimiento, no parecen tener efectos significativos sobre los tiempos de respuesta o la conciencia situacional. Esto sugiere que la inclusión de estas tareas secundarias no necesariamente mejora el desempeño en términos de rapidez o alerta (Ji et al., 2022). A pesar de ello, al aliviar la percepción de aburrimiento de los trabajadores, sería prudente considerar los efectos a largo plazo de un menor aburrimiento en variables como la productividad, la satisfacción de los empleados y otros indicadores de desempeño organizacional.

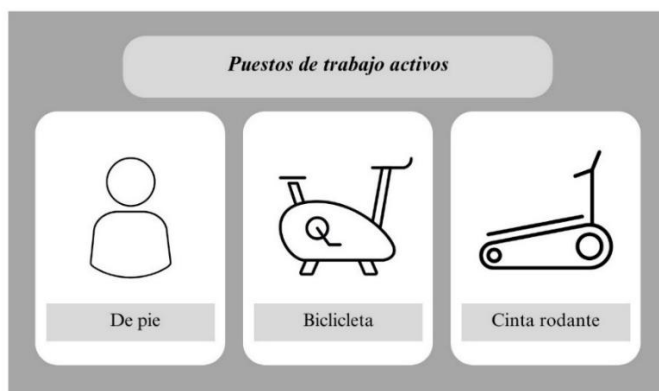
De igual manera, estas tareas secundarias deben revisarse con cautela, asegurando que fomenten la estimulación sin aumentar excesivamente la exigencia. Pues un aumento inapropiado en la exigencia podría resultar en el efecto contrario al deseado, llevando al trabajador a sentirse más estresado o posiblemente agotado (Cummings et al., 2016a). Por lo tanto, es crucial encontrar un equilibrio adecuado que permita a los trabajadores mantenerse estimulados y comprometidos sin añadir una carga adicional que pueda resultar contraproducente.

Estaciones de trabajo activas

Investigaciones como las de Sliter & Yuan (2015) y Dupont et al., (2019) han explorado las *estaciones de trabajo activas* como una intervención potencial para mitigar indirectamente los niveles de aburrimiento en el trabajo. Estas estaciones incluyen elementos como escritorios de pie, bicicletas estáticas y caminadoras (ver *figura 26*), los cuales no solo buscan mantener a los empleados en movimiento para combatir el sedentarismo y el sobrepeso, sino que también pueden

ofrecer una mayor variedad de estímulos y actividades durante la jornada laboral, que podría resultar beneficiosos en el intento por mitigar los niveles de aburrimiento en los trabajadores, proporcionando un entorno más dinámico y saludable, y promoviendo tanto el bienestar físico como el mental de los trabajadores.

Figura 26. Estaciones de trabajo activas. Elaboración propia (2024).



Los resultados del primer estudio indican que las estaciones de trabajo activas se asociaron con mayores niveles de excitación psicológica y disminución del aburrimiento. De igual forma, se encontró que los puestos en cintas rodantes condujeron a niveles más bajos de estrés en comparación con estar de pie, sentado, o en la bicicleta. No obstante, la investigación parece indicar que las estaciones con bicicletas podían implicar una menor puntuación en el rendimiento de tareas finas como usar el mouse o teclear en el computador (Sliter & Yuan, 2015). Y en el segundo estudio se logró encontrar que tanto las estaciones en bicicleta como cinta rodante parecieron proporcionar mayores cambios fisiológicos a corto plazo, conducir a una mejor salud, y reducir los niveles de aburrimiento. En contraste al estudio anterior, se encontró que el rendimiento frente al desarrollo de tareas motoras ejecutivas como escribir o señalar con el mouse se redujo en las estaciones con cintas rodantes (Dupont et al., 2019).

Aun así, se reconoce el alto costo de estas intervenciones para lograr proporcionar un puesto ambulante a cada empleado. Por lo que, se podrían implementar como espacios complementarios que puedan compartir y usar los empleados de manera alterna al desarrollo de sus tareas (Sliter & Yuan, 2015). Y, aunque se reconoce el posible aporte de estas estaciones como una acción que podría contribuir a reducir los niveles de aburrimiento en el trabajo, es crucial abordarlas con cuidado y de manera complementaria, pues no buscan atender directamente a los factores fundamentales que conducen a las experiencias de aburrimiento en el entorno laboral. Por

lo tanto, su implementación debe ir acompañada de estrategias adicionales que aborden las causas subyacentes del aburrimiento.

6. Discusión

Como se evidenció en capítulos anteriores, el *aburrimiento en el trabajo* y el *síndrome de Boreout* son conceptos que se encuentran situados geográficamente, y que reciben amplia influencia de los paradigmas dominantes de los entornos en lo que se han desarrollado. De hecho, se podría decir que estas nociones emergen de las tendencias de los entornos occidentales por patologizar el aburrimiento como algo necesario a erradicar (Noury et al., 2022). Y aunque en parte es cierto, y requiere de una atención especial por parte de los gobiernos y las organizaciones, fomentando la consolidación de condiciones de trabajo que promulguen el bienestar, la autonomía, la satisfacción y el crecimiento, no se puede abordar como un fenómeno superficial que se resuelve a través del cumplimiento de una serie de pasos, procedimientos o estrategias preestablecidas, sin reconocer de manera cuidadosa el entorno sociocultural y la dimensión propia a los trabajadores frente a las experiencias que conduce al aburrimiento.

Razón por la cual otras corrientes como la psicología social, la sociología, la filosofía, el psicoanálisis, la fenomenología, entre otras, han trascendido en esta visión dominante, y han situado al fenómeno del aburrimiento como un constructo mucho más amplio y político que surge a través del reconocimiento de los imperativos que se han configurado en torno a la noción del trabajo, y de la organización industrial de los siglos XX y XXI, y que de hecho, resultan en un reflejo sintomático de la situación social, política y cultural, vinculada a la construcción del sujeto moderno, y que han sido reconfiguradas en la actualidad por medio de nuevas formas de organizar el trabajo, heredadas de la misma corriente del pensamiento económico (Culié et al., 2022; Driver, 2022b, 2022a; Noury et al., 2022; P. Watt & Weibull, 2022).

Es así como, al considerar el aburrimiento en sí mismo como una crítica al contexto social y político hegemónico, se trasciende en su visión patológica. Pues ésta suele llevar a considerar el aburrimiento como un problema que debe tratarse en los mismos trabajadores, y que se limita a una serie de acciones puntuales dentro de los propios escenarios de trabajo, prestando nula o poca atención a las acciones a desarrollar en los contextos más amplios en los que emergen estas realidades (Driver, 2022b).

De hecho, estas corrientes más cercanas a las ciencias críticas invitan a la transformación de la forma en la que se concibe el aburrimiento como un factor nocivo, o una experiencia negativa, pues éste puede tener en sí mismo el poder de surgir como una experiencia empoderadora y resignificante para los trabajadores. Con el potencial de contribuir a la movilización de acciones transformadoras a nivel macro, denunciando y atendiendo a factores más amplios de poder y desigualdad, así como a formas de organizar el trabajo que no solo conducen a la experiencia del aburrimiento, sino que legitiman la precariedad laboral. Y que además desde el nivel individual o la experiencia propia de los trabajadores, puede resultar en un factor revelador de la verdadera importancia de su mundo interior y de las propias emociones más allá del orden impuesto. Actuando en algunos casos como una experiencia detonante para la búsqueda del verdadero significado interior (Mikkelsen, 2022).

Según Heidegger, esta emoción abre las puertas a la *sintonía fundamental* que lleva a pensar en las cuestiones más básicas del ser, dando sentido a las cosas y a la persona misma. Y esta búsqueda de significado es un proceso socialmente constituido a través del discurso y el habla, por medio de las relaciones intersubjetivas que se establecen con los otros (Mikkelsen, 2022). Que, frente al fenómeno del aburrimiento, puede implicar la ruptura de significado, que posteriormente puede llenarse con nuevos significados o alternativas. Con ello, se hace relevante atender al *llamado del aburrimiento* que se convierte en un mecanismo de defensa contra la caída del trabajo contemporáneo, revelando la condición preexistente que implica reflexionar en el sentido más profundo del ser, y de las proyecciones que se crean y se recrean de forma permanente, abriendo el estado de consciencia hacia lo que resulta verdaderamente significativo para cada individuo (Culié et al., 2022; Driver, 2022a).

Incluso, la exploración del aburrimiento desde una perspectiva política, nos invita a retomar el análisis de obras como las de *Tiempos Modernos* de Charles Chaplin (ver **figura 27**), pues esta pieza cinematográfica, presenta una crítica a las nuevas formas de organizar el trabajo desde la llegada del capitalismo industrial que poco a poco se ha ido transformando, y que con el ascenso del capitalismo de plataforma y el capitalismo blando, sigue representando retos relacionados con la fragmentación de tareas, la precarización del trabajo y los altos niveles de monotonía, que reflejan la noción de aburrimiento existencial y del concepto de alienación. El personaje de Chaplin, *Little Tramp* representa una figura frente a las luchas y resistencias de los *tiempos*

modernos, que lo llevan a la búsqueda constante de significado y emancipación (Driver, 2022a, 2022b; Mikkelsen, 2022; Noury et al., 2022; P. Watt & Weibull, 2022).

Figura 27. Modern Times (1936). (Prado, 2023).



No obstante, la investigación sobre el aburrimiento en el trabajo y el síndrome de Boreout se ha enmarcado dentro de la psicología ocupacional positivista, que a menudo privilegia la consideración del aburrimiento desde una visión individual por encima de una grupal. Y que ha llevado a su comprensión como un *afecto desagradable y desmotivado*, caracterizado por falta de motivación o apatía, en el que algunos individuos pueden ser más propensos a otros a experimentar aburrimiento. Lo que implicó inevitablemente la creación de una serie de escalas e instrumentos psicométricos para medir el aburrimiento tanto como un estado, y un rasgo de personalidad (Noury et al., 2022; P. Watt & Weibull, 2022).

Una posible secuela de esta forma de concebir el aburrimiento en el trabajo es que lleva a que en ocasiones se considere como algo *vergonzoso* ligado a trabajos mundanos (Noury et al., 2022). Dónde las organizaciones desde el sentido más instrumental del aburrimiento han comenzado a estar especialmente interesadas en gestionarlo y/o atenderlo, evitando así que los trabajadores pierdan su tiempo o su talento, para así mitigar posibles pérdidas como la que trae incluso el personal que resulta creativo e innovador. Lo que termina en muchas ocasiones creando una cultura corporativa en la que las empresas intentan evitar el aburrimiento creando técnicas para *pasar el tiempo* como el team building, la gamificación o las sesiones de mindfulness. Reforzando las propias emociones de los trabajadores, y conduciéndolos a considerar que dados los intentos que realiza la organización por mejorar la situación, y que parecen ineficaces pues el aburrimiento

sigue estando presente, terminan situando la emoción dentro de sí mismos (Culié et al., 2022). De hecho, Butler et al., (2011) sugieren que las empresas han incorporado la lúdica y el juego como medios para ejercer control y encubrir el aburrimiento, evitando así las pérdidas sobre la organización y fomentando la productividad.

De hecho, se destacan los efectos del aburrimiento dentro de escenarios de trabajo profesionales o altamente calificados, dado que probablemente allí los trabajadores intenten mantener el estatus y las altas expectativas de que tienen un trabajo interesante y apremiante, y, por tanto, se convencen incluso a ellos mismos que el aburrimiento no es una posibilidad; reconociéndolo como un tabú que amenaza su posición de estatus (Mikkelsen, 2022; Noury et al., 2022). Por tanto, se hace imperioso comprender el aburrimiento como algo social y cultural, que debe ser explicado en función a las circunstancias históricas en las que emerge (Mikkelsen, 2022).

El aburrimiento como el resultado de la modernidad y de la promesa fallida de la ilustración y el capitalismo triunfante, de los que surge la *crisis moderna de significado*, por trabajos que terminan sometiendo a los individuos a la rutina, la estandarización, la falta de autonomía, el control organizacional, y la estimulación reducida, o como se reportó en capítulos anteriores a la carga que, aunque excesiva carece de sentido (Noury et al., 2022). Pero sobre todo al trabajo que suscita al vacío existencial.

Teniendo en cuenta esta realidad, se ha intentado a partir de diferentes investigaciones comprender la posibilidad que nos da la literatura y el arte para descifrar el aburrimiento como algo fácilmente rastreable dentro de la cultura del trabajo. Así, autores como Culié et al., (2022) examinan las obras del escritor francés contemporáneo Michel Houellebecq, donde se refleja el síntoma y el malestar generado por la era moderna dentro de los entornos organizacionales. Su obra da vida a diferentes protagonistas que son similares y representan la noción de *antihéroes*, que terminan sintiéndose atrapados y deprimidos dentro de un sistema organizacional que los destruye lenta pero sistemáticamente, y que los expone a tareas mundanas, reglas burocráticas, y a una falta generalizada de autenticidad. A su vez, Noury et al., (2022) presenta el trabajo de Tehching Hsieh, un artista conceptual taiwanés-estadounidense que a través de su obra *Time Clock Pice*, refleja como el trabajo en muchos casos termina convirtiéndose en patrones de repetición y limitación temporal, que sumergen a los trabajadores en el aburrimiento (ver *figura 28*).

Figura 28. *Time Clock Piece* de Tehching Hsieh (1981). (Huang Vivian, 2023).



La dimensión temporal es algo característico del aburrimiento, de hecho, Heidegger argumentó que el aburrimiento tenía una dimensión casi obvia con el tiempo. Así, por ejemplo, cuando experimentamos sentimientos de aburrimiento, sentimos que el tiempo se detiene o se distorsiona (Noury et al., 2022), el tiempo parece transcurrir lentamente y eso es lo que puede llevar a percibirlo como algo desagradable (Mikkelsen, 2022). Y esto no podría estar mejor representado en la obra de Tehching Hsieh, que permite evidenciar como incluso el trabajo moderno conduce una y otra vez a la misma rutina, robando a cada persona su propio tiempo.

Del mismo modo, otra corriente para leer el fenómeno del *aburrimiento en el trabajo* es la que se ha situado en la perspectiva psicoanalítica de pensadores como Lacan. Según el psicoanálisis la identidad se articula a través del habla ordinaria como una construcción imaginaria del Yo, que nos lleva a actuar sobre lo que somos y lo que podemos ser, y que hemos creado a partir del orden simbólico y las convenciones lingüísticas transmitidas de generación en generación. Así, de alguna manera hacemos uso de las palabras y los deseos generados por otros para expresar lo que creemos desear, mientras nuestros deseos más reales se encontrarán en lo más profundo de nuestro inconsciente (Driver, 2022a).

Lo que explica en muchas ocasiones porque a pesar de que tratamos de satisfacer nuestros deseos persiguiendo ésta “construcción imaginaria” que se expresa como si fuese parte de nuestra identidad, en realidad nos terminamos encontrando con un sentimiento de insatisfacción y decepción que Lacan refirió como *goce*. Un goce limitado que nos lleva a encontrar lo que queremos, solo para al final descubrir que es lo que realmente no queremos. Sin embargo, Lacan

también sustenta que en realidad la incapacidad para llegar a lo real no puede ser vista como algo personal, pues realmente implica algo estructural (Driver, 2022b).

Así, se reconoce que debemos dejar de culparnos a nosotros mismos por ese sentimiento de carencia o insatisfacción, y en cambio, permitirnos valorar las formas en las cuáles afrontamos de manera creativa dicha carencia como un acto incluso político de resistir a las fantasías interpuestas. Es por esto, que incluso el aburrimiento emerge como una respuesta para desestabilizar y desenmascarar lo que creíamos como “auténtico”, y que nos lleva a rebatir el “Yo”, que en muchos casos se establece como resultado de las posturas imaginarias que creamos por las estructuras de poder existentes (Driver, 2022b).

Dicha postura imaginaria se puede ver reforzada por los empleadores y empresas que culpan del aburrimiento a sus empleados viéndolos como *perezosos, inadecuados o propensos al aburrimiento*, resaltando el aburrimiento a partir del reconocimiento de las fallas individuales y no las estructurales, que terminan abordándose a través de estrategias que pueden ser contraproducentes como el aumento de la carga de trabajo o la creación de las llamadas estrategias para pasar el tiempo (Driver, 2022b). Por lo que el aburrimiento puede enfrentarnos con los discursos regulatorios de las organizaciones, que nos invitan a considerar unas formas aceptadas de creatividad, aprendizaje, y autonomía dentro de la empresa, y que parecen en muchas ocasiones poco probables de alcanzar dadas las condiciones que nos son ofrecidas (Mikkelsen, 2022).

Desde esta corriente, el aburrimiento que nos lleva a experimentar el vacío de encontrarnos con la fantasía fallida de que lo que hacemos realmente debería parecer siempre interesante y encantador, también puede tener funciones constructivas y fortalecedoras. Ya que, en primer lugar, nos enfrenta a la reconfiguración de nuestra identidad, por la oportunidad que se nos es dada para enfrentarnos cara a cara con la fantasía de totalidad y alienación experimentada. Y con la perturbación de lo imaginario y la ruptura de lo dominante, tenemos la posibilidad de retornar a nuestra propia humanidad que nos recuerda que en muchos casos el significado lo terminamos encontrando en los pequeños momentos banales, y que nos permite liberarnos momentáneamente de lo imaginario, y alcanzar el encuentro con el devenir siempre cambiante (Driver, 2022b, 2022a).

Cuando nos aferramos a nuestro *Yo imaginario*, aunque de él encontremos insatisfacción, nos exponemos a emociones que nos conducen, por ejemplo, a la irritabilidad o a la depresión. Donde la culpa, la decepción e incluso el trabajar más duro para alcanzar esos ideales que se nos

han interpuesto, nos pueden llevar a enfermarnos, experimentar un peor estado de salud y promover nuestra sensación de sufrimiento (Driver, 2022a). Así, la postura de la creación de identidad teorizada por Lacan podría dar luces a una visión transformadora del aburrimiento como una experiencia emancipadora, que nos invita a rechazar y replantear construcciones imaginarias del Yo, ese yo que resulta productivo, comprometido y altamente satisfactorio, pues no lo creamos bajo nuestras propias vivencias e intereses, sino que se suele construir bajo la visión e interés del modelo histórico-social dominante (Driver, 2022b).

Costas & Kärreman (2016) por otro lado, retoman la noción del *Yo aburrido* como una estrategia de gestión frente la *identidad regulada* que imponen los empleadores a sus trabajadores, en la que a través de recursos, prácticas y estrategias de promoción de cultura buscan influir en sus comportamientos, para mantener el orden y alcanzar una serie de objetivos empresariales. Así el yo aburrido emerge como una posibilidad de crear yoes complementarios en los que el trabajador busca mantener sus aspiraciones y comprensiones idealizadas, o inclusive crear nuevas alternativas.

Lunch atop a Skyscraper (ver **figura 29**) ha sido ampliamente retomada dentro del ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo, ahondando en las condiciones de trabajo que nos pueden exponer a diferentes riesgos, y a referir incluso los avances que han surgido en tornos a la seguridad industrial. Sin embargo, ésta icónica fotografía se propone retomar aquí, pues resulta altamente poderosa para el tema en cuestión. Nos lleva a hacernos diferentes preguntas, y dentro de ello, seguramente nos genera curiosidad sobre el contexto sociocultural de estos trabajadores ¿asalariados? ¿inmigrantes?, un análisis que como hemos expuesto desde el primer capítulo será clave para poder comprender realmente el fenómeno del aburrimiento.

De hecho, reconocer estos factores propios al entorno cultural nos acercan a comprender con mayor profundidad los rasgos socialmente aceptados y promovidos dentro de ciertos contextos, y que nos podrían sumergir a una lectura más profunda del fenómeno del aburrimiento (Ma et al., 2021). A su vez, ésta obra nos obliga a pensar como a pesar de las duras condiciones de trabajo inherentes a su labor, la fotografía en sí misma puede resultar la representación de un acto de resistencia y humanidad, dónde los trabajadores probablemente encontraban en estos momentos de encuentro un espacio para recrear y resignificar sus propias experiencias dentro y fuera de su trabajo.

Figura 29. Lunch atop a Skyscraper de autor anónimo (1932).



Es necesario reconocer que, aunque el aburrimiento puede en algunos casos ser un factor constructivo, no significa que sea percibido como una experiencia agradable. Y no debe plantearse con el objetivo de encubrir los trabajos que más allá de cualquier intento por hacerlos más motivadores, resultan en categorías tales como *trabajos de mierda*, retomada por David Graeber en el año 2018. Como un constructo que da cuenta de trabajos que no resultan ni productivos ni significativos, y no pueden ni deben ser abordado por ningún intento patologizador que conduzca a una serie de fórmulas o recetas curativas, que al final, aunque se intente llevarán al fracaso, y al hundimiento del mismo trabajador (Driver, 2022b). Que si se explora desde el contexto colombiano planteará cuestiones en las que incluso estos trabajos suelen estar lejos de cualquier protección o legitimidad laboral, y su única acción probable debe implicar su abordaje desde medidas estructurales.

7. Conclusiones

La revisión de la literatura llevada a cabo permitió reconocer un esfuerzo significativo de investigaciones orientadas a reconocer el fenómeno del aburrimiento en el trabajo a partir de la comprensión de sus factores asociados, las consecuencias o efectos que derivan de él, los métodos desarrollados para su evaluación y las estrategias de abordaje. De igual manera, permitió mapear el fenómeno del aburrimiento en el trabajo y el Boreout alrededor del mundo, considerándolo a partir del análisis bibliométrico como un área de estudio situado geográficamente en territorios como Estados Unidos, Australia y países de Europa occidental y noroccidental como Holanda, Finlandia y Reino Unido. Lo que puede explicar parcialmente las teorías desarrolladas y la influencia de los factores socioculturales de esos territorios (Jégaden et al., 2015).

De hecho, su preponderancia en estos países anglosajones donde priman los planteamientos de corrientes de las ciencias positivas se tiende a considerar el aburrimiento como un fenómeno con connotaciones negativas, que debería erradicarse dentro de los escenarios de trabajo, ligado a la comprensión de los efectos que puede traer en los trabajadores y las organizaciones (Noury et al., 2022). Y que influyen en el surgimiento de nociones como el *Boreout* o el *Síndrome de Boreout*, como un estado de aburrimiento crónico, sobre el que se ha pretendido postular un cuadro clínico específico, y que en las mismas palabras de autores como Rothlin & Werder, (2008) le significa a las organizaciones una serie de costos elevados desde el punto de vista de las pérdidas económicas y sobre la productividad. Destinando así al *aburrimiento* a ser un fenómeno patológico, con una connotación social negativa, que sumerge a los trabajadores que padecen estas emociones a las sensaciones de culpa, rechazo, vergüenza y desaprobación, llevándolos a ocultar sus experiencias y a no manifestar realmente que se encuentran aburridos (Driver, 2022b).

Lo anterior, podría sugerir porque otros fenómenos como el agotamiento o el Burnout han sido mucho más investigados (Kawada et al., 2023a). E incluso sus marcos teóricos pueden ser más aceptados socialmente que los del aburrimiento, teniendo posiblemente más estatus la noción del trabajador que sufre de burnout porque tiene una gran carga de trabajo, frente a la visión típica del trabajador aburrido como un sujeto relegado a las bajas cargas de trabajo o al trabajo poco calificado.

A su vez, si bien se deben reconocer los posibles efectos multidimensionales del aburrimiento, puede resultar alienante centrar la importancia del reconocimiento y el abordaje de este fenómeno, sustentado en las pérdidas que genera sobre la productividad y la economía de una organización, pues conduce a considerar a los individuos como un instrumento de trabajo.

Empero, surge la necesidad de reconfigurar ideas preconcebidas que se tienen con relación al aburrimiento en el trabajo y el Boreout, y que, hasta el día de hoy, aunque se han refutado con nuevas evidencias siguen siendo abordadas en algunas investigaciones, y que se presentaron en el presente estudio. Una de ellas es que el aburrimiento surge exclusivamente de trabajos manuales y operativos dentro de entornos industriales, y que se asocia con tareas monótonas y repetitivas. Así como, la consideración que se hace del aburrimiento (o boreout) y el agotamiento (o burnout) como fenómenos totalmente opuestos.

Abordar el aburrimiento en el trabajo como un fenómeno holístico que no se limita a la asociación con la característica de una tarea particular, facilita el desarrollo de nuevas investigaciones que más allá de generar nuevas nociones, o repetir las ya existentes, realmente le apunten a plantear reflexiones transformadoras para hacer frente a las nuevas formas de organizar el trabajo, y la incidencia de las nuevas tecnologías o de las industrias 4.0 que implican una serie de retos significativos en materia del bienestar laboral, la promoción de la salud mental, y el mejoramiento de los sistemas de la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.

Finalmente, el estudio del aburrimiento en el trabajo puede ser un punto de partida desde el cual la psicología organizacional logre adoptar una postura política, en la que más allá de replicar métodos, crear normas y establecer procedimientos o protocolos, se compromete realmente con el abordaje de los factores estructurales del modelo de las condiciones de trabajo y los factores psicosociales. Que implica no solo el compromiso de atender a una serie de factores que van desde el deterioro de la salud mental de los trabajadores manifestado en una serie de dolencias y/o trastornos, hasta las acciones para tomar postura frente a las condiciones laborales deshumanizantes que se han legitimado dentro del territorio. Reconociendo como principios rectores de la labor no solo fomentar el bienestar y la satisfacción de la población trabajadora, sino perseguir nociones como el empleo en condiciones de dignidad y el trabajo decente.

8. Aportes del estudio y reflexiones finales

La presente investigación genera reflexiones que pueden ser relevantes tanto para el estudio disciplinar de la Salud y Seguridad en el trabajo, como para las contribuciones que se pueden formular desde el área de la Salud Pública. Por un lado, frente a los aportes del fenómeno de estudio en el área disciplinar, se reconoce que en primer lugar el abordaje de los planteamientos presentados en el apartado de resultados y en el planteamiento del problema, llevan a considerar la necesidad de reflexionar en los métodos de evaluación y las evidencias sobre las que se evalúan los factores de riesgo psicosocial en Colombia.

Pues, por ejemplo, la carga mental suele ser analizada desde una perspectiva en la cual, bajos niveles, parecen ser factores protectores. Cuando en realidad la evidencia presentada en el trabajo pone de manifiesto la importancia de participar en tareas que provean cierto nivel de desafío, favoreciendo el sentido de control y valor en el cumplimiento de objetivos de interés personal (L. K. Harju et al., 2022a). A su vez, con ello, se deberían formular estrategias de análisis cualitativo y dialéctico con los mismos trabajadores, sin estar sujetos a categorías preestablecidas. Pues como se reportó en el capítulo de estrategias de evaluación, el aburrimiento resulta una dimensión difícil de indagar dado su posible estigmatización, en la cual los trabajadores pueden preferir no reportar sentirse aburridos por ser vistos como perezosos o poco calificados (Driver, 2022a).

De hecho, se considera oportuno, poder avanzar en la comprensión del fenómeno de estudio por medio de estrategias que lleven al reconocimiento del mismo a través del análisis profundo de las propias experiencias de los trabajadores en diferentes sectores económicos, y a su asociación con determinados agentes causales como: las condiciones de la tarea, los factores individuales y las condiciones propias a la organización del trabajo, así como a la realidad histórica y sociocultural del contexto nacional.

Pues el avanzar a través de la validación de los instrumentos que se han utilizado en otros estudios realizados en Colombia como el de Daza Ramírez et al., (2017) y Cabrera, (2014b) se considera poco prometedor, dado que los planteamientos conceptuales y los métodos de evaluación utilizados en estos estudios se sustentan en teorías generadas en contextos con características

completamente diferentes a la de nuestra realidad contextual. E incluso, como se dejó planteado con anterioridad, se desarrollan en el ámbito de la comprensión del denominado Síndrome de Boreout, basado en la investigación de Rothlin & Werder (2008) sobre la que se hallaron algunas inconsistencias teóricas. Lo que podría explicar porque no se obtienen evidencias representativas.

Aun así, el aburrimiento en el trabajo resulta un campo de estudio de gran relevancia. Pues abre las puertas para plantearse incluso reflexiones para la mejora de la gestión organizacional y del talento humano, considerando la importancia de contribuir a la motivación intrínseca de los trabajadores por medio del desarrollo de tareas que fomenten el sentido de autonomía, relación y competencia (van Hooft & van Hooff, 2018), el reconocimiento de recompensas que mucho más allá del salario, contribuyan por ejemplo al reconocimiento y a la posibilidad de favorecer el desarrollo profesional y personal (Fisher, 1993), así como la posibilidad de plantear acciones que favorezcan la autonomía, la posibilidad de control y en general, la adaptación de la persona a su entorno, basado en la premisa de no solo poder ofrecer empleos, sino oportunidades de carrera (Drory, 1982).

Esto implica dos retos principales basados en los hallazgos y conclusiones del presente estudio. Por un lado, se debe indagar en las propias experiencias de los trabajadores, así como en sus expectativas y motivadores, como acciones de vigilancia continua, sobre las cuáles de deben formular planteamientos de mejora basados en el modelo de ajuste persona-entorno (Fisher, 1998). Por otro lado, se hace necesario favorecer la comprensión del aburrimiento como una emoción normal que puede estar presente en el trabajo y que emana como un mecanismo individual sobre el cuál se plantean estrategias de abordaje, e incluso se piensa en la reconfiguración del sentido que le da cada persona a su trabajo, a la posibilidad de replantearse proyectos personales, y al fomento del aprendizaje, la innovación y la creatividad (Driver, 2022a).

Por otro lado, desde el mismo sentido de la psicología aplicada a los contextos de trabajo, el aburrimiento surge como un concepto que favorece la politización de este. Pues invita a reconocer mucho más allá de la formulación de estrategias de intervención y evaluación en contextos de trabajo específicos, la posibilidad de generar reflexiones y planteamientos desde perspectivas mucho más amplias como las formas en las que se organiza el trabajo, los modelos socioeconómicos hegemónicos y sus efectos en el mundo del trabajo, y el reconocimiento de fenómenos propios a la realidad laboral del contexto nacional que incluye reflexionar en

fenómenos como: la migración, la pobreza, la informalidad y la sobre cualificación. Para ahí sí, a partir de allí, y en concordancia con el fenómeno de estudio, plantear propuestas de abordaje.

Visibilizando con relación a lo referido anteriormente, la relación que tiene el presente estudio con el área de la salud pública. Pues, por un lado, invita, por ejemplo, a pensarse en la configuración de políticas públicas que mitiguen la informalidad, al reconocer que allí se suelen generar factores propios a los modelos de contratación, que favorecen el subempleo y la precarización laboral. Así como la presencia de características de la tarea y la carga mental, que limitan la autonomía, el nivel de desafío, la claridad del rol, y que no solo pueden contribuir a la experiencia misma del aburrimiento, sino a un sentido más amplio de desesperanza e insatisfacción generalizada (Mael & Jex, 2015).

O medidas para contrarrestar y atender al aumento de los niveles educativos de la población en general versus las oportunidades que ofrece el mercado laboral (Andel et al., 2022a). Finalmente, desde la salud pública basada en la comprensión de los programas de prevención y promoción en sus diferentes niveles, se podrían crear estrategias de abordaje del aburrimiento en los contextos de trabajo. Así, por ejemplo, desde la prevención primaria, sería viable pensar en la configuración de entornos estimulantes que favorezcan el sentido de logro y el crecimiento profesional, así como el fomento de un ambiente de trabajo positivo.

Desde la prevención secundaria, se deberían abordar y monitorear de forma permanente signos del aburrimiento, y su relación con sentimientos de insatisfacción, frustración o problemas en salud. Que en un principio podrían estructurarse bajo estrategias exploratorias, y que, al tener un marco más estructurado, deberían llevar al planteamiento de posibles estrategias de evaluación complementarias. Y finalmente, bajo el reconocimiento de la prevención terciaria, se deberían reconocer planes de carrera personalizados, así como acciones de acompañamiento y de promoción de la salud mental de los trabajadores.

9. Limitaciones

Este estudio presenta una serie de limitaciones que deben reconocerse para la interpretación de los hallazgos y las conclusiones que se pueden extraer de aquí. La primera, es que dada la metodología de Scoping Review se recoge un número significativo de investigaciones que incluyen diversos tipos de evidencia, y que pueden verse reflejadas en la heterogeneidad de los resultados presentados. Lo que sin duda implica un reto para el procesamiento analítico e interpretativo de los resultados dado los diferentes enfoques, corrientes, teorías e incluso planteamientos contrapuestos que se encontraron a partir de la revisión de la literatura.

Por otro lado, aunque se buscó poder recoger un número considerable de artículos a partir de la revisión en cuatro bases de datos, la literatura gris, y la incorporación de referencias de las investigaciones previamente seleccionadas, es posible que se dejaran de lado algunas investigaciones relevantes que pudiesen estar contenidas en otras bases de datos.

Como se dejó planteado en el apartado metodológico, no se llevó a cabo un proceso de evaluación de la calidad de los estudios, ya que al ser una revisión de alcance o Scoping Review, e identificando los avances en la investigación del fenómeno de estudio, se incluyen diferentes tipos de estudios a los que no se les podría aplicar un criterio generalizado de calidad (Tricco et al., 2018), y que por tanto, podrían suponer un riesgo por la inclusión de fuentes de información sin reconocer criterios de calidad metodológica, suponiendo riesgos en la sobreestimación o subestimación de los hallazgos.

Finalmente, teniendo en cuenta que el fenómeno de estudio es aún un campo poco investigado, gran parte de los artículos se desarrollan bajo estudios descriptivos, cualitativos o empíricos por medidas de autoinforme, sobre los cuáles no es posible establecer con fiabilidad criterios de causalidad y correlación, por lo que los resultados deben ser analizados con cautela. Estas limitaciones deben tenerse en cuenta al interpretar los resultados y al considerar los aportes de la revisión de alcance, reconociendo que los hallazgos proporcionan una visión amplia, pero preliminar y no definitiva del campo de estudio. Lo que ofrece una comprensión general, pero no necesariamente detallada, de los temas investigados.

10. Socialización de los resultados

Esta investigación buscó tener significancia social y disciplinar, ya que fue planteada con el objetivo de avanzar en el reconocimiento de posibles riesgos emergentes que no han sido desarrollados en profundidad y que pueden emerger de las nuevas formas de organizar el trabajo, siendo especialmente relevante en el campo de la Salud y la Seguridad en el Trabajo. De igual forma, estos hallazgos buscan poder contribuir al estudio de cuestiones estructurales más amplias de relevancia social tales como la informalidad, el trabajo decente, el fenómeno de la migración, entre otros, que pueden acogerse en la medida en que estas investigaciones e incluso el campo de la psicología del trabajo, adopte posturas mucho más políticas y comprometidas con la realidad social que enfrente la población trabajadora.

Es por esto, que se consideró especialmente necesario trascender los límites de las investigaciones que se quedan archivadas y no logran tener un real impacto investigativo. Para ello, se buscó socializar y dar conocer los avances que iban emergiendo en el transcurso del estudio. Fue así como se logró participar en diferentes eventos académicos, investigativos y gremiales como: a) el 43° congreso colombiano de medicina del trabajo y salud ocupacional realizado en la ciudad de Cartagena en el mes de junio del año 2023, b) el 56° congreso de seguridad, salud y ambiente organizado por el Consejo Colombiano de Seguridad llevado a cabo en la ciudad de Bogotá en el mes de julio del año 2023, c) el XXVII seminario internacional del cuidado desarrollado en la ciudad de Santa Marta en el mes de octubre del año 2023 y d) el 34° congreso internacional de salud ocupacional realizado en Marruecos en el mes de abril del año 2024 (ver *figura 30*). Y se avanzó en el sometimiento de algunos informes de investigación que están en proceso de aprobación.

Figura 30. Socialización de los resultados de investigación.



Por último, se publicó un artículo de investigación en la revista *Protección y Seguridad* del Consejo Colombiano de Seguridad en el mes de agosto del año 2023. Para dar cierre a este proceso, se está trabajando en la publicación de un artículo de investigación en una revista indexada, con el objetivo de poder ser un punto de referencia en el desarrollo investigativo del fenómeno de estudio dentro de la región, que pueda ser acogido en escenarios académicos y empresariales, orientado a la mejora de las condiciones de trabajo y a la promoción del trabajo decente.

11. Conceptos Clave

- **Aburrimiento en el trabajo:** “Estado de excitación relativamente baja atribuible a un entorno insuficientemente estimulante” (Mikulas & Vodanovich, 1933).
- **Alienación:** “Conciencia de discrepancia entre los propios valores y las demandas de la realidad” (Shepard, 1973).
- **Autodeterminación:** “Capacidad de un individuo para elegir y realizar acciones en base a su decisión.” (Ryan & Deci, 2017).
- **Automatización:** “La automatización industrial, considerada como el manejo de la información en las empresas para la toma de decisiones en tiempo real, incorpora la informática y el control automatizado para la ejecución autónoma y de forma óptima de procesos diseñados según criterios de ingeniería y en consonancia con los planes de la dirección empresarial” (Colciencias, 2005).
- **Autonomía:** “Actuar con un sentido de volición y con la percepción de que se puede elegir” (Ryan & Deci, 2000).
- **Boreout:** “Síndrome de aburrimiento crónico relacionado con el desinterés por el trabajo y los bajos niveles de exigencia laboral” (Rothlin & Werder, 2008).
- **Burnout:** “El Burnout es un síndrome relacionado con el trabajo. Surge por la percepción del sujeto de una discrepancia entre los esfuerzos realizados y lo conseguido. Sucede con frecuencia en los profesionales que trabajan cara a cara con clientes necesitados o problemáticos. Se caracteriza por un agotamiento emocional, falta de energía, distanciamiento y cinismo hacia los destinatarios, sentimientos de incompetencia, deterioro del auto concepto profesional, actitudes de rechazo hacia el trabajo y por otros diversos síntomas psicológicos como irritabilidad, ansiedad, tristeza y baja autoestima” (Farber, 1983).
- **Capitalismo:** “Es un sistema económico basado en la propiedad privada de los medios de producción, en el que los empresarios contratan fuerza de trabajo libre —desde el punto de vista jurídico— y la coordinación económica se efectúa de forma descentralizada a través del mecanismo de mercado” (Segovia, 2021).

- **Características de la tarea:** “Dimensiones ligadas al contenido, las interfases y el significado de la tarea que se realiza” (Bestratén et al., 2003).
- **Carga de trabajo:** “El conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete al trabajador a lo largo de su jornada laboral” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2002).
- **Carga física:** “Las cargas físicas se refieren a los factores que, en torno a la labor realizada, imponen en el trabajador un esfuerzo físico e implica el uso de los componentes del sistema musculoesquelético y cardiovascular, estos factores son postura, fuerza y movimiento” (I. Gallego & Restrepo, 2022).
- **Carga mental:** “Conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, es decir, nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2002).
- **Cognición:** “Serie de procesos por los cuales la información sensorial se transforma, reduce, elabora, almacena, recupera y usa” (Neisser, 1967).
- **Cuarta revolución industrial:** “Es el proceso de cambio de los sistemas económicos y estructuras sociales, políticas y culturales a partir del desarrollo tecnológico (Navarrete, 2017).
- **Condiciones de trabajo:** “El conjunto de aspectos singulares propios de cada trabajador como sujeto histórico social, así como las condiciones intralaborales y extralaborales relacionadas con la ejecución de un proceso de trabajo, inmerso en un entorno definido que puede generar o no procesos de salud-enfermedad o de bienestar” (De Arco Canoles et al., 2019).
- **Condiciones organizacionales:** “Es el resultado del conjunto de reglas y normas que determinan como se ejecuta la producción en la empresa” (Novick, 2020).
- **Efectos negativos en salud:** “Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico” (Resolución 2646, 2008).
- **Enfermedades de interés psicosocial:** “Aquellas que son generadas por los agentes psicosociales y que se encuentran contenidas en la tabla de enfermedades laborales vigente en Colombia, que a la fecha corresponde al Decreto 1477 de 2014”

- **Estrés:** “Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales” (Resolución 2646, 2008).
- **Factores de riesgo psicosocial:** “Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (Resolución 2646, 2008).
- **Factores psicosociales:** “Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden ejercer una influencia nociva en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (Organización Internacional del Trabajo., 1984).
- **Factores psicosociales protectores:** “Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador” (Resolución 2646, 2008).
- **Factores sociodemográficos:** “Aluden a una serie de características propias de cada trabajador, o características sociodemográficas, como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u ocio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socioeconómica (estrato socioeconómico), el tipo de vivienda y el número de dependientes” (Ministerio de la Protección Social, 2010).
- **Insatisfacción laboral:** “Sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas no acordes con sus expectativas” (Muñoz, 1990).
- **Riesgos psicosociales:** “Es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes” (Moreno & Baez, 2010).
- **Sobrecualificación:** “Desempeño en una ocupación de inferior cualificación a la formación y estudios que posee la persona” (CC.OO, 2007).
- **Trabajo:** “Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o

conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica” (Resolución 2646, 2008).

12. Bibliografía

- Abós, Á., Sevil, J., Martín-Albo, J., Aibar, A., & García-González, L. (2018). Validation Evidence of the Motivation for Teaching Scale in Secondary Education. *The Spanish Journal of Psychology*, *21*, E9. <https://doi.org/10.1017/sjp.2018.11>
- Abubakar, A. M. (2019). Using hybrid SEM – artificial intelligence. *Personnel Review*, *49*(1), 67–86. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2017-0180>
- Abubakar, A. M., Rezapouraghdam, H., Behraves, E., & Megeirhi, H. A. (2022). Burnout or boreout: A meta-analytic review and synthesis of burnout and boreout literature in hospitality and tourism. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, *31*(4), 458–503. <https://doi.org/10.1080/19368623.2022.1996304>
- Acosta, J., Plaza, M., & Hernández, H. (2021). Clima organizacional, Boreout e innovación en la agroindustria. *Revista Dimensión Empresarial*, *19*(4).
- Acuerdo 035, "Por el cual se expide el Reglamento sobre Propiedad Intelectual en la Universidad Nacional de Colombia (2003).
- Andel, S., Pindek, S., & Arvan, M. L. (2022a). Bored, angry, and overqualified? The high- and low-intensity pathways linking perceived overqualification to behavioural outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *31*(1), 47–60. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1919624>
- Andel, S., Pindek, S., & Arvan, M. L. (2022b). Bored, angry, and overqualified? The high- and low-intensity pathways linking perceived overqualification to behavioural outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *31*(1), 47–60. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1919624>
- Anderi, S. (2008). Los sistemas productivos y sus efectos en los puestos de trabajo y en la satisfacción laboral. *Ingeniería y Sociedad UC*, *3*(1). <http://servicio.bc.uc.edu.ve/ingenieria/revista/IngenieriaYSociedad/a3n1/art1.pdf>
- Angulo-Sherman, I. N., Saavedra-Hernández, A., Urbina-Arias, N. E., Hernández-Granados, Z., & Sainz, M. (2022). Preliminary Evidence of EEG Connectivity Changes during Self-Objectification of Workers. *Sensors*, *22*(20), 7906. <https://doi.org/10.3390/s22207906>
- Aranguren, W. (2014). Carga mental en el trabajo. *Sapienza Organizacional*, *1*(1), 9–20. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056603003>
- Arksey, H., & O'Malley, L. (2005). Scoping studies: towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology*, *8*(1), 19–32. <https://doi.org/10.1080/1364557032000119616>

- Awada, M., Becerik Gerber, B., Lucas, G. M., & Roll, S. C. (2024). Stress appraisal in the workplace and its associations with productivity and mood: Insights from a multimodal machine learning analysis. *PLOS ONE*, *19*(1), e0296468. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0296468>
- Baratta, P. L., & Spence, J. R. (2018). Capturing the noontday demon: development and validation of the State Boredom Inventory. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *27*(4), 477–492. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1481830>
- Bauer, J. A., & Spector, P. E. (2015). Discrete Negative Emotions and Counterproductive Work Behavior. *Human Performance*, *28*(4), 307–331. <https://doi.org/10.1080/08959285.2015.1021040>
- Beraud, I. (2018). Cuarta revolución industrial. Impacto de la inteligencia artificial en el modo de producción actual. *Revista Conjeturas Sociológicas*, *6*(16), 43–57. <https://revistas.ues.edu.sv/index.php/conjsociologicas/article/view/1423>
- Bestratén, M., Bultó, M., Castejón, E., Guasch, J., Oncins, M., Piqué, T., Royo, S., & Tamborero, J. (2003). *Condiciones de trabajo y salud* (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ed.).
- Birdi, K., Warr, P., & Oswald, A. (1995). Age Differences in Three Components of Employee Well-being. *Applied Psychology*, *44*(4), 345–373. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1995.tb01085.x>
- Bonilla, M. (2020). Seguridad, salud laboral y desconexión digital. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, *155*, 109–128.
- Bravo, D. (2022). Marxismo y psicología del trabajo. *Propuestas Para El Desarrollo*, *6*, 19–34. <https://propuestasparaeldesarrollo.com/index.php/ppd/article/view/146>
- Bravo, J. (2022). Marxismo y psicología del trabajo. *Propuestas Para El Desarrollo*, *VI*, 19–34. <https://www.propuestasparaeldesarrollo.com/index.php/ppd/article/view/146>
- Brühlmann, T. (2015). Fatigue in burnout and boreout. *Revue Medicale Suisse*, *11*(471), 923–926.
- Bruursema, K., Kessler, S. R., & Spector, P. E. (2011). Bored employees misbehaving: The relationship between boredom and counterproductive work behaviour. *Work & Stress*, *25*(2), 93–107. <https://doi.org/10.1080/02678373.2011.596670>
- Butler, N., Olaison, L., Sliwa, M., Sørensen, B., & Spoelstra, S. (2011). Work, Play and Boredom. *Ephemera: Theory & Politics in Organization*, *11*(4), 329–335.
- Cabrera, L. (2014a). Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. *Revista de La Universidad Industrial de Santander. Salud*, *46*(3), 259–265. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-08072014000300006

- Cabrera, L. (2014b). Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. *Revista de La Universidad Industrial de Santander*, 46(3), 259–265.
- Cacchione, P. Z. (2016). The Evolving Methodology of Scoping Reviews. *Clinical Nursing Research*, 25(2), 115–119. <https://doi.org/10.1177/1054773816637493>
- Camacho Ramírez, A., & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos*, 20(40), 159–172. <https://doi.org/10.18359/prole.3047>
- Carroll, B. J., Parker, P., & Inkson, K. (2010). Evasion of boredom: An unexpected spur to leadership? *Human Relations*, 63(7), 1031–1049. <https://doi.org/10.1177/0018726709349864>
- CC.OO. (2007). *Sobrecualificación y descualificación en los recursos laborales de Extremadura* (Unión Regional de CC.OO. de Extremadura, Ed.).
- Ceballos-Vásquez, P., Rolo-González, G., Hernández-Fernaud, E., Díaz-Cabrera, D., Paravic-Klijn, T., & Burgos-Moreno, M. (2015). Psychosocial factors and mental work load: a reality perceived by nurses in intensive care units. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 23(2), 315–322. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.0044.2557>
- Chtioui, A., Hechiche Salah, L., & Ben Othmane, S. (2022). Le bore-out ou l'épuisement professionnel par l'ennui : un corolaire à la souffrance au travail. *@GRH*, N° 44(3), 105–131. <https://doi.org/10.3917/grh.044.0105>
- Cleary, M., Sayers, J., Lopez, V., & Hungerford, C. (2016). Boredom in the Workplace: Reasons, Impact, and Solutions. *Issues in Mental Health Nursing*, 37(2), 83–89. <https://doi.org/10.3109/01612840.2015.1084554>
- Clohessy, S., Walasek, L., & Meyer, C. (2019). Factors influencing employees' eating behaviours in the office-based workplace: A systematic review. *Obesity Reviews*, 20(12), 1771–1780. <https://doi.org/10.1111/obr.12920>
- Codina, L., Lopezosa, C., & Freixa Font, P. (2021). Scoping reviews en trabajos académicos en comunicación: frameworks y fuentes. In *Información y Big Data en el sistema híbrido de medios*. Universidad del País Vasco. <http://repositori.upf.edu/handle/10230/53155>
- Colciencias. (2005). *Plan Estratégico de Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico, Industrial y Calidad*. Bases para una Política de Promoción de la Innovación y el Desarrollo Tecnológico en Colombia 2005-2015.
- Čopková, R. (2021). The relationship between burnout syndrome and boreout syndrome of secondary school teachers during COVID-19. *Journal of Pedagogical Research*, 5(2), 138–151. <https://doi.org/10.33902/JPR.2021269824>
- Costas, J., & Kärreman, D. (2016). The bored self in knowledge work. *Human Relations*, 69(1), 61–83. <https://doi.org/10.1177/0018726715579736>

- Culié, J.-D., Meyer, V., & Philippe, X. (2022). Listening to the call of boredom at work: A Heideggerian journey into Michel Houellebecq's novels. *Organization*, 29(5), 839–873. <https://doi.org/10.1177/13505084221098239>
- Cummings, M. L., Gao, F., & Thornburg, K. M. (2016a). Boredom in the Workplace. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*, 58(2), 279–300. <https://doi.org/10.1177/0018720815609503>
- Cummings, M. L., Gao, F., & Thornburg, K. M. (2016b). Boredom in the Workplace. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*, 58(2), 279–300. <https://doi.org/10.1177/0018720815609503>
- Cummings, M. L., Mastracchio, C., Thornburg, K. M., & Mkrtchyan, A. (2013). Boredom and Distraction in Multiple Unmanned Vehicle Supervisory Control. *Interacting with Computers*, 25(1), 34–47. <https://doi.org/10.1093/iwc/iws011>
- Daza Ramírez, D., Daza Ramírez, D., & Hernández Riaño, H. E. (2017). Risk factors associated with organizational climate and its effect on Boreout syndrome in the health sector. *Espacios*, 38(58).
- De Arco Canoles, O. D. C., Puenayan Portilla, Y. G., & Vaca Morales, L. V. (2019). Modelo de Promoción de la salud en el lugar de trabajo: una propuesta. *Avances En Enfermería*, 37(2), 230–239. <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v37n2.73145>
- De Arco-Canoles, O., Puenayan, Y., & Vaca, L. (2019). Modelo de promoción de la salud en el lugar de trabajo: una propuesta. *Avances En Enfermería*, 37(2), 227–236. <https://doi.org/10.15446/AV.ENFERM.V37N2.73145>
- Díaz-Bazo, C. (2019). Las estrategias para asegurar la calidad de la investigación cualitativa. El caso de los artículos publicados en revistas de educación. *Revista Lusófona de Educação*, 44, 29–45. <https://doi.org/10.24140/issn.1645-7250.rle44.02>
- Dickinson, T., & Wright, K. M. (2008). Stress and burnout in forensic mental health nursing: a literature review. *British Journal of Nursing*, 17(2), 82–87. <https://doi.org/10.12968/bjon.2008.17.2.28133>
- Dishon-Berkovits, M., Bakker, A. B., & Peters, P. (2024). Playful work design, engagement and performance: the moderating roles of boredom and conscientiousness. *The International Journal of Human Resource Management*, 35(2), 256–283. <https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2227920>
- Djurkovic, N., McCormack, D., Hoel, H., & Salin, D. (2022). Joking behaviours and bullying from the perspective of Australian human resource professionals. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 60(2), 381–404. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12269>
- Dora, J., van Hooff, M., Geurts, S., Kompier, M., & Bijleveld, E. (2021). Fatigue, boredom and objectively measured smartphone use at work. *Royal Society Open Science*, 8(7), 201915. <https://doi.org/10.1098/rsos.201915>

- Driver, M. (2022a). Moving boredom from problem to opportunity: A psychoanalytic perspective on workplace boredom and identity in organizations. *Organization*, 29(5), 938–956. <https://doi.org/10.1177/13505084221115837>
- Driver, M. (2022b). Workplace boredom as an empowering experience: a psychoanalytic reconceptualization of boredom and identity in organizations. *Culture and Organization*, 28(2), 115–128. <https://doi.org/10.1080/14759551.2021.1988600>
- Drory, A. (1982). Individual differences in boredom proneness and task effectiveness at work. *Personnel Psychology*, 35(1), 141–151. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1982.tb02190.x>
- du Toit, D. (2015). Working as a security guard on Potchefstroom campus: issues, challenges and coping strategies. *South African Review of Sociology*, 46(2), 97–114. <https://doi.org/10.1080/21528586.2014.999112>
- Dupont, F., Léger, P.-M., Begon, M., Lecot, F., Sénécal, S., Labonté-Lemoyne, E., & Mathieu, M.-E. (2019). Health and productivity at work: which active workstation for which benefits: a systematic review. *Occupational and Environmental Medicine*, 76(5), 281–294. <https://doi.org/10.1136/oemed-2018-105397>
- Eastwood, J. D., Frischen, A., Fenske, M. J., & Smilek, D. (2012). The Unengaged Mind. *Perspectives on Psychological Science*, 7(5), 482–495. <https://doi.org/10.1177/1745691612456044>
- Espinosa Yáñez, A. (2019). Lo básico y lo vital en las condiciones de trabajo. Repensando la salud. *Revista Del Centro de Estudios de Sociología Del Trabajo (CESOT)*, 11, 105–128. <https://ojs.econ.uba.ar/index.php/CESOT/article/view/1542/2320>
- Fahlman, S. A., Mercer-Lynn, K. B., Flora, D. B., & Eastwood, J. D. (2013). Development and Validation of the Multidimensional State Boredom Scale. *Assessment*, 20(1), 68–85. <https://doi.org/10.1177/1073191111421303>
- Farber, B. (1983). Stress and burnout in the Human Service Professions. *New York: Pergamon Press*.
- Fasecolda. (2022). *En 2021 se afiliaron cerca de 900 mil nuevos trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales*.
- Feria, K. (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. https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2921
- Fine, S., & Nevo, B. (2008). Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(2), 346–355. <https://doi.org/10.1080/09585190701799937>
- Fisher, C. D. (1993). Boredom at Work: A Neglected Concept. *Human Relations*, 46(3), 395–417. <https://doi.org/10.1177/001872679304600305>

- Fisher, C. D. (1998). Effects of external and internal interruptions on boredom at work: two studies. *Journal of Organizational Behavior*, 19(5), 503–522. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199809\)19:5<503::AID-JOB854>3.0.CO;2-9](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199809)19:5<503::AID-JOB854>3.0.CO;2-9)
- Fisher, C. D. (2018). Boredom at work: What, why, and what then? In *Social Functions of Emotion and Talking About Emotion at Work: Vol. Bond Business School* (pp. 68–102).
- Foladori, G., & Ortiz-Espinoza, Á. (2022). La relación capital-trabajo en la Industria 4.0. *Íconos - Revista de Ciencias Sociales*, 73, 161–177. <https://doi.org/10.17141/iconos.73.2022.5198>
- Franklin-Johnson, E., & Richomme-Huet, K. (2012). Encouraging the happiness of older employees at Sodexo France. *Global Business and Organizational Excellence*, 32(1), 64–74. <https://doi.org/10.1002/joe.21464>
- Fried, R., Surman, C., Hammerness, P., Petty, C., Faraone, S., Hyder, L., Westerberg, D., Small, J., Corkum, L., Claudat, K., & Biederman, J. (2012). A controlled study of a simulated workplace laboratory for adults with attention deficit hyperactivity disorder. *Psychiatry Research*, 200(2–3), 949–956. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2012.04.020>
- Gallego, E., & Fernandez, L. (1991). El Síndrome de " Burnout" o el desgaste profesional. *Revista de La Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 11(39), 257–265.
- Gallego, I., & Restrepo, J. (2022). *Relación entre síntomas musculoesqueléticos y factores de riesgo por carga física postural en trabajadores administrativos de una empresa manufacturera de productos de papelería del valle del cauca*. Universidad del Valle.
- García-González, B., Villavicencio-Ayub, E., & García, M. (2018a). Síndrome de Boreout en trabajadores baby boomers, x y millennials de la Ciudad de México. *Psicología Iberoamericana*, 26(2), 88–98. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133959841010>
- García-González, B., Villavicencio-Ayub, E., & García, M. (2018b). Síndrome de Boreout en trabajadores baby boomers, x y millennials de la Ciudad de México. *Psicología Iberoamericana*, 26(2).
- García-Serrano, C. (2004). Temporary Employment, Working Conditions and Expected Exits from Firms. *LABOUR*, 18(2), 293–316. <https://doi.org/10.1111/j.1121-7081.2004.00268.x>
- Gemmill, G., & Oakley, J. (1992). The Meaning of Boredom in Organizational Life. *Group & Organization Management*, 17(4), 358–369. <https://doi.org/10.1177/1059601192174003>
- Guerrero, Á., Ortiz, R., Miranda, M., & Navarrete, P. (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). *Revista Digital de Postgrado*, 8(2). <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/08/1008595/16488-144814485158-1-sm.pdf>
- Guerrero, M., & Tobon, F. (2000). Condiciones de trabajo en docentes de odontología de la Universidad Nacional de Colombia. *Rev. Salud Pública*, 2(3), 272–282. <http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/18935/19856>

- Halbesleben, J., & Demerouti, E. (2007). The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *An International Journal of Work, Health & Organisations*, 19(3), 208–220. <https://doi.org/10.1080/02678370500340728>
- Harju, L., Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2014). Job Boredom and Its Correlates in 87 Finnish Organizations. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 56(9), 911–918. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000248>
- Harju, L. K., Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2016). Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 95–96, 11–20. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.001>
- Harju, L. K., Schaufeli, W. B., & Hakanen, J. J. (2018). A multilevel study on servant leadership, job boredom and job crafting. *Journal of Managerial Psychology*, 33(1), 2–14. <https://doi.org/10.1108/JMP-08-2016-0237>
- Harju, L. K., Seppälä, P., & Hakanen, J. J. (2023). Bored and exhausted? Profiles of boredom and exhaustion at work and the role of job stressors. *Journal of Vocational Behavior*, 144, 103898. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103898>
- Harju, L. K., Van Hootegem, A., & De Witte, H. (2022a). Bored or burning out? Reciprocal effects between job stressors, boredom and burnout. *Journal of Vocational Behavior*, 139, 103807. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103807>
- Harju, L. K., Van Hootegem, A., & De Witte, H. (2022b). Bored or burning out? Reciprocal effects between job stressors, boredom and burnout. *Journal of Vocational Behavior*, 139, 103807. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103807>
- Harold, C. M., Hu, B., & Koopman, J. (2022). Employee time theft: Conceptualization, measure development, and validation. *Personnel Psychology*, 75(2), 347–382. <https://doi.org/10.1111/peps.12477>
- Hernández, A. (2020). *Una discusión crítica del trabajo y del trabajador contemporáneo*. <https://www.redalyc.org/>
- Hollow, M. (2013). Boredom: The Forgotten Factor in Preventing Worldwide Fraud. *Journal of Corporate Accounting & Finance*, 24(6), 19–24. <https://doi.org/10.1002/jcaf.21887>
- Huang Vivian. (2023). *The Rigour of Tehching Hsieh's One Year Performance*. Frieze.
- Iannizzi, C., Akl, E. A., Kahale, L. A., Dorando, E., Mosunmola Aminat, A., Barker, J. M., McKenzie, J. E., Haddaway, N. R., Piechotta, V., & Skoetz, N. (2021). Methods and guidance on conducting, reporting, publishing and appraising living systematic reviews: a scoping review protocol. *F1000Research*, 10, 802. <https://doi.org/10.12688/f1000research.55108.1>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2002). *La Carga Mental de Trabajo*.

- Jégaden, D., Rio, M., Bianco, S., Lucas, D., Loddé, B., & Dewitte, J. D. (2015). L'ennui au travail et la disposition à l'ennui chez les marins : différence entre officiers et personnels d'exécution. *Archives Des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 76(1), 3–10. <https://doi.org/10.1016/j.admp.2014.09.001>
- Jessurun, J. H., Weggeman, M. C. D. P., Anthonio, G. G., & Gelper, S. E. C. (2020). Theoretical Reflections on the Underutilization of Employee Talents in the Workplace and the Consequences. *SAGE Open*, 10(3), 215824402093870. <https://doi.org/10.1177/2158244020938703>
- Ji, X., Huang, H., Li, Z., Guo, Z., & Rau, P.-L. P. (2022). Comparing interventions to reduce boredom in a low mental workload environment. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(3), 1973–1979. <https://doi.org/10.1080/10803548.2021.1950374>
- Johnsen, R. (2016). Boredom and Organization Studies. *Organization Studies*, 37(10), 1403–1415. <https://doi.org/10.1177/0170840616640849>
- Kabir, H., Bhullar, N., Islam, M. S., Usher, K., Haque, M. E., & Maple, M. (2023). Prevalence and risk factors of physical and psychological health among readymade garment workers in Bangladesh. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 29(4), 1572–1583. <https://doi.org/10.1080/10803548.2023.2260168>
- Kanevsky, L., & Keighley, T. (2003). To Produce or Not to Produce? Understanding Boredom and the Honor in Underachievement. *Roeper Review*, 26(1), 20–28. <https://doi.org/10.1080/02783190309554235>
- Kara, F., Sarol, H., Gurbuz, B., & Gurkan, R. (2023). Boreout at the Office: The Role of Leisure Boredom in Predicting Job Burnout and Social Media Addiction. *Journal of Education and Recreation Patterns*, 4(2). <https://doi.org/10.53016/jerp.v4i2.178>
- Karadal, H., Abubakar, M., & ERDEM, A. T. (2018). Boreout, kariyer uyumluluğu ve aile-iş zenginleştirme etkileşimi: selçuk üniversitesi örneği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(35), 41–63. <https://doi.org/10.30976/susead.366393>
- Karatepe, O. M., & Kim, T. T. (2020). Investigating the selected consequences of boreout among cabin crew. *Journal of Air Transport Management*, 82, 101739. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2019.101739>
- Kass, S. J., Vodanovich, S. J., Stanny, C. J., & Taylor, T. M. (2001). Watching the Clock: Boredom and Vigilance Performance. *Perceptual and Motor Skills*, 92(3_suppl), 969–976. <https://doi.org/10.1177/003151250109203c01>
- Kawada, M., Shimazu, A., Miyanaka, D., Tokita, M., Sakakibara, K., Mori, N., Hamsyah, F., Yuheng, L., Shojima, K., & Schaufeli, W. B. (2023a). Boredom and engagement at work: do they have different antecedents and consequences? *Industrial Health*, 2023–0028. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2023-0028>

- Kawada, M., Shimazu, A., Miyanaka, D., Tokita, M., Sakakibara, K., Mori, N., Hamsyah, F., Yuheng, L., Shojima, K., & Schaufeli, W. B. (2023b). Boredom and engagement at work: do they have different antecedents and consequences? *Industrial Health*, 2023–0028. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2023-0028>
- Kawada, M., Shimazu, A., Tokita, M., Miyanaka, D., & Schaufeli, W. B. (2022). Validation of the Japanese version of the Dutch Boredom Scale. *Journal of Occupational Health*, 64(1). <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12354>
- Khattak, S. A. (2021). Role of ergonomics in re-designing job design in call centres. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 27(3), 784–793. <https://doi.org/10.1080/10803548.2019.1630111>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2023). Empowering leadership improves employees' positive psychological states to result in more favorable behaviors. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(10), 2002–2038. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2054281>
- Kompanje, E. J. O. (2018). Burnout, boreout and compassion fatigue on the ICU: it is not about work stress, but about lack of existential significance and professional performance. *Intensive Care Medicine*, 44(5), 690–691. <https://doi.org/10.1007/S00134-018-5083-2>
- Lancheros, A. (2024). *Protocolo: Síndrome de Boreout y Aburrimiento en el Trabajo: Una Revisión de Alcance*. Open Science Framework (OSF).
- Law, P. C. F., Too, L. S., Butterworth, P., Witt, K., Reavley, N., & Milner, A. J. (2020). A systematic review on the effect of work-related stressors on mental health of young workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 93(5), 611–622. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01516-7>
- Lee, J., & Wetzel, Z. (2023). Boredom in the workplace and its relationship to life satisfaction among recreation and leisure professionals. *Tourism & Management Studies*, 19(1), 41–48. <https://doi.org/10.18089/tms.2023.190104>
- Lehmann, A., Burkert, S., Daig, I., Glaesmer, H., & Brähler, E. (2011). Subjective underchallenge at work and its impact on mental health. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 84(6), 655–664. <https://doi.org/10.1007/s00420-011-0628-5>
- Lekkas, D., Price, G. D., & Jacobson, N. C. (2022). Using smartphone app use and lagged-ensemble machine learning for the prediction of work fatigue and boredom. *Computers in Human Behavior*, 127, 107029. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107029>
- Ley 1090, “Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones” (2006).
- Li, J., Kaltiainen, J., & Hakanen, J. J. (2024). Job boredom as an antecedent of four states of mental health: life satisfaction, positive functioning, anxiety, and depression symptoms among young

- employees – a latent change score approach. *BMC Public Health*, 24(1), 907. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18430-z>
- Long, V., & Marland, H. (2009). From Danger and Motherhood to Health and Beauty: Health Advice for the Factory Girl in Early Twentieth-Century Britain. *Twentieth Century British History*, 20(4), 454–481. <https://doi.org/10.1093/tcbh/hwp027>
- Lopez-Cortes, O. D., Betancourt-Núñez, A., Bernal Orozco, M. F., Vizmanos, B., Lopez-Cortes, O. D., Betancourt-Núñez, A., Bernal Orozco, M. F., & Vizmanos, B. (2022). Scoping reviews: una nueva forma de síntesis de la evidencia. *Investigación En Educación Médica*, 11(44), 98–104. <https://doi.org/10.22201/FM.20075057E.2022.44.22447>
- Loukidou, L., Loan-Clarke, J., & Daniels, K. (2009). Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. *International Journal of Management Reviews*, 11(4), 381–405. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00267.x>
- Loukidou, L., Loan-Clarke, J., & Daniels, K. (2009). Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. *International Journal of Management Reviews*, 11(4), 381–405. <https://doi.org/10.1111/J.1468-2370.2009.00267.X>
- Lozada, M., & Muñoz, A. (2012). *Experiencias de investigación en salud y seguridad en el trabajo: Vol. I ed.* Editorial UN. https://books.google.co.ve/books?id=EbgnpLs_cuMC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false
- Lukoschek, C. S., & Stock-Homburg, R. M. (2021). Integrating Home and Work: How the Work Environment Enhances Household-Sector Innovations. *Research Policy*, 50(1), 104139. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2020.104139>
- Ma, G. X., Born, M. P., Petrou, P., & Bakker, A. B. (2021). Bright sides of dark personality? A cross-cultural study on the dark triad and work outcomes. *International Journal of Selection and Assessment*, 29(3–4), 510–518. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12342>
- Mael, F., & Jex, S. (2015). Workplace Boredom. *Group & Organization Management*, 40(2), 131–159. <https://doi.org/10.1177/1059601115575148>
- Martínez, M., & Rodríguez-Montalbán, R. (2016). Cuando el trabajo aburre: Análisis de las propiedades psicométricas de la Escala de Aburrimiento Laboral (EAL). *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 35(1), 7–20. <https://pdfs.semanticscholar.org/5867/f3aa320a8a14c9f5ef3879ad803df59e2365.pdf>
- Martínez-Mejía, E. (2023). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: Progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *CIENCIA Ergo-Sum*, 30(2). <https://cienciaergosum.uaemex.mx/article/view/17540>
- Mikkelsen, E. N. (2022). Organisational perspectives on boring prison work: Between emancipation and paranoia. *Organization*, 29(5), 816–838. <https://doi.org/10.1177/13505084221079009>

- Mikulas, W., & Vodanovich, S. (1933). *The Essence of Boredom* (1st ed., Vol. 43). The Psychological Record.
- Mikulas, W., & Vodanovich, S. (1993). *The essence of boredom: Vol. 43(1)* (1st ed.). The Psychological Record. <https://www.proquest.com/docview/1301204061?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>
- Ministerio de la Protección Social. (2007). *Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales*.
- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Pontificia Universidad Javeriana.
- Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial* (Pontificia Universidad Javeriana, Ed.).
- Ministerio del Trabajo. (2013). *Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos* (GRAFIQ EDITORES).
- Ministerio del Trabajo. (2022). *Tercera Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales*. Organización Iberoamericana de Seguridad Social.
- Molloy, C., Bankins, S., Kriz, A., & Barnes, L. (2024). Innovating for the greater good: Examining innovation champions and what motivates them. *Australian Journal of Public Administration*, 83(1), 24–49. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12577>
- Moreno, B., & Baez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*.
- Mosquera, P., Soares, M. E., Dordio, P., & Melo, L. A. e. (2022). THE THIEF OF TIME AND SOCIAL SUSTAINABILITY: ANALYSIS OF A PROCRASTINATION AT WORK MODEL. *Revista de Administração de Empresas*, 62(5). <https://doi.org/10.1590/s0034-759020220510>
- Munn, Z., Peters, M. D. J., Stern, C., Tufanaru, C., McArthur, A., & Aromataris, E. (2018). Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach. *BMC Medical Research Methodology*, 18(1), 143. <https://doi.org/10.1186/s12874-018-0611-x>
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo* [Tesis doctoral]. Universidad Complutense de Madrid.
- Navarrete, J. (2017). Efectos de la Cuarta Revolución Industrial en el Derecho. *Revista de La Facultad de Jurisprudencia*, 2, 79–98.
- Neisser, U. (1967). *Cognitive Psychology* (Appleton, Ed.).
- Noury, L., Ahuja, S., Parker, M., Sturdy, A., & Tyler, M. (2022). In praise of boredom at work. *Organization*, 29(5), 791–805. <https://doi.org/10.1177/13505084221119267>

- Novick, M. (2020). La transformación de la organización del trabajo. *Tratado Latinoamericano de Sociología Del Trabajo*, 123–148.
- Oakman, J., & Wells, Y. (2016). Working longer: What is the relationship between person-environment fit and retirement intentions? *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 54(2), 207–229. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12075>
- Okefor, C., & Alamina, F. (2018). A qualitative study on psychosocial hazards among health care workers in a tertiary health facility in south-south Nigeria. *Ann Ib Postgrad Med*, 16(1), 23–29.
- Organización Internacional del Trabajo. (1984). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. *Comité Mixto OIT-OMS*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo* (1 ed, Vol. 8).
- Organización Mundial de la Salud. (2023, May 7). *CIE-11 para estadísticas de mortalidad y morbilidad*. <https://icd.who.int/browse11/l-m/es#/http%3a%2f%2fid.who.int%2fid%2fentity%2f129180281>
- Ortiz, A. (2021). Factores psicosociales que afectan a los empleados en las organizaciones. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 16(3), 1–23. [http://www.spentamexico.org/v16-n3/A4.16\(3\)1-23.pdf](http://www.spentamexico.org/v16-n3/A4.16(3)1-23.pdf)
- Özsungur, F. (2020). The effects of boreout on stress, depression, and anxiety in the workplace. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(2), 1391–1423. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i2.1460>
- Palacios Nava, M. E., Tamez González, S., & González Guzmán, R. (2015). La salud de los trabajadores y su determinación social. In J. M. E. Castro Albarrán, M. E. Palacios Nava, M. del P. Paz Román, G. S. García de la Torre, & L. M. Altamirano (Eds.), *Salud, ambiente y trabajo*. McGraw-Hill Education. accessmedicina.mhmedical.com/content.aspx?aid=1117724338
- Panari, C., Guglielmi, D., Ricci, A., Tabanelli, M., & Violante, F. (2012). Assessing and improving health in the workplace: an integration of subjective and objective measures with the STress Assessment and Research Toolkit (St.A.R.T.) method. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 7(1), 18. <https://doi.org/10.1186/1745-6673-7-18>
- Peiró, J. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, ISSN 1657-9267, Vol. 3, Nº. 2, 2004, Págs. 179-186, 3(2), 179–186. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1123126>
- Pindek, S., Krajcevska, A., & Spector, P. E. (2018). Cyberloafing as a coping mechanism: Dealing with workplace boredom. *Computers in Human Behavior*, 86, 147–152. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.04.040>

- Pindek, S., Shen, W., Gray, C. E., & Spector, P. E. (2023). Clarifying the inconsistently observed curvilinear relationship between workload and employee attitudes and mental well-being. *Work & Stress*, 37(2), 195–221. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2120562>
- Poirier, C., Gelin, M., & Mikolajczak, M. (2021). Creation and Validation of the First French Scale for Measuring Bore-Out in the Workplace. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.697972>
- Prado, A. (2023). *Tiempos modernos (1936, Charles Chaplin)*. MentuKupa.
- Quiceno, J., & Vinaccia, S. (2007). Burnout: “Síndrome de Quemarse en el Trabajo (SQT).” *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2), 117–125.
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W., Taris, T. W., van Beek, I., & Ouweneel, E. (2012). Watching the paint dry at work: psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. [Http://Dx.Doi.Org.Ezproxy.Unal.Edu.Co/10.1080/10615806.2012.720676](http://Dx.Doi.Org.Ezproxy.Unal.Edu.Co/10.1080/10615806.2012.720676), 26(5), 508–525. <https://doi.org/10.1080/10615806.2012.720676>
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W., Taris, T. W., van Beek, I., & Ouweneel, E. (2013). Watching the paint dry at work: psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress & Coping*, 26(5), 508–525. <https://doi.org/10.1080/10615806.2012.720676>
- Rengade, C.-E. (2016). De l’ennui au bore-out, une revue de la littérature. *Journal de Thérapie Comportementale et Cognitive*, 26(3), 123–130. <https://doi.org/10.1016/j.jtcc.2016.03.002>
- Resolución 2646 (2008).
- Resolución 8430, “Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud” (1993).
- Resolución No. 2646, Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo (2008). <https://www.apccolombia.gov.co/normativa/resolucion-no-2646-de-2008-del-ministerio-de-la-proteccion-social>
- Rothlin, P., & Werder, P. (2008). *Boreout!: Overcoming Workplace Demotivation*. Kogan Page.
- Rubio-Valdehita, S., Díaz-Ramiro, E., Martín-García, J., & Luceño-Moreno, L. (2010). Carga mental como factor de riesgo psicosocial: Diferencias por baja laboral. *Ansiedad y Estrés*, 16(2–3), 271–282. https://web.teaediciones.com/Ejemplos/DECORE_06.pdf
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well being. *American Psychologist*, 58, 68–78.
- Ryan, R., & Deci, E. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. (The Guilford Press.).

- Sánchez-Cardona, I., Vera, M., Martínez-Lugo, M., Rodríguez-Montalbán, R., & Marrero-Centeno, J. (2020). When the Job Does Not Fit: The Moderating Role of Job Crafting and Meaningful Work in the Relation Between Employees' Perceived Overqualification and Job Boredom. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 257–276. <https://doi.org/10.1177/1069072719857174>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2014). Burnout, boredom and engagement in the workplace. In *An introduction to contemporary work psychology* (pp. 293–320).
- Scherenberg, V. (2014). Über- und Unterforderung am Arbeitsplatz: Burn- und Boreout. *Public Health Forum*, 22(1), 16–17. <https://doi.org/10.1016/j.phf.2013.12.023>
- Schott, C., & Fischer, C. (2023). How to turn workplace boredom into something positive. A theoretical framework of the ‘bright sides’ of boredom. *Human Resource Management Review*, 33(2), 100952. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100952>
- Segovia, A. (2021). *El gran fracaso: 150 años de capitalismo ineficiente, concentrador y excluyente en Centroamérica*.
- Seppälä, P., Harju, L., Virkkala, J., & Hakanen, J. J. (2023). Is boredom at work bad for your health? Examining the links between job boredom and autonomic nervous system dysfunction. *Stress and Health : Journal of the International Society for the Investigation of Stress*. <https://doi.org/10.1002/SMI.3326>
- Shepard, J. (1973). Technology, division of labor and alienation. *Pacific Sociological Review*, 16, 61–68.
- Sierra, Y. (2023). Riesgos psicosociales, salud y calidad de vida. In *Retos y avances de la psicología de las organizaciones y del trabajo* (ASCOFAPSI).
- Sliter, M., & Yuan, Z. (2015). Workout at work: Laboratory test of psychological and performance outcomes of active workstations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2), 259–271. <https://doi.org/10.1037/a0038175>
- Smith, M. J., Conway, F. T., & Karsh, B.-T. (1999). Occupational Stress in Human Computer Interaction. *INDUSTRIAL HEALTH*, 37(2), 157–173. <https://doi.org/10.2486/indhealth.37.157>
- Sousa, T., & Neves, P. (2021). Two Tales of Rumination and Burnout: Examining the Effects of Boredom and Overload. *Applied Psychology*, 70(3), 1018–1044. <https://doi.org/10.1111/apps.12257>

- Spanouli, A., Hofmans, J., & Dalal, R. S. (2023). Coping with daily boredom: Exploring the relationships of job boredom, counterproductive work behavior, organizational citizenship behavior, and cognitive reappraisal. *Motivation and Emotion*, 47(5), 810–827. <https://doi.org/10.1007/s11031-023-10017-2>
- Spector, P. E., & Fox, S. (2010). Counterproductive Work Behavior and Organisational Citizenship Behavior: Are They Opposite Forms of Active Behavior? *Applied Psychology*, 59(1), 21–39. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2009.00414.x>
- Stock, R. (2015). Is Boreout a Threat to Frontline Employees' Innovative Work Behavior? *Journal of Product Innovation Management*, 32(4), 574–592. <https://doi.org/10.1111/JPIM.12239>
- Stock, R. M. (2015a). Is Boreout a Threat to Frontline Employees' Innovative Work Behavior? *Journal of Product Innovation Management*, 32(4), 574–592. <https://doi.org/10.1111/jpim.12239>
- Stock, R. M. (2015b). *When the Service Encounter Becomes a Source of Boredom: A Customer Demands-Resources Model of Service Employees' Boreout* (pp. 145–145). https://doi.org/10.1007/978-3-319-10873-5_74
- Stock, R. M. (2016). Understanding the relationship between frontline employee boreout and customer orientation. *Journal of Business Research*, 69(10), 4259–4268. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.02.037>
- Störmer, S., & Fahr, R. (2013). Individual determinants of work attendance: evidence on the role of personality. *Applied Economics*, 45(19), 2863–2875. <https://doi.org/10.1080/00036846.2012.684789>
- Striler, J. N., & Jex, S. M. (2023). Getting crafty when you're bored: The interaction between personality and boredom. *Personality and Individual Differences*, 203, 112013. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.112013>
- Tellez Bedoya, C. A., & Tellez Bedoya, C. (2022). Retos de la salud mental para la cuarta revolución industrial en las empresas de Colombia. *Tendencias*, 23(2), 332–358. <https://doi.org/10.22267/rtend.222302.211>
- Terán Cázares, M. M., Rodríguez Garza, B. N., & González Garza, I. A. (2021a). El síndrome Boreout y su incidencia en la gestión de capital humano. *Vinculatégica*, 7(1). <https://doi.org/10.29105/vtga7.1-169>
- Terán Cázares, M. M., Rodríguez Garza, B. N., & González Garza, I. A. (2021b). El síndrome Boreout y su incidencia en la gestión de capital humano. *Vinculatégica*, 7(1). <https://doi.org/10.29105/vtga7.1-169>
- Terán, M., Rodríguez, B., & González, I. (2021). El síndrome Boreout y su incidencia en la gestión de capital humano. *VinculaTégica EFAN*, 7(2), 1129–1141. <https://doi.org/10.29105/vtga7.1-169>

- Ticona, J. (2015). Strategies of control: workers' use of ICTs to shape knowledge and service work. *Information, Communication & Society*, 18(5), 509–523. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2015.1012531>
- Toscanelli, C., Urbanaviciute, I., De Witte, H., & Massoudi, K. (2023). Better bored than burned-out? Cynicism as a mediator between boredom at work and exhaustion. *British Journal of Guidance & Counselling*, 1–12. <https://doi.org/10.1080/03069885.2023.2219376>
- Tricco, A. C., Lillie, E., Zarin, W., O'Brien, K. K., Colquhoun, H., Levac, D., Moher, D., Peters, M. D. J., Horsley, T., Weeks, L., Hempel, S., Akl, E. A., Chang, C., McGowan, J., Stewart, L., Hartling, L., Aldcroft, A., Wilson, M. G., Garritty, C., ... Straus, S. E. (2018). PRISMA Extension for Scoping Reviews (PRISMA-ScR): Checklist and Explanation. *Annals of Internal Medicine*, 169(7), 467–473. <https://doi.org/10.7326/M18-0850>
- Tsai, C. (2016). Boredom at Work and Job Monotony: An Exploratory Case Study within the Catering Sector. *Human Resource Development Quarterly*, 27(2), 207–236. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21249>
- Tsukada, Y. (2021). Gender Differences in the Effect of Job Characteristics on Work-to-Family Conflict in Japan: Application of the Job Demands-Resources Model into Japanese Population. *International Journal of Japanese Sociology*, 30(1), 163–181. <https://doi.org/10.1111/ijjs.12118>
- van den Bosch, R., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W., & Reijseger, G. (2019). Authenticity at Work: A Matter of Fit? *The Journal of Psychology*, 153(2), 247–266. <https://doi.org/10.1080/00223980.2018.1516185>
- van der Heijden, G. A. H., Schepers, J. J. L., & Nijssen, E. J. (2012). Understanding workplace boredom among white collar employees: Temporary reactions and individual differences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(3), 349–375. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.578824>
- van Hooff, M. L. M., & van Hooft, E. A. J. (2014). Boredom at work: Proximal and distal consequences of affective work-related boredom. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 348–359. <https://doi.org/10.1037/a0036821>
- van Hooff, M. L. M., & van Hooft, E. A. J. (2016). Work-related boredom and depressed mood from a daily perspective: the moderating roles of work centrality and need satisfaction. *Work & Stress*, 30(3), 209–227. <https://doi.org/10.1080/02678373.2016.1206151>
- van Hooff, M., & van Hooft, E. (2017a). Boredom at work: towards a dynamic spillover model of need satisfaction, work motivation, and work-related boredom. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 133–148. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1241769>
- van Hooff, M., & van Hooft, E. (2017b). Boredom at work: towards a dynamic spillover model of need satisfaction, work motivation, and work-related boredom. *European Journal of Work*

- and *Organizational Psychology*, 26(1), 133–148.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1241769>
- van Hooff, M., & van Hooff, E. (2023). Dealing with daily boredom at work: does self-control explain who engages in distractive behaviour or job crafting as a coping mechanism? *Work & Stress*, 37(2), 248–268. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2129515>
- van Hooff, E., & van Hooff, M. (2018). The state of boredom: Frustrating or depressing? *Motivation and Emotion*, 42(6), 931–946. <https://doi.org/10.1007/s11031-018-9710-6>
- Van Wyk, S. M., De Beer, L. T., Pienaar, J., & Schaufeli, W. B. (2016). The psychometric properties of a workplace boredom scale (DUBS) within the South African context. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1). <https://doi.org/10.4102/sajip.v42i1.1326>
- Vergès, C. (2022). Precarización laboral, desigualdad y nuevas tecnologías. *Revista Colombiana de Bioética*, 17(1), 1–17.
- Villavicencio Ayub, E., & García González, B. E. (2023). Adaptación de la Escala de Síndrome de Boreout para trabajadores mexicanos. *Informes Psicológicos*, 23(2). <https://doi.org/10.18566/infpsic.v23n2a06>
- Vodanovich, S. J. (2003). Psychometric Measures of Boredom: A Review of the Literature. *The Journal of Psychology*, 137(6), 569–595. <https://doi.org/10.1080/00223980309600636>
- Vodanovich, S. J., & Kass, S. J. (1990). A Factor Analytic Study of the Boredom Proneness Scale. *Journal of Personality Assessment*, 55(1–2), 115–123. <https://doi.org/10.1080/00223891.1990.9674051>
- Vodanovich, S. J., & Watt, J. D. (2016). Self-Report Measures of Boredom: An Updated Review of the Literature. *The Journal of Psychology*, 150(2), 196–228. <https://doi.org/10.1080/00223980.2015.1074531>
- Vodanovich, S. J., Weddle, C., & Piotrowski, C. (1997). The relationship between boredom proneness and internal and external work values. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 25(3), 259–264. <https://doi.org/10.2224/sbp.1997.25.3.259>
- Wan, H. C., Downey, L. A., & Stough, C. (2014). Understanding non-work presenteeism: Relationships between emotional intelligence, boredom, procrastination and job stress. *Personality and Individual Differences*, 65, 86–90. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.01.018>
- Watt, J. D., & Hargis, M. B. (2010). Boredom Proneness: Its Relationship with Subjective Underemployment, Perceived Organizational Support, and Job Performance. *Journal of Business and Psychology*, 25(1), 163–174. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9138-9>
- Watt, P., & Weibull, F. (2022). Boredom at work: The contribution of Ernst Jünger. *Organization*, 29(5), 874–896. <https://doi.org/10.1177/13505084221106875>

- Whiteoak, J. W., & Mohamed, S. (2016). Employee engagement, boredom and frontline construction workers feeling safe in their workplace. *Accident Analysis & Prevention*, *93*, 291–298. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2015.11.001>
- Wihler, A., Hülshager, U. R., Reb, J., & Menges, J. I. (2022). It's so boring – or is it? Examining the role of mindfulness for work performance and attitudes in monotonous jobs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *95*(1), 131–154. <https://doi.org/10.1111/joop.12370>
- Zárate, A. (2018). El aburrimiento en el trabajo: aportes recientes de la psicología. *Avances En Psicología*, *26*(1), 9–22. <https://doi.org/10.33539/AVPSICOL.2018.V26N2.1123>
- Zeschke, M., & Zacher, H. (2023). Is it bad because it is boring? Effects of idle time on employee outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *32*(6), 886–901. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2023.2261661>
- Zhao, Z. (2024). The Effect of Gamification on Employee Boredom and Performance *. *Accounting Perspectives*. <https://doi.org/10.1111/1911-3838.12357>
- Zhou, M., Liu, W., & Fan, W. (2023). Vitality and learning: the impact of mobile technology use across work–nonwork boundaries on job performance. *Behaviour & Information Technology*, 1–23. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2023.2262605>

13. Anexos

Anexo 1. Resumen Matriz de Recolección de la Información.

Nº	Título	Autores y año	País	Tipo de estudio	Objetivo general	Aporte principal a la investigación
1	Boredom in the Workplace: A New Look at an Old Problem	(Cummings et al., 2016b)	Estados Unidos	Estudio descriptivo documental	Conceptualizar el fenómeno del aburrimiento, y abordarlo a través de un modelo de sistemas	Plantear una visión sistémica del aburrimiento a través de un modelo basado en sistemas (BID).
2	Boredom in the Workplace: Reasons, Impact, and Solutions	(Cleary et al., 2016)	Australia	Estudio descriptivo documental	Comprender las causas, efectos y estrategias de abordaje del aburrimiento en el lugar de trabajo, enfatizando en el personal de la salud mental.	Formular y analizar los factores que contribuyen a las experiencias del aburrimiento en enfermeras en contextos de la salud mental.
3	Burnout, boreout and compassion fatigue on the ICU: it is not about work stress, but about lack of existential significance and professional performance	(Kompanje, 2018)	Holanda	Estudio descriptivo documental	Identificar los efectos y estrategias de acción frente al aburrimiento y la fatiga por compasión en trabajadores de las UCI.	Reconocer los efectos y estrategias de acción frente al aburrimiento en trabajadores de UCI.
4	Is boredom at work bad for your health? Examining the links between job boredom and autonomic nervous system dysfunction	(Seppälä et al., 2023)	Finlandia	Estudio experimental	Determinar la relación entre el aburrimiento laboral y la disfunción del sistema nervioso autónomo.	Dar a conocer los posibles efectos sobre el sistema nervioso autónomo vinculados con el aburrimiento a través de medidas objetivas.
5	Boredom and engagement at work: do they have different antecedents and consequences?	(Kawada et al., 2023a)	Japón	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Demostrar la diferencia empírica entre el aburrimiento en el trabajo y el compromiso en el trabajo con base al modelo demandas laborales-recursos.	Diferenciar el fenómeno del aburrimiento y el compromiso laboral por medio del modelo de demandas y recursos laborales (JD-R).
6	Validation of the Japanese version of the Dutch Boredom Scale	(Kawada et al., 2022)	Japón	Validación de instrumento psicométrico	Validar la versión japonesa de la escala holandesa de aburrimiento DUBS.	Validar una escala para medir el aburrimiento en el trabajo en el contexto japonés.
7	Watching the paint dry at work: psychometric examination of the Dutch Boredom Scale	(Reijseger et al., 2013)	Holanda	Creación de instrumento psicométrico	Diseñar un cuestionario validado para medir el aburrimiento en el trabajo en el contexto holandés.	Desarrollar un instrumento válido para medir el aburrimiento estatal.
8	Creation and Validation of the First French Scale for	(Poirier et al., 2021)	Francia	Creación de instrumento psicométrico	Crear y validar una escala para medir el aburrimiento en el trabajo en el contexto francés.	Validar una escala para medir el aburrimiento en el trabajo en el contexto francés.

	Measuring Bore-Out in the Workplace					
9	Authenticity at Work: A Matter of Fit?	(van den Bosch et al., 2019)	Holanda	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Identificar si la autenticidad se relaciona con el ajuste persona-ambiente, y si estas dos variables se asocian con el bienestar de los empleados.	Plantear como la autenticidad puede reducir la experiencia de aburrimiento en el trabajo.
10	Boredom at work: proximal and distal consequences of affective work-related boredom	(M. L. M. van Hooff & van Hooft, 2014)	Holanda	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Plantear un marco general sobre el concepto del "aburrimiento en el trabajo".	Reconocer las consecuencias inmediatas (proximales) y a largo plazo (distales) del aburrimiento en el trabajo.
11	Using Smartphone App Use and Lagged-Ensemble Machine Learning for the Prediction of Work Fatigue and Boredom	(Lekkas et al., 2022)	Holanda	Estudio experimental	Identificar como el uso de teléfonos móviles inteligentes y el aprendizaje automático pueden predecir los niveles de fatiga y aburrimiento.	Hacer uso de las aplicaciones de aplicaciones de smartphones y técnicas de machine learning para predecir el aburrimiento laboral.
12	Preliminary Evidence of EEG Connectivity Changes during Self-Objectification of Workers	(Angulo-Sherman et al., 2022)	México	Estudio experimental	Explorar los cambios electroencefalográficos (EEG) que ocurren durante tareas de objetivación económica.	Reconocer como la auto-objetivación (una posible consecuencia del aburrimiento crónico) puede alterar la conectividad cerebral, afectando la atención y el compromiso en el trabajo.
13	Comparing interventions to reduce boredom in a low mental workload environment	(Ji et al., 2022)	China	Estudio experimental	Evaluar la efectividad de las intervenciones para reducir el aburrimiento.	Explorar y comparar diferentes intervenciones diseñadas para mitigar el aburrimiento en entornos laborales de baja carga mental.
14	Occupational stress in human computer interaction	(Smith et al., 1999)	Estados Unidos	Estudio descriptivo documental	Identificar la evidencia sobre los efectos asociados al estrés del uso de computadoras y videoterminals en el contexto de trabajo.	Explorar cómo las interacciones prolongadas y monótonas con computadoras pueden generar estrés ocupacional, y fomentar el aburrimiento.
15	Employee engagement, boredom and frontline construction workers feeling safe in their workplace	(Whiteoak & Mohamed, 2016)	Australia	Método mixto	Reconocer la percepción que tienen los trabajadores de la industria de la construcción en Australia sobre los factores que influyen en la seguridad dentro del trabajo.	Reconocer como el nivel de compromiso de los empleados puede influir en su percepción de seguridad y en su experiencia de aburrimiento.

16	Health and productivity at work: which active workstation for which benefits: a systematic review	(Dupont et al., 2019)	Canadá	Revisión sistemática	Comparar los beneficios entre las estaciones de trabajo activas: de pie, en cinta rodante y en bicicleta.	Identificar los efectos de las estaciones de trabajo activas sobre el aburrimiento en el trabajo.
17	Stress and burnout in forensic mental health nursing: a literature review	(Dickinson & Wright, 2008)	Reino Unido	Revisión de la literatura	Recopilar la literatura disponible que da cuenta de del estrés y el agotamiento en enfermería forense en salud mental hospitalaria.	Plantear como los profesionales en salud mental pueden exponerse al fenómeno del aburrimiento en el trabajo.
18	A systematic review on the effect of work-related stressors on mental health of young workers	(Law et al., 2020)	Australia	Revisión sistemática	Reconocer la evidencia de factores estresantes adversos sobre la salud mental en trabajadores jóvenes.	Explorar cómo los factores estresantes laborales afectan la salud mental de los trabajadores jóvenes y pueden en algunos casos implicar percepciones de aburrimiento.
19	Assessing and improving health in the workplace: an integration of subjective and objective measures with the STress Assessment and Research Toolkit (St.A.R.T.) method	(Panari et al., 2012)	Italia	Método mixto	Evaluar factores de riesgo psicosocial y resultados en salud, por medio de una metodología que combina medidas subjetivas y objetivas en una empresa minorista de Italia.	Plantear factores objetivos y subjetivos en la experiencia de aburrimiento a través del método St.A.R.T.
20	Job boredom and its correlates in 87 Finnish organizations	(L. Harju et al., 2014)	Finlandia	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Indagar en las correlaciones del aburrimiento con los resultados en salud y las actitudes laborales en organizaciones finlandesas.	Explorar el fenómeno del aburrimiento en el trabajo y sus factores asociados en un contexto organizacional finlandesa.
21	Stress appraisal in the workplace and its associations with productivity and mood: Insights from a multimodal machine learning analysis	(Awada et al., 2024)	Estados Unidos	Método mixto	Indagar en la percepción del estrés en el lugar de trabajo en relación con indicadores de productividad y estado de ánimo a través de una estrategia de aprendizaje multimodal.	Reconocer como la evaluación del estrés en el lugar de trabajo y sus asociaciones con la productividad y el estado de ánimo podría relacionarse con el fenómeno del aburrimiento.
22	Validation Evidence of the Motivation for Teaching Scale in Secondary Education	(Abós et al., 2018)	Estados Unidos	Validación de prueba psicométrica	Desarrollar una escala con propiedades psicométricas adecuadas para evaluar la motivación de enseñar de docentes entornos educativos.	Plantear como la motivación intrínseca y extrínseca podría estar asociada con el aburrimiento en docentes.

23	Workout at work: laboratory test of psychological and performance outcomes of active workstations	(Sliter & Yuan, 2015)	Estados Unidos	Estudio experimental	Recopilar evidencia que permita reconocer los principales beneficios de las estaciones de trabajo activas.	Examina los efectos de estaciones de trabajo activas sobre la salud, y a la reducción del aburrimiento.
24	Subjective underchallenge at work and its impact on mental health	(Lehmann et al., 2011)	Alemania	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Investigar la relación entre el bajo desafío subjetivo en el trabajo, y el grado de depresión y satisfacción.	Reconocer como el subdesafío subjetivo se relaciona con el fenómeno del aburrimiento laboral.
25	A controlled study of a simulated workplace laboratory for adults with attention deficit hyperactivity disorder	(Fried et al., 2012)	Estados Unidos	Estudio experimental	Examinar las deficiencias y dificultades que pueden presentar los trabajadores con TDAH dentro de sus puestos de trabajo.	Reconocer como el trastorno por déficit de atención e hiperactividad (TDAH) puede contribuir a la experiencia de aburrimiento en el trabajo.
26	A Qualitative study on psychosocial hazards among health care workers in a tertiary health facility in South-South Nigeria	(Okefor & Alamina, 2018)	Nigeria	Estudio con métodos cualitativos	Evaluar los peligros psicosociales y riesgos característicos en trabajadores de la salud de un centro hospitalario de salud terciaria en Nigeria.	Identificar experiencias de aburrimiento en el trabajo en trabajadores de la salud en Nigeria.
27	From danger and motherhood to health and beauty: health advice for the factory girl in early twentieth-century Britain	(Long & Marland, 2009)	Reino Unido	Estudio descriptivo documental	Indagar en la evolución de los consejos o cuidado en la salud de mujeres que trabajaban en fábricas en Gran Bretaña durante el siglo XX	Explorar cómo las condiciones laborales y las expectativas sociales impactaron en la vida de las trabajadoras en las fábricas, reconociendo la experiencia del aburrimiento.
28	Prevalence and risk factors of physical and psychological health among readymade garment workers in Bangladesh	(Kabir et al., 2023)	Bangladesh	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Indagar en la prevalencia y los factores de riesgo más característicos asociados con el reporte de la salud física y psicológica en trabajadores de confección en Bangladesh.	Identificar riesgos laborales en trabajadores de confección en Bangladesh como el aburrimiento.
29	Job boredom as an antecedent of four states of mental health: life satisfaction, positive functioning, anxiety, and depression symptoms among young employees - a latent change score approach	(Li et al., 2024)	Finlandia	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Reconocer como el aburrimiento en el trabajo puede afectar la salud mental de los adultos jóvenes.	Examinar cómo el aburrimiento en el trabajo afecta la salud mental de los empleados jóvenes.

30	Better bored than burned-out? Cynicism as a mediator between boredom at work and exhaustion	(Toscanelli et al., 2023)	Suiza	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Indagar en los mecanismos que subyacen entre el aburrimiento y sus resultados negativos, por medio del análisis del vínculo entre el aburrimiento y el agotamiento.	Investigar si el cinismo actúa como mediador entre el aburrimiento en el trabajo y el agotamiento laboral.
31	Boredom at work: towards a dynamic spillover model of need satisfaction, work motivation, and work-related boredom	(M. van Hooff & van Hooff, 2017b)	Holanda	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Aumentar la comprensión de los antecedentes y procesos subyacentes al aburrimiento relacionado con el trabajo.	Desarrollar un modelo dinámico de derrame de insatisfacción de necesidades, motivación y aburrimiento laborales.
32	Dealing with daily boredom at work: does self-control explain who engages in distractive behaviour or job crafting as a coping mechanism?	(M. van Hooff & van Hooff, 2023)	Holanda	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Reconocer como los trabajadores afrontan el aburrimiento.	Analizar si el autocontrol actúa como un mecanismo de afrontamiento frente aburrimiento diario en el trabajo.
33	Burnout or boreout: A meta-analytic review and synthesis of burnout and boreout literature in hospitality and tourism	(Abubakar et al., 2022)	Turquía	Revisión metaanalítica	Realizar una revisión meta analítica de la literatura para poder comprender las causas y efectos del síndrome de Boreout en el sector de la Hotelería y El Turismo.	Sintetizar la literatura sobre burnout y boreout en la industria de la hostelería y el turismo para comprender mejor estos fenómenos.
34	Understanding workplace boredom among white collar employees: Temporary reactions and individual differences	(van der Heijden et al., 2012)	Holanda	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Analizar las estrategias de alivio temporal del aburrimiento en el lugar de trabajo de los empleados administrativos	Explorar las reacciones temporales y las diferencias individuales en el aburrimiento en el trabajo entre empleados de cuello blanco.
35	Discrete Negative Emotions and Counterproductive Work Behavior	(Bauer & Spector, 2015)	Estados Unidos	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Indagar en la correlación entre siete emociones discretas y siete formas de comportamiento laboral contraproducente.	Examinar la relación entre emociones negativas discretas y comportamiento laboral contraproducente, que podrían vincularse con la experiencia de aburrimiento.
36	Capturing the noontday demon: development and validation of the State Boredom Inventory	(Baratta & Spence, 2018)	Estados Unidos	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Desarrollar un instrumento de evaluación para medir el aburrimiento estatal.	Desarrollar y validar un inventario para capturar el aburrimiento en el trabajo, enfocándose en el fenómeno del “demonio de mediodía”.

37	Bored, angry, and overqualified? The high- and low-intensity pathways linking perceived overqualification to behavioural outcomes	(Andel et al., 2022b)	Estados Unidos	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Identificar como la sobrecalificación puede asociarse con comportamientos discrecionales negativos.	Investigar cómo la sobrecalificación percibida puede conducir a sentimientos de aburrimiento en el trabajo y su impacto en la salud mental de los empleados jóvenes.
38	Work-related boredom and depressed mood from a daily perspective: the moderating roles of work centrality and need satisfaction	(M. L. M. van Hooff & van Hooff, 2016)	Holanda	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Identificar los factores interpersonales e intrapersonales que pueden afectar las asociaciones entre el aburrimiento y el bienestar de los empleados.	Analizar el papel del aburrimiento laboral diario en la relación entre la centralidad del trabajo y la satisfacción de necesidades, así como su influencia en el estado de ánimo deprimido en el contexto laboral.
39	Working as security guard on Potchefstroom campus: issues, challenges and coping strategies	(du Toit, 2015)	Sudáfrica	Estudio con métodos cualitativos	Indagar en las experiencias laborales del de guardias de seguridad que trabajan en el campus de Potchefstroom.	Analizar los desafíos y estrategias de afrontamiento de los guardias de seguridad en el campus de Potchefstroom, explorando cómo el trabajo puede desencadenar sentimientos de aburrimiento.
40	Playful work design, engagement and performance: the moderating roles of boredom and conscientiousness	(Dishon-Berkovits et al., 2024)	Israel	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Reconocer como las teorías de la proactividad y juego pueden contribuir al diseño de trabajo lúdico, como un medio para hacer las actividades laborales más competitivas y/o divertidas.	Investigar cómo el diseño de trabajo lúdico puede influir en el compromiso y el rendimiento laboral, con el aburrimiento y la conciencia como factores moderadores.
41	Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce	(Fine & Nevo, 2008)	Estados Unidos	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Determinar como la sobrecalificación cognitiva puede incidir sobre la satisfacción y el desempeño laboral.	Explorar si la sobre-calificación cognitiva percibida en el lugar de trabajo puede conducir a sentimientos de aburrimiento y sus implicaciones en el desempeño laboral.
42	Is it bad because it is boring? Effects of idle time on employee outcomes	(Zeschke & Zacher, 2023)	Alemania	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Indagar en los efectos de inactividad o tiempo muerto dentro del lugar de trabajo.	Examinar los efectos del tiempo ocioso en los resultados laborales de los empleados, centrándose en cómo el aburrimiento puede afectar negativamente el rendimiento y el bienestar.
43	Vitality and learning: the impact of mobile technology use across	(Zhou et al., 2023)	China	Estudio empírico por	Indagar en los efectos de las tecnologías móviles sobre el	Explorar cómo el uso de tecnología móvil en los límites entre el trabajo y la vida personal

	work–nonwork boundaries on job performance			medidas de autoinforme	desempeño laboral y los límites entre el trabajo y el no trabajo	impacta en la vitalidad y el aprendizaje, y su relación con el aburrimiento y el rendimiento laboral.
44	Role of ergonomics in re-designing job design in call centres	(Khattak, 2021)	Pakistán	Estudio con métodos cualitativos	Identificar dimensiones del diseño ergonómico del puesto de trabajo, que favorecen la adaptación del trabajo al trabajador	Analizar cómo la ergonomía puede influir en la reconfiguración del diseño del trabajo en centros de llamadas, abordando específicamente su capacidad para mitigar el aburrimiento.
45	Strategies of control: workers’ use of ICTs to shape knowledge and service work	(Ticona, 2015)	Estados Unidos	Estudio con métodos cualitativos	Poner en consideración la forma en que los trabajadores implementan diferentes estrategias de control y resistencia frente a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).	Examinar cómo los trabajadores utilizan las TIC para controlar su percepción de aburrimiento.
46	Individual determinants of work attendance: evidence on the role of personality	(Störmer & Fahr, 2013)	Alemania	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Indagar en la influencia de las características de personalidad sobre el ausentismo en el trabajo.	Investigar cómo los rasgos de personalidad pueden afectar la asistencia laboral, incluyendo su posible influencia en el aburrimiento en el trabajo.
47	Psychometric Measures of Boredom: A Review of the Literature	(Vodanovich, 2003)	Estados Unidos	Revisión de la literatura	Presentar una revisión de las medidas psicométricas que se han desarrollado en los últimos 25 años para evaluar el aburrimiento.	Revisar la literatura sobre medidas psicométricas de aburrimiento.
48	Workplace boredom as an empowering experience: a psychoanalytic reconceptualization of boredom and identity in organizations	(Driver, 2022b)	Estados Unidos	Estudio descriptivo documental	Indagar desde una perspectiva psicoanalítica (lacaniana) como el aburrimiento puede cumplir funciones empoderadoras sobre los trabajadores.	Reconceptualizar el aburrimiento en el lugar de trabajo como una experiencia empoderadora.
49	Clarifying the inconsistently observed curvilinear relationship between workload and employee attitudes and mental well-being	(Pindek et al., 2023)	Estados Unidos	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Indagar en la relación entre la carga de trabajo, la satisfacción laboral, y los resultados de bienestar mental.	Reconocer la relación curvilínea entre la carga de trabajo y las actitudes de los empleados, considerando cómo el aburrimiento puede influir en esta dinámica.
50	Empowering leadership improves employees’	(Kim & Beehr, 2023)	Estados Unidos	Estudio empírico por	Reconocer como el empoderamiento en liderazgo	Examinar cómo el liderazgo empoderador puede mejorar los

	positive psychological states to result in more favorable behaviors			medidas de autoinforme	puede afectar los comportamientos deseables o indeseables de los subordinados	estados psicológicos positivos de los empleados, potencialmente mitigando el aburrimiento.
51	Self-Report Measures of Boredom: An Updated Review of the Literature	(Vodanovich & Watt, 2016)	Estados Unidos	Revisión de la literatura	Propiciar una revisión completa y actualizada de las medidas de aburrimiento autoinformadas	Actualizar la revisión de la literatura sobre medidas autoinformadas de aburrimiento.
52	Bored and exhausted? Profiles of boredom and exhaustion at work and the role of job stressors	(L. K. Harju et al., 2023)	Reino Unido	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Identificar diferentes perfiles de aburrimiento en el trabajo y determinar cómo se combinan con el agotamiento de los empleados	Explorar los perfiles de aburrimiento y agotamiento en el trabajo y su relación con el estrés laboral.
53	How to turn workplace boredom into something positive. A theoretical framework of the 'bright sides' of boredom	(Schott & Fischer, 2023)	Holanda	Revisión de la literatura	Establecer un modelo conceptual que permita reconocer como estimular los resultados positivos del aburrimiento de los trabajadores en su lugar de trabajo	Desarrollar un marco teórico que examine cómo el aburrimiento en el lugar de trabajo puede transformarse en algo positivo.
54	Getting crafty when you're bored: The interaction between personality and boredom	(Striler & Jex, 2023)	Estados Unidos	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Describir la relación entre el aburrimiento en el lugar de trabajo y la elaboración de trabajo, a través de su asociación con los rasgos de personalidad.	Investigar la relación entre la personalidad y el aburrimiento laboral.
55	Tédio no local de trabalho e sua relação com a satisfação com a vida entre os profissionais de turismo e lazer	(Lee & Wetzels, 2023)	Estados Unidos	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Examinar la relación entre el aburrimiento en el lugar de trabajo y la satisfacción con la vida entre profesionales de turismo y ocio.	Analizar la relación entre el aburrimiento en el lugar de trabajo y la satisfacción con la vida entre los profesionales del turismo y el ocio.
56	Bored or burning out? Reciprocal effects between job stressors, boredom and burnout	(L. K. Harju et al., 2022a)	Bélgica	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Investigar las relaciones recíprocas entre los estresores laborales, el aburrimiento y el agotamiento laboral.	Explorar los efectos recíprocos entre los factores estresantes laborales, el aburrimiento y el agotamiento.
57	In praise of boredom at work	(Noury et al., 2022)	Francia	Estudio descriptivo documental	Reconfigurar el concepto de aburrimiento a partir de su potencial emancipador y productivo, bajo la noción de alienación.	Examinar el papel del aburrimiento en el trabajo desde una perspectiva positiva.
58	Boredom at work: The contribution of Ernst Jünger	(P. Watt & Weibull, 2022)	Alemania	Estudio descriptivo documental	Indagar en el fenómeno del aburrimiento en el trabajo a través de la contribución de Ernest Jünger	Analizar la contribución de Ernst Jünger en la comprensión del aburrimiento en el trabajo.

59	Moving boredom from problem to opportunity: A psychoanalytic perspective on workplace boredom and identity in organizations	(Driver, 2022a)	Estados Unidos	Estudio con métodos cualitativos	Reflexionar en el aburrimiento en el trabajo a través de aspectos conscientes e inconscientes, planteados desde la teoría de Lacan.	Considerar el aburrimiento en el trabajo como una oportunidad en lugar de un problema, desde una perspectiva psicoanalítica.
60	Organisational perspectives on boring prison work: Between emancipation and paranoia	(Mikkelsen, 2022)	Dinamarca	Estudio con métodos cualitativos	Explorar en la experiencia de aburrimiento de trabajadores penitenciarios en prisiones danesas	Explorar las perspectivas organizacionales sobre el trabajo aburrido en prisión.
61	Listening to the call of boredom at work: A Heideggerian journey into Michel Houellebecq's novels	(Culié et al., 2022)	Francia	Estudio con métodos cualitativos	Enfatar en la comprensión profunda del aburrimiento a través del pensamiento de Heidegger	Analizar la experiencia del aburrimiento en el trabajo a través de la visión Heideggeriana, utilizando las novelas de Michel Houellebecq.
62	O ladrão do tempo e a sustentabilidade social: Análise de um modelo de procrastinação no trabalho	(Mosquera et al., 2022)	Portugal	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Esclarecer las relaciones entre los antecedentes y las consecuencias de la procrastinación en el trabajo	Investigar un modelo de procrastinación en el trabajo, explorando cómo el aburrimiento y la pérdida de tiempo impactan en la productividad laboral.
63	Bright sides of dark personality? A cross-cultural study on the dark triad and work outcomes	(Ma et al., 2021)	Holanda	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Investigar los aspectos positivos de los rasgos de la tríada oscura de la personalidad (narcisismo, maquiavelismo y psicopatía) en contextos culturales, y cómo estos rasgos pueden influir en los resultados laborales de manera beneficiosa.	Examinar los rasgos de la tríada oscura, asociando los efectos de las características de personalidad en la experiencia de aburrimiento en determinados entornos sociales.
64	Integrating Home and Work: How the Work Environment Enhances Household-Sector Innovations	(Lukoschek & Stock-Homburg, 2021)	Alemania	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Investigar cómo los recursos relacionados con el trabajo se traslada a las innovaciones del sector doméstico	Explorar el conflicto trabajo-familia y su relación con el aburrimiento en el trabajo.
65	Theoretical Reflections on the Underutilization of Employee Talents in the Workplace and the Consequences	(Jessurun et al., 2020)	Holanda	Estudio descriptivo documental	Reflexionar sobre la subutilización de las habilidades de los trabajadores en el lugar de trabajo y sus posibles consecuencias	Reflexionar teóricamente sobre la subutilización de los talentos de los empleados en el lugar de trabajo y sus consecuencias sobre el aburrimiento.
66	Using hybrid SEM – artificial intelligence: Approach to examine the	(Abubakar, 2019)	Turquía	Análisis multivariado	Examinar los efectos del Boreout sobre los resultados laborales,	Utilizar un enfoque híbrido de SEM e inteligencia artificial para examinar la conexión entre el

	nexus between boreout, generation, career, life and job satisfaction				condicionados por la generación en la industria de servicios	boreout, la generación, la carrera, la vida y la satisfacción laboral.
67	Investigating the selected consequences of boreout among cabin crew	(Karatepe & Kim, 2020)	Corea del Sur	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Indagar en las consecuencias del Boreout sobre la tripulación de cabina del sector aéreo de Corea del Sur	Investigar las consecuencias del boreout entre la tripulación de cabina.
68	Boredom at work: What, why, and what then?	(Fisher, 2018)	Australia	Estudio descriptivo documental	Indagar en los efectos positivos y negativos del aburrimiento en el lugar de trabajo.	Establecer análisis de las causas y efectos del aburrimiento laboral.
69	Factores de riesgo intralaboral asociados al clima organizacional y su efecto sobre el síndrome de boreout en el sector salud	(Daza Ramírez et al., 2017)	Colombia	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Determinar si los factores de riesgo intralaboral asociados al clima organizacional tienen influencia en la aparición del riesgo psicosocial síndrome de Boreout	Investigar los factores de riesgo dentro del entorno laboral que contribuyen al síndrome de boreout en el sector salud.
70	Understanding the relationship between frontline employee boreout and customer orientation	(R. M. Stock, 2016)	Alemania	Método mixto	Reconocer los factores que impiden el desarrollo de comportamientos orientados al cliente	Comprender la relación entre el aburrimiento laboral de los empleados de primera línea y la orientación al cliente.
71	De l'ennui au bore-out, une revue de la littérature	(Rengade, 2016)	Suiza	Revisión de la literatura	Realizar una revisión de la literatura que permitan ahondar en el fenómeno del aburrimiento.	Revisar la literatura sobre el aburrimiento laboral, explorando el concepto de bore-out y sus implicaciones en el bienestar y desempeño laboral.
72	Boredom at Work and Job Monotony: An Exploratory Case Study within the Catering Sector	(Tsai, 2016)	Reino Unido	Estudio con métodos cualitativos	Examinar el aburrimiento laboral en trabajo monótonos	Realizar un estudio de caso exploratorio sobre el aburrimiento en el trabajo y la monotonía laboral en el sector de la restauración.
73	The psychometric properties of a workplace boredom scale (DUBS) within the South African context	(Van Wyk et al., 2016)	Sudáfrica	Validación de prueba psicométrica	Determinar las propiedades psicométricas de la escala holandesa de aburrimiento DUBS en el contexto sudafricano	Evaluar las propiedades psicométricas de una escala de aburrimiento en el trabajo (DUBS) en el contexto sudafricano.
74	Is boreout a threat to frontline employees' innovative work behavior?	(R. M. Stock, 2015a)	Alemania	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Reconocer como el aburrimiento afecta el comportamiento innovador de los trabajadores.	Investigar si el boreout representa una amenaza para el comportamiento innovador de los empleados de primera línea.

75	Workplace Boredom: An Integrative Model of Traditional and Contemporary Approaches	(Mael & Jex, 2015)	Estados Unidos	Revisión de la literatura	Desarrollar un modelo que de cuenta de los antecedentes y consecuencias del aburrimiento en el lugar de trabajo.	Desarrollar un modelo integrador que aborde el aburrimiento en el lugar de trabajo, combinando enfoques tradicionales y contemporáneos.
76	Fatigue in burnout and boreout Fatigue en cas de burnout et boreout	(Brühlmann, 2015)	Suiza	Estudio descriptivo documental	Reconocer la relación entre la fatiga por agotamiento y por aburrimiento	Explorar la asociación con la fatiga en el contexto del agotamiento y el aburrimiento laboral.
77	L'ennui au travail et la disposition à l'ennui chez les marins: Différence entre officiers et personnels d'exécution	(Jégaden et al., 2015)	Francia	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Reconocer el aburrimiento en el trabajo y la propensión al aburrimiento en el sector de marina en Francia, identificado resultados particulares en los marineros, los miembros de la tripulación y el personal administrativo de la compañía	Investigar el aburrimiento en el trabajo y la predisposición al aburrimiento en marineros franceses.
78	When the Service Encounter Becomes a Source of Boredom: A Customer Demands-Resources Model of Service Employees' Boreout	(R. M. Stock, 2015b)	Estados Unidos	Estudio con métodos cualitativos	Indagar sobre el síndrome de Boreout en empleados que prestan servicios de orientación al cliente	Analizar cómo el encuentro con el cliente puede convertirse en una fuente de aburrimiento para los empleados de servicio.
79	Über- und Unterforderung am Arbeitsplatz: Burn- und Boreout	(Scherenber g, 2014)	Alemania	Estudio descriptivo documental	Reflexionar sobre los factores y efectos del exceso y la falta de exigencias laborales	Explorar el fenómeno de la sobre y subexigencia en el lugar de trabajo, abordando tanto el burnout como el boreout.
80	Boredom in the workplace: More than monotonous tasks	(Loukidou, Loan-Clarke, et al., 2009)	Reino Unido	Revisión de la literatura	Brindar una visión integradora de la literatura frente al fenómeno del aburrimiento.	Investigar el aburrimiento en el lugar de trabajo más allá de las tareas monótonas.
81	Effects of external and internal interruptions on boredom at work: Two studies	(Fisher, 1998)	Australia	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Indagar en los efectos de las dificultades atencionales sobre el aburrimiento en el trabajo.	Examinar los efectos de las interrupciones externas e internas en el aburrimiento en el trabajo.
82	Boredom at Work: A Neglected Concept	(Fisher, 1993)	Australia	Estudio descriptivo documental	Explorar el fenómeno del aburrimiento dentro de entornos laborales.	Abordar el concepto de aburrimiento en el trabajo, destacando su importancia.

83	Individual differences in boredom proneness and task effectiveness at work	(Drory, 1982)	Israel	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Reconocer las relaciones entre el aburrimiento en el trabajo y las características personales y del desempeño en conductores de camiones.	Investigar las diferencias individuales en la propensión al aburrimiento y su relación con el rendimiento.
84	Boredom: The Forgotten Factor in Preventing Worldwide Fraud	(Hollow, 2013)	Reino Unido	Revisión de la literatura	Reconocer como el aburrimiento laboral puede incrementar el riesgo de cometer fraudes financieros dentro del lugar de trabajo	Analizar cómo el aburrimiento puede contribuir al agotamiento y su relación con la prevención del fraude.
85	Two Tales of Rumination and Burnout: Examining the Effects of Boredom and Overload	(Sousa & Neves, 2021)	Portugal	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Indagar en los efectos y la diferencia de la sobrecarga y el aburrimiento a través de la comprensión del fenómeno de rumia.	Examinar los efectos de la rumiación y el agotamiento, especialmente en relación con el aburrimiento.
86	Gender Differences in the Effect of Job Characteristics on Work-to-Family Conflict in Japan: Application of the Job Demands-Resources Model into Japanese Population	(Tsukada, 2021)	Japón	Análisis multivariado	Identificar como las diferencias de género pueden impactar sobre los conflictos trabajo-familia de la población trabajadora japonesa.	Investigar las diferencias de género en la influencia de las características del trabajo en el conflicto trabajo-familia, con un enfoque en el papel del aburrimiento.
87	The Effect of Gamification on Employee Boredom and Performance	(Zhao, 2024)	Estados Unidos	Estudio experimental	Investigar cómo la gamificación, mediante recompensas no monetarias y puntos de botín impredecibles, afecta el aburrimiento y el rendimiento de los empleados en un proceso de trabajo repetitivo.	Evaluar el impacto de la gamificación en la reducción del aburrimiento de los empleados y su efecto en el rendimiento laboral.
88	Temporary Employment, Working Conditions and Expected Exits from Firms	(García-Serrano, 2004)	Estados Unidos	Análisis multivariado	Analizar las diferencias en las condiciones laborales entre trabajadores con contratos temporales y permanentes y cómo estas diferencias influyen en la probabilidad de que los trabajadores abandonen sus empresas	Explorar la relación entre el empleo temporal, las condiciones laborales y las salidas esperadas de las empresas, incluyendo posibles implicaciones del aburrimiento en este contexto.
89	Working longer: What is the relationship between	(Oakman & Wells, 2016)	Australia	Análisis multivariado	Explorar los factores relacionados en el momento previsto de la	Explorar la relación entre el ajuste persona-entorno y las intenciones

	person–environment fit and retirement intentions?				jubilación, y reconocer la influencia del ajuste persona-entorno sobre la decisión frente a este proceso	de jubilación, considerando cómo el aburrimiento en el trabajo puede influir en estas percepciones.
90	It's so boring – or is it? Examining the role of mindfulness for work performance and attitudes in monotonous jobs	(Wihler et al., 2022)	Reino Unido	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Examinar el rol de la atención plena en trabajos altamente monótonos y aburridos.	Investigar el papel de la atención plena en el rendimiento laboral y actitudes en trabajos monótonos y aburridos.
91	Age Differences in Three Components of Employee Well-being	(Birdi et al., 1995)	Reino Unido	Análisis multivariado	Investigar las diferencias de edad en tres componentes del bienestar de los empleados: el afecto positivo, el afecto negativo y la satisfacción laboral	Examinar las diferencias relacionadas con la edad en el bienestar de los empleados, incluyendo la posible influencia del aburrimiento.
92	Joking behaviours and bullying from the perspective of Australian human resource professionals	(Djurkovic et al., 2022)	Australia	Estudio con métodos cualitativos	Examinar el uso de comportamientos de broma en los lugares de trabajo australianos desde la perspectiva de los profesionales de recursos humanos y los representantes de los empleados	Analizar las conductas de broma y el acoso desde la perspectiva de profesionales de recursos humanos, considerando cómo el aburrimiento puede contribuir a comportamientos contraproducentes.
93	Factors influencing employees' eating behaviours in the office-based workplace: A systematic review	(Clohessy et al., 2019)	Reino Unido	Revisión sistemática	Identificar y sintetizar las evidencias sobre los factores que influyen en los comportamientos alimentarios dentro de una fuerza laboral basada en oficinas	Explorar los factores que influyen en los comportamientos alimentarios de los empleados en entornos de oficina, incluyendo el aburrimiento como posible motivador.
94	Encouraging the happiness of older employees at Sodexo France	(Franklin-Johnson & Richomme-Huet, 2012)	Francia	Revisión de literatura	Contribuir a las estrategias de abordaje para promover la felicidad y la satisfacción laboral de los empleados mayores en Sodexo, Francia.	Explorar estrategias para fomentar la felicidad entre empleados mayores en Sodexo Francia, reconociendo cómo el aburrimiento puede influir en su bienestar laboral.
95	Counterproductive Work Behavior and Organisational Citizenship Behavior: Are They Opposite Forms of Active Behavior?	(Spector & Fox, 2010)	Estados Unidos	Revisión de literatura	Cuestionar la suposición común de que los comportamientos contraproductivos en el trabajo (CWB) y los comportamientos de ciudadanía organizacional (OCB) están negativamente relacionados	Investigar si el comportamiento laboral contraproducente y el comportamiento ciudadano organizacional son formas opuestas de comportamiento activo, considerando cómo el

						aburrimiento puede estar relacionado.
96	Innovating for the greater good: Examining innovation champions and what motivates them	(Molloy et al., 2024)	Australia	Estudio con métodos cualitativos	Examinar las motivaciones de los campeones de la innovación en el contexto desafiante y dinámico de las organizaciones sin fines de lucro	Examinar los innovadores promotores del cambio y los factores motivacionales que los impulsan, incluyendo cómo el aburrimiento puede influir en la búsqueda de nuevas oportunidades.
97	Employee time theft: Conceptualization, measure development, and validation	(Harold et al., 2022)	Estados Unidos	Creación de instrumento psicométrico	Avanzar en una conceptualización y desarrollo de una medida válida frente a la noción de robo del tiempo	Desarrollar una conceptualización de robo de tiempo por parte de los empleados, reconociendo cómo el aburrimiento puede ser un factor subyacente.
98	Bored employees misbehaving: The relationship between boredom and counterproductive work behaviour	(Bruursema et al., 2011)	Estados Unidos	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Examinar las relaciones entre la propensión al aburrimiento, el aburrimiento laboral y los comportamientos contraproducentes en el trabajo (CWB)	Analizar la relación entre el aburrimiento y el comportamiento laboral contraproducente.
99	Boredom and distraction in multiple unmanned vehicle supervisory control.	(Cummings et al., 2013)	Estados Unidos	Estudio experimental	Examinar el efecto del aburrimiento y la distracción en entornos de baja carga de trabajo durante la supervisión de múltiples vehículos no tripulados	Explorar el impacto del aburrimiento y la distracción en el control supervisado de múltiples vehículos no tripulados.
100	Boredom Proneness: Its Relationship with Subjective Underemployment, Perceived Organizational Support, and Job Performance	(J. D. Watt & Hargis, 2010)	Estados Unidos	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Examinar la relación entre la propensión al aburrimiento, el subempleo subjetivo, el apoyo organizacional percibido y el desempeño laboral	Investigar la propensión al aburrimiento y su relación con la subocupación subjetiva, el apoyo organizacional percibido y el rendimiento laboral.
101	The Bored Self in Knowledge Work	(Costas & Kärreman, 2016)	Dinamarca	Estudio con métodos cualitativos	Analizar las experiencias de aburrimiento reportadas en el trabajo del conocimiento	Analizar el concepto del 'yo aburrido' en el trabajo basado en conocimiento, explorando cómo el aburrimiento afecta la identidad laboral.
102	Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A	(L. K. Harju et al., 2016)	Finlandia	Estudio empírico por	Reconocer si las conductas de diseño del trabajo predicen una reducción del aburrimiento	Evaluar si la modificación del trabajo puede reducir el

	three-year cross-lagged panel study			medidas de autoinforme	laboral y un aumento en el compromiso laboral	aburrimento laboral y aumentar el compromiso laboral.
103	Coping with daily boredom: Exploring the relationships of job boredom, counterproductive work behavior, organizational citizenship behavior, and cognitive reappraisal	(Spanouli et al., 2023)	Bélgica	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Explorar las relaciones entre el aburrimento laboral, los comportamientos laborales contraproducentes y los comportamientos de ciudadanía organizacional, por medio de la mediación de la reevaluación cognitiva	Investigar cómo las estrategias de afrontamiento, como la reevaluación cognitiva, se relacionan con el aburrimento laboral diario.
104	The state of boredom: Frustrating or depressing?	(van Hooft & van Hooft, 2018)	Holanda	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Investigar cómo el aburrimento se relaciona con diferentes estados afectivos, específicamente con la frustración y la depresión	Explorar si el estado de aburrimento se percibe como frustrante o depresivo, examinando así su naturaleza emocional.
105	Boreout!: Overcoming Workplace Demotivation	(Rothlin & Werder, 2008)	Suiza	Estudio descriptivo documental	Dar a conocer el nuevo síndrome laboral "Boreout".	Analizar cómo superar la desmotivación laboral mediante estrategias específicas, en particular, cómo abordar el fenómeno del 'Boreout' y sus efectos en el entorno laboral.
106	Le bore-out ou l'épuisement professionnel par l'ennui : un corolaire à la souffrance au travail	(Chtioui et al., 2022)	Francia	Estudio descriptivo documental	Comprender en profundidad las causas del Boreout	Explorar el fenómeno del Boreout como un correlato del sufrimiento laboral, destacando cómo el aburrimento puede conducir al agotamiento profesional.
107	The Effects Of Boreout On Stress, Depression And Anxiety In The Workplace	(Özsungur, 2020)	Turquía	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Investigar los efectos del Boreout sobre el estrés, la depresión y la ansiedad en el entorno laboral	Investigar los efectos del Boreout en el estrés, la depresión y la ansiedad en el lugar de trabajo.
108	Development and Validation of the Multidimensional State Boredom Scale	(Fahlman et al., 2013)	Canadá	Validación de prueba psicométrica	Desarrollar y validar una escala multidimensional para medir el aburrimento como un estado	Desarrollar y validar una escala multidimensional de aburrimento.
109	Fatigue, boredom and objectively measured smartphone use at work	(Dora et al., 2021)	Holanda	Estudio experimental	Investigar la relación entre la fatiga, el aburrimento y el uso de smartphones en el trabajo	Examinar la relación entre la fatiga, el aburrimento y el uso objetivo de teléfonos inteligentes en el trabajo.

110	The meaning of boredom in organizational life.	(Gemmill & Oakley, 1992)	Estados Unidos	Estudio descriptivo documental	Explorar y comprender el significado del aburrimiento en el contexto de la vida organizacional.	Explorar el significado del aburrimiento en la vida organizacional.
111	Watching the clock: boredom and vigilance performance	(Kass et al., 2001)	Estados Unidos	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Explorar cómo el aburrimiento afecta el rendimiento de vigilancia en situaciones laborales, centrándose en la relación entre la experiencia de aburrimiento y la capacidad de atención en el trabajo.	Investigar cómo el aburrimiento afecta el rendimiento de vigilancia en el trabajo, analizando su impacto en la atención y la productividad.
112	A multilevel study on servant leadership, job boredom and job crafting	(L. K. Harju et al., 2018)	Finlandia	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Investigar cómo el liderazgo servicial afecta el aburrimiento laboral y cómo este último influye en las acciones del diseño de trabajo a diferentes niveles organizacionales.	Realizar un estudio a múltiples niveles sobre el liderazgo servicial, el aburrimiento laboral y la adaptación del trabajo.
113	When the Job Does Not Fit: The Moderating Role of Job Crafting and Meaningful Work in the Relation Between Employees' Perceived Overqualification and Job Boredom	(Sánchez-Cardona et al., 2020)	Puerto Rico	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Explorar cómo el trabajo significativo y el diseño del trabajo, pueden modular la relación entre la percepción de sobrecalificación de los empleados y el aburrimiento laboral.	Analizar el papel de la adaptación del trabajo y el trabajo significativo en la relación entre la sobrecalificación percibida por los empleados y el aburrimiento laboral
114	Boreout, kariyer uyumluluğu ve aile-iş zenginleştirme etkileşimi: selçuk üniversitesi örneği	(Karadal et al., 2018)	Turquía	Análisis multivariado	Examinar la interacción entre el síndrome boreout, la compatibilidad con la carrera y el enriquecimiento trabajo-familia en el contexto de la Universidad de Selçuk.	Explorar la interacción entre el Boreout, la adecuación de la carrera y el enriquecimiento trabajo-familia.
115	A factor analytic study of the Boredom Proneness Scale	(Vodanovich & Kass, 1990)	Estados Unidos	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Realizar un estudio de análisis factorial de la Escala de Tendencia al Aburrimiento para comprender mejor su estructura y validez psicométrica.	Realizar un análisis factorial de la Escala de Propensión al Aburrimiento, para comprender mejor las dimensiones que lo componen.
116	The relationship between boredom proneness and internal and external work values.	(Vodanovich et al., 1997)	Estados Unidos	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Investigar la relación entre la tendencia al aburrimiento y los valores laborales internos y externos, con el objetivo de	Investigar la relación entre la propensión al aburrimiento y los valores laborales internos y externos.

					comprender cómo influyen los valores en la propensión al aburrimiento en el trabajo.	
117	The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study.	(W. B. Schaufeli et al., 2006)	Holanda	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Desarrollar y validar un cuestionario breve para medir el compromiso laboral y realizar un estudio transcultural para evaluar su validez y aplicabilidad.	Examinar la medida del compromiso laboral con un cuestionario breve, a través de un estudio transcultural, considerando cómo el aburrimiento puede influir en la implicación de los empleados en su trabajo.
118	Cyberloafing as a coping mechanism: Dealing with workplace boredom	(Pindek et al., 2018)	Estados Unidos	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Investigar cómo la holgazanería cibernética se utiliza como mecanismo de afrontamiento para lidiar con el aburrimiento laboral.	Analizar la holgazanería cibernética como un mecanismo de afrontamiento.
119	Job demands, job resources, and the irrelation ship with burnout and engagement: a multi-sample study	(W. B. Schaufeli & Bakker, 2004)	Holanda	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Analizar cómo las demandas y recursos laborales influyen en el burnout y el compromiso laboral en diferentes muestras, con el fin de comprender mejor los factores que afectan el bienestar laboral.	Investigar las demandas laborales, los recursos laborales y su relación con el agotamiento y el compromiso, considerando cómo el aburrimiento puede influir en estas dinámicas.
120	To Produce or Not to Produce? Understanding Boredom and the Honor in Underachievement.	(Kanevsky & Keighley, 2003)	Canadá	Estudio con métodos cualitativos	Explorar la relación entre el aburrimiento y la tendencia a subproducir en contextos educativos, examinando cómo la falta de desafíos puede influir en las actitudes hacia el rendimiento académico.	Explorar la comprensión del aburrimiento y el honor en la subproducción.
121	Understanding non-work presenteeism: Relationships between emotional intelligence, boredom, procrastination and job stress	(Wan et al., 2014)	Australia	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Reconocer si existe una relación entre el presentismo no relacionado con el trabajo con: la inteligencia emocional, el estrés laboral, el aburrimiento y/o la procrastinación.	Explorar las relaciones entre la inteligencia emocional, el aburrimiento, la procrastinación y el estrés laboral.
122	‘Work, Play and Boredom’	(Butler et al., 2011)	Suecia	Estudio descriptivo documental	Explorar las interacciones entre el trabajo, el juego y el aburrimiento en contextos laborales	Analizar las dinámicas de trabajo, ocio y aburrimiento, y su interacción en el contexto laboral.
123	Boredom and Organization Studies	(Johnsen, 2016)	Dinamarca	Estudio descriptivo documental	Reconocer las relaciones entre el aburrimiento y la organización, a través de la experiencia de pérdida de significado y las	Examinar el aburrimiento en los estudios organizacionales, explorando sus implicaciones en el

					nuevas formas de búsqueda de significado	comportamiento y la dinámica de las organizaciones.
124	Burnout, Boredom and Engagement in the Workplace	(W. Schaufeli & Salanova, 2014)	Holanda	Estudio descriptivo documental	Investigar la relación entre el burnout, el aburrimiento y el compromiso laboral en el entorno laboral	Investigar el agotamiento, el aburrimiento y el compromiso en el lugar de trabajo.
125	Evasion of boredom: An unexpected spur to leadership?	(Carroll et al., 2010)	Nueva Zelanda	Estudio con métodos cualitativos	Comprender como el aburrimiento puede ser un punto de partida para asumir roles de liderazgo y desarrollar competencias relacionadas	Explorar cómo la evasión del aburrimiento puede impulsar el liderazgo.
126	Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición	(Cabrera, 2014b)	Venezuela	Creación de instrumento psicométrico	Diseñar un instrumento que permita recabar información sobre el síndrome de boreout.	Desarrollar y validar un instrumento para medir el Síndrome de Boreout.
127	Síndrome de Boreout en trabajadores baby boomers, x y millennials de la Ciudad de México	(García-González et al., 2018b)	México	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Investigar y comparar la prevalencia y las características del síndrome de Boreout entre tres diferentes generaciones de trabajadores (baby boomers, generación X y millennials) en la Ciudad de México	Examinar el Síndrome de Boreout en trabajadores de diferentes generaciones en la Ciudad de México.
128	El síndrome Boreout y su incidencia en la gestión de capital humano	(Terán Cázares et al., 2021a)	México	Estudio descriptivo documental	Reconocer la incidencia de la gestión del capital humano en la prevención del síndrome de Boreout	Analizar la incidencia del síndrome Boreout en la gestión de capital humano.
129	Adaptación de la Escala de Síndrome de Boreout para trabajadores mexicanos	(Villavicencio Ayub & García González, 2023)	México	Validación de prueba psicométrica	Adaptar la escala de Síndrome de Boreout realizada por Cabrera para trabajadores mexicanos	Evaluar la adaptación de la Escala de Síndrome de Boreout para trabajadores mexicanos.
130	Boreout at the office: The Role of Leisure Boredom in Predicting Job Burnout and Social Media	(Kara et al., 2023)	Turquía	Estudio empírico por medidas de autoinforme	Investigar cómo el aburrimiento en el tiempo libre puede predecir el agotamiento laboral y el uso de las redes sociales	Investigar el papel del aburrimiento de ocio en la predicción del agotamiento laboral y el uso de redes sociales en el trabajo.
131	Clima organizacional, Boreout e innovación en la agroindustria	(Acosta et al., 2021)	Colombia	Estudio empírico por	Determinar la relación entre el clima organizacional, Boreout e innovación en empresas del sector	Explorar la relación entre el clima organizacional, el síndrome de

				medidas de autoinforme	agroindustrial de Montería- Colombia	foreout y la innovación en el sector de la agroindustria.
--	--	--	--	---------------------------	---	--

Anexo 2. Guía Metodológica PRISMA ScR (Tricco et al., 2018).

SECTION	ITEM	PRISMA-ScR CHECKLIST ITEM	REPORTED ON PAGE #
TITLE			
Title	1	Identify the report as a scoping review.	
ABSTRACT			
Structured summary	2	Provide a structured summary that includes (as applicable): background, objectives, eligibility criteria, sources of evidence, charting methods, results, and conclusions that relate to the review questions and objectives.	
INTRODUCTION			
Rationale	3	Describe the rationale for the review in the context of what is already known. Explain why the review questions/objectives lend themselves to a scoping review approach.	
Objectives	4	Provide an explicit statement of the questions and objectives being addressed with reference to their key elements (e.g., population or participants, concepts, and context) or other relevant key elements used to conceptualize the review questions and/or objectives.	
METHODS			
Protocol and registration	5	Indicate whether a review protocol exists; state if and where it can be accessed (e.g., a Web address); and if available, provide registration information, including the registration number.	
Eligibility criteria	6	Specify characteristics of the sources of evidence used as eligibility criteria (e.g., years considered, language, and publication status), and provide a rationale.	
Information sources*	7	Describe all information sources in the search (e.g., databases with dates of coverage and contact with authors to identify additional sources), as well as the date the most recent search was executed.	
Search	8	Present the full electronic search strategy for at least 1 database, including any limits used, such that it could be repeated.	
Selection of sources of evidence†	9	State the process for selecting sources of evidence (i.e., screening and eligibility) included in the scoping review.	
Data charting process‡	10	Describe the methods of charting data from the included sources of evidence (e.g., calibrated forms or forms that have been tested by the team before their use, and whether data charting was done independently or in duplicate) and any processes for obtaining and confirming data from investigators.	
Data items	11	List and define all variables for which data were sought and any assumptions and simplifications made.	
Critical appraisal of individual sources of evidence§	12	If done, provide a rationale for conducting a critical appraisal of included sources of evidence; describe the methods used and how this information was used in any data synthesis (if appropriate).	
Synthesis of results	13	Describe the methods of handling and summarizing the data that were charted.	

SECTION	ITEM	PRISMA-ScR CHECKLIST ITEM	REPORTED ON PAGE #
RESULTS			
Selection of sources of evidence	14	Give numbers of sources of evidence screened, assessed for eligibility, and included in the review, with reasons for exclusions at each stage, ideally using a flow diagram.	
Characteristics of sources of evidence	15	For each source of evidence, present characteristics for which data were charted and provide the citations.	
Critical appraisal within sources of evidence	16	If done, present data on critical appraisal of included sources of evidence (see item 12).	
Results of individual sources of evidence	17	For each included source of evidence, present the relevant data that were charted that relate to the review questions and objectives.	
Synthesis of results	18	Summarize and/or present the charting results as they relate to the review questions and objectives.	
DISCUSSION			
Summary of evidence	19	Summarize the main results (including an overview of concepts, themes, and types of evidence available), link to the review questions and objectives, and consider the relevance to key groups.	
Limitations	20	Discuss the limitations of the scoping review process.	
Conclusions	21	Provide a general interpretation of the results with respect to the review questions and objectives, as well as potential implications and/or next steps.	
FUNDING			
Funding	22	Describe sources of funding for the included sources of evidence, as well as sources of funding for the scoping review. Describe the role of the funders of the scoping review.	

JBI = Joanna Briggs Institute; PRISMA-ScR = Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses extension for Scoping Reviews.

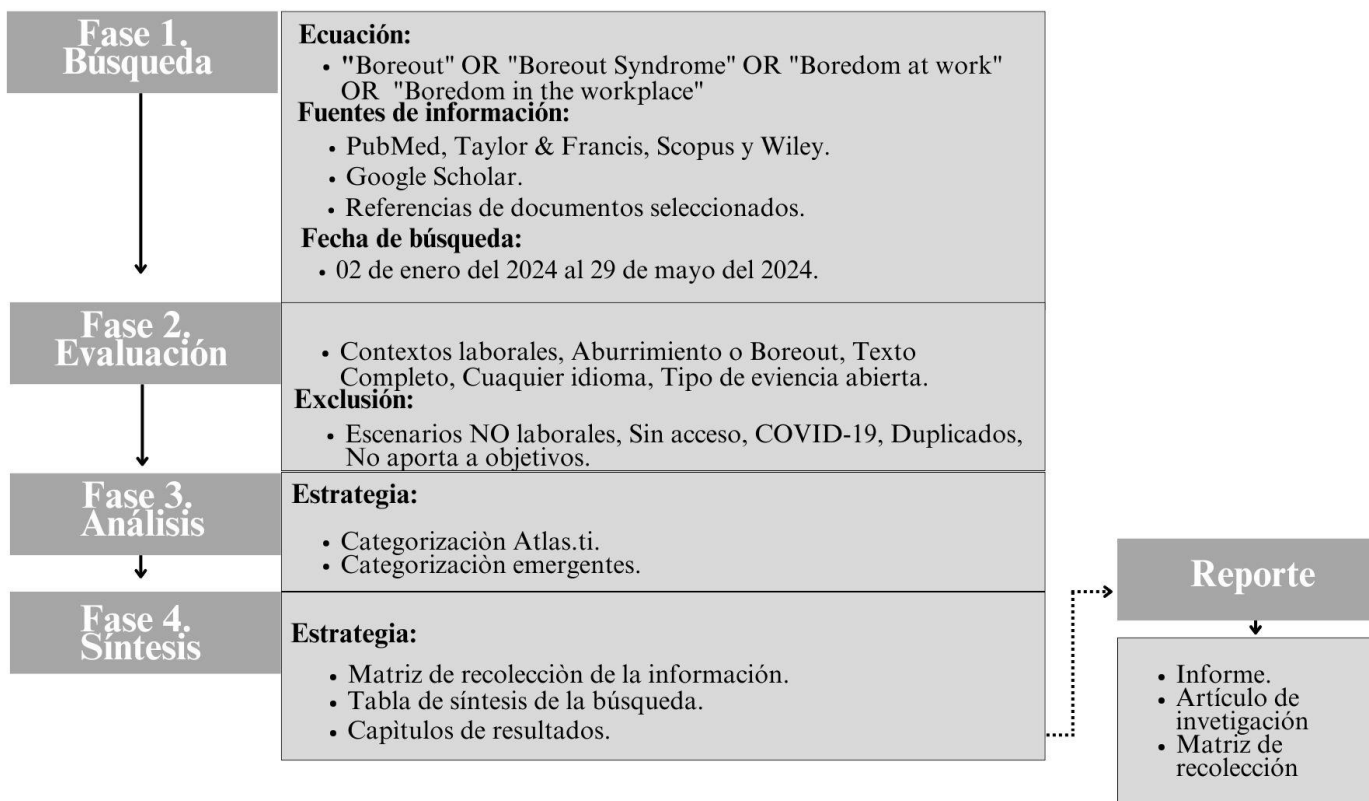
* Where *sources of evidence* (see second footnote) are compiled from, such as bibliographic databases, social media platforms, and Web sites.

† A more inclusive/heterogeneous term used to account for the different types of evidence or data sources (e.g., quantitative and/or qualitative research, expert opinion, and policy documents) that may be eligible in a scoping review as opposed to only studies. This is not to be confused with *information sources* (see first footnote).

‡ The frameworks by Arksey and O'Malley (6) and Levac and colleagues (7) and the JBI guidance (4, 5) refer to the process of data extraction in a scoping review as data charting.

§ The process of systematically examining research evidence to assess its validity, results, and relevance before using it to inform a decision. This term is used for items 12 and 19 instead of "risk of bias" (which is more applicable to systematic reviews of interventions) to include and acknowledge the various sources of evidence that may be used in a scoping review (e.g., quantitative and/or qualitative research, expert opinion, and policy document).

Anexo 3. Protocolo de investigación.



Anexo 4. Matriz de recolección de la información.

(enviado adjunto)