Universidad de la República

Facultad de Psicología

TRABAJO FINAL DE GRADO

Monografía

El nuevo riesgo psicosocial laboral denominado síndrome de Boreout y su vinculación con las organizaciones burocráticas.

Facundo Silva Bado

4.633.253-4

Tutora: Prof. Adj. Silvia Franco Velázquez

Montevideo, Uruguay.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN **3**

IMPLICANCIAS DE LAS CONFIGURACIONES ORGANIZACIONALES **4**

LAS ORGANIZACIONES COMO TECNOLOGÍAS PRODUCTORAS DE SUBJETIVIDAD 4

FACTORES PSICOSOCIALES LABORALES DE RIESGO 5

EL ABURRIMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES **8**

EL SÍNDROME DE BOREOUT 9

LOS ESTADOS MODERNOS COMO ORGANIZACIONES BUROCRÁTICAS **14**

CARACTERÍSTICAS DE LAS ORGANIZACIONES BUROCRÁTICAS 14

LOS ESTADOS MODERNOS 16

EFECTOS DE LAS ORGANIZACIONES BUROCRÁTICAS EN LOS TRABAJADORES 18

ANÁLISIS: EL VÍNCULO DEL BOREOUT CON LAS ORGANIZACIONES BUROCRÁTICAS **21**

CONSIDERACIONES FINALES **25**

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS **26**

Introducción

La presente monografía se inscribe como trabajo final de grado de la licenciatura en psicología de la Universidad de la República, siendo referencia para su realización los constructos académicos del área de psicología de las organizaciones y el trabajo.

El objetivo del trabajo es analizar la bibliografía existente que permita elaborar vinculaciones entre los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones burocráticas, y un nuevo síndrome laboral denominado boreout.

El interés por analizar las características organizacionales de las burocracias surge ya que, en el mundo, gran parte de las personas tiene alguna clase de vínculo laboral con el Estado (Gamboa, 1997), y los Estados modernos se organizan como tales. Es por ello que, los riesgos psicosociales asociadas a ellas determinan, no solo la salud de las personas y su entorno, sino los sentidos y significados del trabajo se tengan.

En particular, el aburrimiento laboral es un estado afectivo que afecta a los trabajadores de diversas organizaciones, también las burocráticas, pero cuando no se actúa sobre esa situación, las personas pueden desarrollar el síndrome de boreout. Según Rothlin y Werder (2011) el síndrome es compuesto por tres elementos centrales, la infraexigencia, el desinterés laboral y el aburrimiento en el trabajo, que se suma al desarrollo de estrategias de conducta para realizar menos tareas en el trabajo de las que ya se tienen. El boreout es producido por organizaciones del trabajo perpetuando la insatisfacción laboral en las personas que lo padecen, provocando enfermedades asociadas a ello, como depresión o baja autoestima.

El trabajo compara así el material bibliográfico vinculado a factores de riesgo psicosocial con el síndrome del boreout para esbozar aproximaciones en cuanto a su vínculo ¿es el boreout un riesgo psicosocial? Por otro lado, se propone revisar las características de las organizaciones burocráticas que permitan esbozar aportes sobre en qué medida estas configuran elementos para el desarrollo del síndrome del boreout ¿es el boreout un riesgo psicosocial de las organizaciones burocráticas?

Para ello, el trabajo se estructura en cinco capítulos. En el primero se releva información sobre cómo las características organizacionales influyen en la vida de las personas. En el segundo, se desarrollan los principales conceptos vinculados al aburrimiento laboral y al síndrome del boreout específicamente. Luego, en el tercero, se recapitulan las características de las organizaciones burocráticas y los Estados modernos. En cuarto lugar, se comparan las diferentes conceptualizaciones para ver, de ser posible, la

vinculación del boreout con las organizaciones burocráticas; terminado con las consideraciones finales que suscita el trabajo.

Implicancias de las configuraciones organizacionales

Las diferentes formas que adoptan las organizaciones, así como las pautas de trabajo que establezcan determinan, dependiendo de las particularidades de cada trabajador, procesos de salud y enfermedad, tanto física, psíquica y/o mental. A la vez que influyen en las personas en la construcción de identidad y subjetividad (Neffa, 2015)

Las organizaciones como tecnologías productoras de subjetividad

Las organizaciones pueden ser consideradas, a partir su materialidad subjetiva, tecnologías que moldean los afectos o sentimientos, propiciado formas de pensar o actuar. De esta manera, la subjetividad es entendida, como un resultado socio histórico producido de forma colectiva pero aprehendido de forma individual (Wittke, 2007).

En este sentido, Etkin y Schvarstein (2005) se refieren a la *cultura organizacional* para hablar del proceso de producción de subjetividad. Establecen que hay "valores aceptados por el grupo de trabajo que indican cuál es el modo esperado de pensar y actuar frente a situaciones concretas" (p.201), siendo aplicados por los trabajadores dentro de un grupo determinado. De esta forma, se generan pautas de comportamiento y formas de actuar propias de cada organización que las personas que la integran deberán asumir.

De esa manera, las organizaciones crean sentidos sobre qué es el trabajo para cada persona (Morin, 2001) que a su vez dialogan con los sentidos que le asignan los otros, produciendo, de forma dialéctica, un significado colectivo de trabajo (Da Rosa, Chalfin, Baasch y Soares, 2010). En él se incluyen "valores, creencias, actitudes y expectativas" (Ruiz-Quintanilla y Claes, 2000 en Da Rosa *et al*, 2010, p.179) que las personas desarrollan en relación al trabajo. Es por ello que se plantea que el significado del trabajo, a pesar de las características objetivas intrínsecas al concepto, como ser una actividad humana, constituye un proceso de construcción subjetiva social determinada según el momento histórico (De la Garza Toledo, 2000).

Asimismo, el trabajo construye parte de la identidad de las personas, ya que, en gran medida, le da sentido a su existencia (Neffa, 2015). Por tal motivo, el trabajo tiene que tener un sentido para el trabajador que lo realiza. En este sentido, hay una serie de elementos recomendados para que la construcción del sentido del trabajo, sea

adecuada para quien trabaja. En primer lugar, que el trabajo tenga una finalidad o utilidad. Debe haber un equilibrio entre las exigencias del trabajo y las competencias de cada persona favoreciendo un desarrollo de las mismas durante su transcurso. Así también, es importante fomentar la creatividad permitiendo la autonomía del trabajador, acompañado de un *feedback* sobre el desempeño correspondiente. Se recomienda también que el trabajo fomente el relacionamiento interpersonal desarrollando acciones de equipo y propiciando un buen vínculo con los clientes. Asimismo, es central que, cada trabajador tenga tareas asignadas tratando de que la distribución de la carga de trabajo sea la adecuada. Finalmente, el salario debe ser apropiado y justo en relación a las tareas realizadas (Morin, 2001).

Cuando el trabajo carece de sentido para las personas que lo realizan o, las características de la organización no son las apropiadas para la realización de las tareas, las personas lo sufren, y eso puede devenir en procesos de enfermedad (Neffa, 2015).

Factores psicosociales laborales de riesgo

Como se ha venido desarrollando, las formas de gestión que tienen las organizaciones se constituyen como elementos centrales en la construcción de la subjetividad de las personas. Es en este sentido, es que importa distinguir, cuáles de esas formas pueden conformarse en factores de riesgo para la salud de las personas

En primer lugar, es preciso marcar que existe una diferencia entre los factores psicosociales laborales, los factores psicosociales laborales de riesgo y el riesgo psicosocial laboral.

Uno de los primeros documentos oficiales internacionales que hablan del tema es: “Los factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención” elaborado por el comité mixto de la OIT-OMS integrado por Cantidio *et al* en 1984. El mismo reconoce la complejidad del tema definiendo el concepto de forma amplia:

> Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medioambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por otra, la capacidad del trabajador, sus necesidades, su cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (Cantidio *et al*, 1986, p.3)

Sobre el concepto anteriormente mencionado, Kalimo, El-Batawi y Cooper (1988) señalan que los factores psicosociales pueden influir positivamente, redundando en

procesos de mejora del bienestar y salud personal, como de forma negativa, generando enfermedades o padecimientos de los trabajadores.

Años después, a la sumatoria de los factores y condiciones organizacionales del trabajo que afectan al conjunto de los trabajadores, se la llama *carga global del trabajo*. La misma provoca efectos, positivos o negativos, en la vida y salud física, psíquica y/o mental de los trabajadores, que dependerán de las características individuales de cada trabajador, en particular de la capacidad de resistencia y adaptación (Neffa, 2002).

Asimismo, pueden afectar, no solo el bienestar y la salud de los trabajadores, sino también el desarrollo productivo de la empresa (Gil-Monte, 2010; Fernández García, 2010)

Existen distintas formas de agrupar los factores psicosociales. A continuación, se utilizará una recopilación elaborada a partir de Cantidio *et al* (1986) y Fernández García (2010):

1) *Los factores relativos a la tarea, a la adecuación entre el trabajo y la persona*. Lo esperable es que el trabajo tenga sentido para el trabajador y se adecue a sus capacidades y expectativas. Aspectos como el contenido de la tarea, el estatus, la identidad con la tarea y las exigencias tanto cualitativas como cuantitativas se incluyen en este grupo.

2) *Los factores relativos a relaciones interpersonales*. Si las relaciones son buenas serán fuente de satisfacción y favorecerá el compañerismo al desarrollo productivo, mientras si son malas pueden ser fuente de conflicto y ocasionar verdaderos factores de riesgos psicosociales.

3) *Los aspectos organizativos*. Aquí se incluyen los factores relacionados a la estructura de la organización, la definición de funciones, los procesos tanto formales como informales de trabajo, la comunicación y participación entre otros.

4) *El tiempo de trabajo*. Refiere a todo lo que pueda tener de una forma u otra una dimensión temporal; es decir, horarios, pausas, duración de la jornada laboral, ritmo, licencias, etc.

5) *Las condiciones del medioambiente físico de trabajo*. Grupo de condiciones físicas que tiene el lugar de trabajo, como ser, ruido, luminosidad, temperatura, higiene, espacio, riesgos químicos entre otros.

6) *Los cambios tecnológicos*. La adecuación a los nuevos implementos tecnológicos como ser computadoras, Smartphone, la variedad de software o

hardware especifico producen tanto mejoras en los procesos productivos como estrés a los operarios.

Cuando el conjunto de factores tiene una probabilidad de tener efectos adversos sobre la salud se los llama factores psicosociales de riesgo o factores de riesgo psicosocial (Moreno Jiménez, 2011; Gil-Monte, 2010; Moreno Jiménez y Báez León, 2010; Fernández García, 2010).

Se pueden tomar como indicadores de la existencia de factores de riesgo psicosocial en las organizaciones de trabajo a, en primer lugar, la disminución en la productividad y en la calidad del trabajo; los problemas de relacionamiento interpersonal; el aumento de la rotatividad de los trabajadores y de los niveles de absentismo (Fernández García, 2010). En general, los mismo se manifiestan en las personas bajo forma de estrés o insatisfacción laboral (Moreno Jiménez, 2011; Gil-Monte, 2010; Moreno Jiménez y Báez León, 2010; Fernández García, 2010). A su vez, se considera que los factores psicosociales son de riesgo cuando se extienden en el tiempo y espacio; que actúan en sinergia con otros riesgos, donde muchas veces los riesgos se neutralizan con los factores positivos, aunque en general se potencian, aumentando el daño sobre las personas; y tienen escasa cobertura legal, ya que, individualmente, cada factor de riesgo no es considerado como un problema (Moreno Jiménez y Báez León, 2010; Neffa, 2015).

No obstante, los factores de riesgo laboral pueden ser medidos, evaluados e identificados objetivamente realizando técnicas de monitoreo y estudios epidemiológicos. Esto es relevante ya que, por razones culturales, como por falta de información, muchos trabajadores se exponen a estas condiciones sin ser conscientes de los riesgos que tienen para su salud o cómo se puede realizar el trabajo de forma segura y agradable. Los trabajadores naturalizan las condiciones deficientes resistiéndose y adaptándose a las mismas (Neffa, 2015).

De esta forma, cuando la probabilidad de que el daño a la salud se convierte en algo grave, ya sea física, social o psíquicamente, se habla de riesgos psicosociales (Moreno Jiménez y Báez León, 2010; Moreno Jiménez, 2011). Los riesgos psicosociales ya no son condiciones o factores aislados, sino hechos o situaciones que se dan en la organización que afectan a los trabajadores y surgen como prolongación o profundización de los factores psicosociales de riesgo. Según Moreno Jiménez y Báez León (2010), los mismos afectan los derechos fundamentales del trabajador, tienen efectos globales sobre la salud de las personas y, generalmente, ya cuentan con formas de cobertura legal o están reconocidos legalmente como tales.

En la actualidad se identifican una serie de riesgos psicosociales prevalentes, como: el estrés (o diestrés), la violencia laboral, el acoso laboral, el acoso sexual laboral, la inseguridad contractual y el burnout o desgaste profesional, agregando a otros riesgos psicosociales el conflicto trabajo-familia y al trabajo emocional (Moreno Jiménez y Báez León, 2010). También son considerados como riesgos la adicción al trabajo (workaholism), el consumo de drogas y alcohol vinculados a problemas laborales (Neffa, 2015).

Pero, como plantea Azabache (2016), el síndrome del Boreout todavía no es considerado como un riesgo psicosocial. Por ello, a continuación, se desarrolla una aproximación al concepto de aburrimiento laboral, para luego, detenerse en el Boreout, analizando sus características, para ver si podría configurarse como nuevo riesgo.

El aburrimiento en las organizaciones

Se denomina aburrimiento laboral a un estado afectivo que puede definirse en relación a las dimensiones placer-displacer y activación-desactivación, que provoca insatisfacción y baja excitación en los trabajadores. Los mismos varían según las características de las personas y el contexto socio histórico. (Rusell, 2003 en Loukidou, Loan-Clarke y Daniels, 2009; Schaufeli y Salanova, 2014).

En esta línea, se identifican una serie de características organizacionales que pueden provocar aburrimiento en las personas. Schaufeli y Salanova (2014) establecen las siguientes:

1. Tareas monótonas y repetitivas. Realizar las mismas tareas de forma rutinaria.
2. Sub carga mental y baja utilización de habilidades. Realizar tareas sencillas o por debajo de la capacidad de las personas.
3. Restricción del comportamiento. Establecimiento de reglas y procedimientos que coarten la creatividad y estimulación de los trabajadores.
4. Ausencia de sentido del trabajo. Que las tareas que se realicen carezcan de propósito para quienes la desarrollan o no conozcan su finalidad o utilidad.

Cuando la tarea que se realiza es poco interesante y no dispone de un desafío para el trabajador, la atención se ve afectada debido a la baja excitación que genera, teniendo como consecuencia una disminución del rendimiento y productividad (Schaufeli y Salanova, 2014).

Si bien, cualquier persona puede sufrir de aburrimiento, Farmer y Sunaberg (1986) y Sommers y Vodanovich (2000), concuerdan en que las personas que tienen mayores niveles de ansiedad, depresión y/o niveles más bajos de sociabilidad tienen mayor propensión a aburrirse. Como se mencionó anteriormente, estos pueden ser elementos que actúen sinérgicamente con otros factores de riesgo psicosociales en el trabajo.

Se identifican una serie de consecuencias en las personas que padecen de aburrimiento laboral, a saber: insatisfacción con su trabajo, el desarrollo de comportamientos laborales contraproducentes, aumento de lesiones y accidentes laborales, disminución de la productividad, aumento del ausentismo, aumento de la rotación del personal, disminución de la calidad de vida (ya que la insatisfacción traspasa el ámbito laboral afectando otras esferas de la vida de la persona), depresión, abuso de drogas y alcohol (Loukidou *et al,* 2009)

Cuando al aburrimiento se le suman estrategias de conducta que buscan evadir más responsabilidades y tareas para perpetuar el estado de ocio laboral, Rothlin y Werder (2011) consideran que se está en presencia de un nuevo síndrome laboral, el boreout.

El síndrome de boreout

Boreout es una palabra en inglés compuesta, que viene de *bored* (aburrimiento) y *out* (fuera), que su conceptualización al español sería “más allá del aburrimiento”. Azabache (2016) lo conceptualiza como aburrimiento crónico laboral.

El síndrome de boreout se configura cuando un trabajador se encuentra desarrollando un trabajo con baja exigencia, por lo que tiene desinterés en la tarea que realiza y se aburre en su jornada; no obstante, el trabajador desarrolla diferentes estrategias de conducta para simular encontrarse agobiado de trabajo y, de esa forma, mantenerse alejado de tareas adicionales. Esto genera una situación en la cual el trabajador se encuentra aburrido por tener poca tarea, pero a la vez rehúye a las que le podrían encomendar, potenciando de esta forma la insatisfacción laboral (Rothlin y Werder, 2011).

A continuación, se detallan los elementos que componen el boreout, tomado de Rothlin y Werder (2011):

1. La infraexigencia. Las tareas que tiene a cargo el trabajador se encuentran por debajo de la potencialidad del mismo. La infraexigencia puede ser:

a. Cuantitativa: refiere a la cantidad de trabajo que se tiene. El trabajador tiene poco para hacer, hay pocas tareas para realizar y cuando se distribuye el trabajo generalmente recae en otras personas.

b. Cualitativa: refiere al contenido del trabajo. Lo que se realiza es sencillo o por debajo de sus posibilidades reales de acuerdo a sus conocimientos o capacidades. No se le permite influir para cambiar o mejorar sus tareas por lo que realiza tareas poco exigentes, trabajos rutinarios o parecidos entre ellos.

El trabajador infraexigido, se siente insatisfecho e inútil porque no cubre con la necesidad de realizar tareas acordes a sus capacidades. Al no poder superarse o no tener una oportunidad de mejora se siente rápidamente infravalorado (Rothlin y Werder, 2011).

2. El desinterés. Las tareas que el trabajador realiza durante la jornada laboral, no le importan o no les encuentra sentido. Esto genera indiferencia hacia el trabajo y la empresa. El trabajador que presenta desinterés no encuentra sentido por lo que hace y es consciente de lo poco que le importa su actividad. Por ello, le implica un gran esfuerzo realizar las tareas que tiene asignadas ya que para el trabajador carecen de interés o sentido (Rothlin y Werder, 2011).

3. El aburrimiento. Es un sentimiento donde el tiempo que pasa es carente de pasión generando una sensación de alargamiento de los minutos, horas, días. Esto se encuentra vinculado a la sensación de que el trabajador no sabe qué hacer en el tiempo, ya que realmente tiene poco o nada de tareas para realizar, generando un estado de desconcierto, incluso desesperación. Pero a pesar de esta situación, el trabajador no puede irse a su casa sin más, sino que tiene que cumplir con el horario pactado en el contrato, generando el padecimiento. (Rothlin y Werder, 2011)

Se considera que se está ante un caso de boreout, cuando el trabajador comienza a desarrollar estrategias de disimulo, para mantener las tareas a la distancia. Esto se fundamenta en la idea que no trabajar durante la jornada laboral y dedicarlo a realizar quehaceres personales, mitiga el sentimiento de insatisfacción. A diferencia de lo que el trabajador originalmente considera, se genera un estado mayor de insatisfacción, ya que esas conductas desarrolladas para trabajar menos, se perpetúan (Rothlin y Werder, 2011).

El desarrollo de estrategias del boreout tiene para los trabajadores dos objetivos principales. Por un lado, mantener el trabajo alejado, teniendo como objetivo que no le asignen nuevas tareas aparte de las pocas que ya tiene; y por el otro, conseguir más tiempo libre para utilizarlo conforme a sus intereses. Rothlin y Werder (2011) elaboran una categorización de las distintas estrategias para ello:

1. *La estrategia de los documentos*. Se realizan tareas de interés personal hasta que pasa el jefe o superior y simula que está trabajando cambiando la pantalla de su monitor a un programa de trabajo o escribiendo en documentos.
2. *La estrategia de la pseudoentrega*. El trabajador simula estar identificado y comprometido con la empresa, por ejemplo, llega temprano y/o se va luego de la hora del trabajo, aunque durante el transcurso de la jornada no realice, realmente, muchas tareas.
3. *La estrategia de la compresión*. Consiste en realizar las tareas que tiene encomendadas de forma extremadamente eficiente, rápida y concentrada para que, el tiempo restante al plazo de entrega, pueda ser utilizado de forma personal, teniendo el trabajo terminado para entregarlo en el día acordado.
4. *La estrategia del laminamiento*. El trabajo se distribuye de forma intermitente en el tiempo utilizando los periodos libres de ocio, pero respetando el plazo de entrega. De esta forma el trabajador es percibido como cumplidor, entregando el trabajo como correspondía, dando la sensación que el tiempo utilizado era el necesario para su realización, cuando en realidad es menor.
5. *La obstaculización estratégica*. Se trata de evitar que un compañero o un cliente pueda tomar medidas que haga que el trabajador se vea forzado a realizar una tarea de forma inmediata. El objetivo es inducir a los otros a que demoren en realizar su trabajo, retrasando la continuación del proceso, obteniendo tiempo para uso personal.
6. *La estrategia del maletín o HOL*. Simular llevarse trabajo a casa aduciendo estar colmado de tareas durante la jornada laboral. A pesar de no ser cierto, esta estrategia genera dos efectos en los demás. Por un lado, muestra interés e implicación con el trabajo ya que solo un trabajador comprometido se lleva trabajo a casa. Esta relación se llama Home-Office-Link (HOL); mientras que, por otro, simula una posición jerárquica importante, ya las personas que tienen responsabilidades mayores en las empresas son las que suelen llevarse tareas a casa.

7. *La estrategia del pseudoburnout*. El trabajador pasa diciendo en la oficina que se encuentra desbordado de trabajo para que, de esta forma, mediante la compasión, no le otorguen más tareas.

8. *La estrategia del ruido*. Consta en realizar tareas ruidosas adrede (ordenar papeles, teclear fuertemente, engrampar papeles, etc.) para que el resto piense que se está realmente trabajando.

9. *Dirigir secretamente las reuniones*: Prolongar el tiempo que se emplea en las reuniones hablando de temas personales o preguntando cosas de forma innecesarias, haciéndolas improductivas, para que, terminadas las mismas, tener menos tiempo para realizar las tareas.

Un trabajador que padece el síndrome puede ser descripto como:

> Un trabajador con malestar consigo mismo, al comprobar que su esfuerzo no sirve de mucho, ni a nivel económico, ni tampoco le sirve para promocionarse a nivel laboral, además que, en lo personal, se siente frustrado porque tiene que repetir todos los días las mismas tareas que encuentra sin sentido (Cabrera, 2014, p.260)

Pero, al principio, no es consciente del grado de su insatisfacción ni de que lleva adelante estas estrategias. Es con el paso del tiempo, que internaliza lo que le pasa, pero, a esa altura, no puede dejar de hacerlo (Rothlin y Werder, 2011).

Esto lleva a una serie de consecuencias para el trabajador afectado. Los efectos manifiestos han sido descritos por Rothlin y Werder (2011), Cabrera (2014), Tapia y Gómez (2013) y Radha (2016):

1. Cansancio. Se encuentra constantemente cansado a pesar de no haber trabajado prácticamente nada. Está falto de energías y sin fuerzas, no solo durante la jornada laboral sino después también.
2. Introversión. A pesar de ser consciente de lo que le está ocurriendo difícilmente lo exteriorice o solicite ayuda.
3. Irritabilidad. Molesto por la insatisfacción que le produce su trabajo carente de sentido.
4. Apatía. No tiene ganas de hacer nada, aunque en el trabajo no haya hecho nada tampoco. Pocas tareas le generan entusiasmo.
5. Nauseas. El trabajador puede presentar nauseas, no solo durante la jornada laboral, sino previamente. El simple hecho de pensar en tener que ir a trabajar le genera malestar.

6. Frustración. Vive la situación como injusta ya que las capacidades y potencialidades que cree tener son mayores al rendimiento y a las responsabilidades de su trabajo, pero al carecer de proactividad y la empresa no generar nuevas tareas sigue haciendo las pocas tareas asignadas sin más.
7. Depresión. La insatisfacción que le genera la situación laboral traspasa a otros ámbitos de la vida, desarrollando esta enfermedad. La misma es caracterizada por una profunda tristeza, decaimiento anímico y disminución de las funciones psíquicas.
8. Baja autoestima. Disminuye la confianza que tiene el trabajador sobre las tareas que realiza.

Las características de la organización del trabajo que favorecen la aparición del boreout varían, destacándose los trabajos de escritorio o en oficinas; los lugares de trabajo con organizaciones de mando jerárquicas donde la mayoría de los trabajadores no tiene una responsabilidad especial mientras que la minoría forman parte de la dirección de la empresa; lugares con bajos niveles de implicación con el trabajo por parte de los trabajadores, trabajos donde se desconoce o queda poco claro cuál es su aporte al proceso productivo general; y los trabajos donde hay escasas o nulas formas de medir el avance de sus objetivos. También la falta de delegación de las tareas favorece que se origine, ya que, de esta forma, el trabajador tiene poco trabajo, pero no le asignan nuevo o siempre se reparte entre los mismo como tampoco se propicia el espacio para mostrar su potencial capacidad (Rothlin y Werder, 2011).

Aparte del retraso en el desarrollo de las tareas por causa del boreout, el mismo puede manifestarse en un mal servicio; en definitiva, la persona afectada no solo tiene desinterés por su trabajo, sino que tampoco le interesan los deseos o problemas de los clientes o beneficiarios (Stock, 2016). Por otra parte, el trabajo que no se realiza suele recaer en otras personas por lo que, estas situaciones, suelen generar un clima laboral desfavorable (Rothlin y Werder, 2011).

Para continuar con el desarrollo propuesto inicialmente, se relevarán las características de las organizaciones burocráticas, particularmente de los Estados modernos, para ver si existe relación con el síndrome recientemente descripto.

Los Estados modernos como organizaciones burocráticas

Características de las organizaciones burocráticas

La burocracia es una forma de organización humana que se basa en la racionalidad e imparcialidad para, mediante una serie de procedimientos normados y una estructura jerárquica, administrar de forma eficiente los medios y recursos con los que cuenta para concretar los objetivos que se dispone (Weber, 1944).

Max Weber (s.f) determina seis características centrales de una organización burocrática tiene que tener:

1) Están *organizadas normativamente*; es decir, las normas de dichas organizaciones determinan la repartición de actividades, la forma en que está distribuida la autoridad y cómo se encuentra delimitada, y qué características tiene que tener una persona para prestar un servicio como mecanismos de sanciones en caso que no las cumpla.

2) Se organizan según un *sistema de sobre y subordinación de autoridad jerárquica*. Son organizaciones piramidales donde hay pocos jefes de área o directores y muchos trabajadores u obreros dependientes de ellos. Las decisiones no son discutidas por todos sino por los encargados mientras que el resto las ejecuta.

3) *La administración se funda en documentos escritos*, es decir, que para que una organización burocrática exista las normas y procedimientos deben estar siempre documentadas. El resultante son miles de expedientes, normas y procedimientos que conforman parte sustancial del andamiaje burocrático

4) Administrar un cargo implica una *preparación específica*. No cualquier persona puede ocupar cualquier función burocrática. Las mismas se encuentran descritas en la normativa delimitando que formación es necesaria para su desempeño.

5) Las tareas burocráticas se consideran *prioritarias*. No hay pedido personal o situación que altere el funcionamiento reglado de las organizaciones burocráticas, se sigue al pie de la letra los procedimientos descriptos para las tareas a desarrollar. Las personas “se encuentran obligados por los deberes impersonales de sus cargos” (Oszlak, 2006, p. 7).

6) El conocimiento de las normas constituye un *saber técnico específico del funcionario*. El funcionamiento de la organización burocrática tiene que

conocerse en detenimiento conformándose como un conocimiento específico que tiene que conocer el funcionariado para desarrollar sus tareas.

La forma de organización burocrática fue adoptada tanto por empresas privadas, organizaciones religiosas o políticas como por los Estados modernos. Esto se debe, a que, en el plano ideal, la burocracia es la forma más eficiente de administrar una organización por las garantías que brinda sobre el proceso (Weber, 1944).

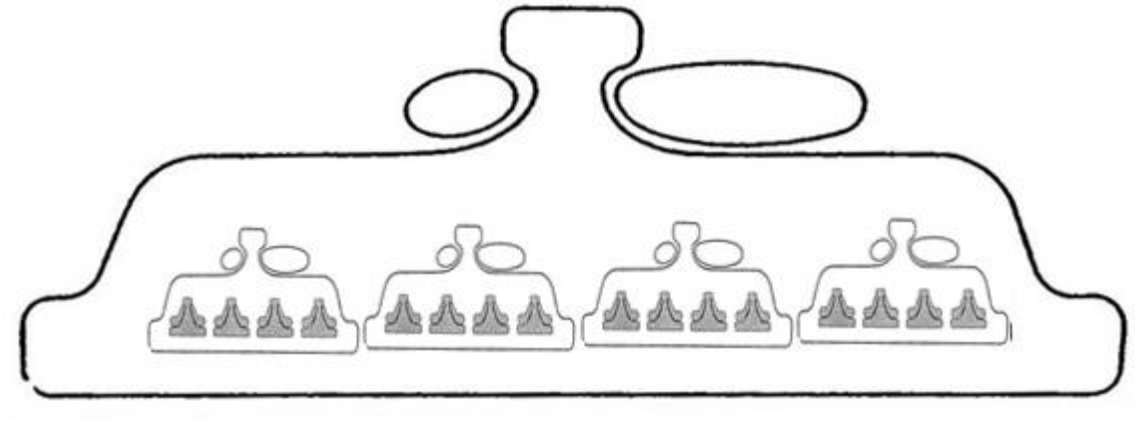
Mintzberg (1991) realiza una categorización de las organizaciones en siete tipos. Las mismas van desde organización empresarial, maquinal, diversificada, profesional, innovadora, misionera hasta una organización política. Establece qué características tiene cada una y cómo funciona, con sus generalidades y particularidades.

En su descripción, Mintzberg llama, casi indistintamente, a las organizaciones maquinales, organizaciones burocráticas. Esto implica que las tareas sean altamente especializadas, haya mecanismos de comunicación altamente formalizados, grandes unidades operativas, tareas agrupadas de forma que permitan una funcionalidad de la organización y una estructura administrativa de gran tamaño con una fuerte distinción entre la dirección y la base operativa. Asimismo, su funcionamiento requiere que existan normas que determine cómo se realiza cada uno de los procesos. La misma tiene como objetivo la coordinación de sus operaciones generando procedimientos simples y rutinarios que requieran poca habilidad o preparación (Mintzberg, 1991).

Por su parte, Longo (1999) determina, siguiendo la categorización propuesta por Mintzberg, que los Estados se organizan como organizaciones diversificadas. Estas, están conformadas por una dirección, y un conjunto de divisiones que dependen de ella. Cada una de las divisiones funciona como una organización en sí misma, aunque tienen una dirección superior común, que sirve como instancia de coordinación y definición de las líneas estratégicas.

A continuación, se presenta un esquema, basado en la elaboración de Mintzberg (1991) sobre las organizaciones diversificadas. Considero que cada división funciona como una organización diversificada en sí misma, por lo que cada una tiene formas de dirección colectiva y múltiples organizaciones maquinales funcionando en su estructura. Esta variante complejiza la comunicación y el funcionamiento del Estado, ya que se multiplican la cantidad de personas que intervienen, tanto en la toma de decisiones como en la ejecución de las tareas, en el proceso productivo.

Imagen 1: Esquema explicativo del funcionamiento de los Estados modernos



Esquema basado en Mintzberg (1991) con modificaciones propias

Finalmente, Mintzberg considera que la “burocracia significa que no haya sorpresas” (1991; p.154). Esto implica mecanismos de funcionamiento y control donde los trabajadores desarrollen solo las tareas para las que fueron convocados; la creatividad y la innovación no son por tanto cualidades deseables.

A continuación, se analizará el caso particular de los Estados modernos como forma de organización burocrática. Los Estados modernos surgen como resultado del proceso de transición del feudalismo al capitalismo. La creciente organización de los Estados en la época feudal junto a la redistribución del poder a la interna de los mismos (antes en manos solamente del monarca), dan por resultado Estados modernos, con organizaciones burocráticas consolidadas, que regulan tanto la sociedad como la economía, garantizando los derechos de la misma como controlando que se cumplan con las obligaciones (Weber, 1944).

Los Estados modernos

A partir de lo expuesto, se analiza que los Estados modernos adoptan la forma de organización burocrática principalmente por tres motivos.

En primer lugar, por un elemento práctico; la necesidad creciente de organizar el acceso a reclamos y derechos exigidos de la sociedad (Weber, s.f; Weber, 1944; Oszlak, 2006; Longo, 1999). Para ello es necesario crear nuevos organismos, dependencias, agencias que permitan garantizar el acceso de la ciudadanía a sus derechos, tanto como para centralizar la información requerida para el funcionamiento estatal. Por tal motivo Oszlak (2006) dice que la burocracia es una consecuencia de la política pública y que la misma

va modificando la forma de la administración pública. Depende de la política que se defina, cuál será la forma adecuada de organizarse para poder ejecutarla.

El segundo elemento es político, y refiere a la administración de la justicia. En el pasado la justicia era impartida de forma arbitraria por los reyes en los estados monárquicos. Los estados modernos necesitan establecer mecanismos de organización de poder, que establezca garantías para que toda la población sea tratada por igual, acceda a los mismos derechos y tenga las mismas obligaciones. Es por ello que este tipo de organización pretende ser lógica, imparcial, objetiva. (Weber, s.f; Gómez Bahillo, 2001). Dicha imparcialidad no sólo fue necesaria para respetar las leyes y el principio de igualdad, sino para regular el mercado económico, creando las reglas. En la práctica se perpetuará la creciente dominación burguesa y proliferación del sistema capitalista (Weber, 1944).

El inconveniente que presenta este punto, es que, los problemas individuales y los casos sean calificados según los criterios preestablecidos acorde a la generalidad de las reglas adoptadas. Para ello se categorizan los casos para tratarlos según lo defina el procedimiento adecuado (Merton, 1968).

Por último, se adopta la forma de organización burocrática para asegurar la necesaria continuidad del Estado y que, con cada nueva administración a cargo de partidos políticos distintos, no se produzcan grandes cambios que afecten su institucionalidad. La burocracia se caracteriza por buscar mantener el *statu quo* (Weber, s.f). Según Petrella (2007) la idea que se encuentra de fondo en las organizaciones burocráticas es “reproducir eficientemente el pasado para garantizar el éxito del futuro” (p.4). Esto se debe, en parte, al poder que tienen los funcionarios públicos en relación a los cargos políticos y cómo, por la forma arraigada de llevar adelante los procedimientos y el control dentro de la organización, muchos de los cambios planteados naufragan (Crozier, 1964)

Por su parte, Oszlak (2006) caracteriza al aparato institucional estatal como una organización burocrática diciendo:

> Podemos caracterizar a la burocracia -el aparato institucional estatal- como un sistema de producción formalmente investido con la misión de satisfacer ciertos objetivos, valores, expectativas y demandas sociales. En sintonía con su esquema normativo, la burocracia emplea recursos (humanos, materiales, financieros, tecnológicos) y los combina de diversas formas para producir una variedad de resultados o productos -expresados en formas de bienes, regulaciones, servicios o incluso símbolos- de alguna forma relacionados con sus metas y objetivos. La naturaleza del esquema normativo, la forma en que los recursos se estructuran, y su volumen y calidad, generarán ciertos patrones de comportamiento que a su vez pueden afectar la cantidad y calidad de los productos obtenidos (Oszlak, 2006, p.8).

Pero el ideal burocrático weberiano no se ve reflejado en la práctica Estatal. La organización eficiente, ordenada e imparcial que se presenta en la teoría, se convierte en la práctica en una organización con procedimientos y categorizaciones rígidas, que obstaculizan el desarrollo eficaz. También es lenta por la cantidad de tareas rutinarias y llena de controles, y por la fuerte centralización de su autoridad que presenta. En definitiva, organizaciones que se terminan ocupando más de la función que de los resultados. Varios son los autores que se refieren a este problema entre el ideal weberiano y lo que en la práctica ocurre. Thompson (1961) las llama buropatologías, Crozier (1964) y Merton (1968) deformaciones burocráticas o disfunciones. En todos los casos refieren al mismo problema. Los autores concuerdan en algo, que Weber no consideró algo sustancial en su elaboración teórica, que las organizaciones las habitan personas con objetivos, sentidos, voluntades, capacidades que no necesariamente concuerdan con los que las organizaciones burocráticas tienen.

En síntesis, esta discordancia puede producir, al igual que los otros factores psicosociales y las condiciones y medio ambiente del trabajo, efectos en los trabajadores públicos afectando la salud física, psíquica y mental de los funcionarios públicos.

Efectos de las organizaciones burocráticas en los trabajadores

De las mencionadas características de las organizaciones burocráticas se detalla a continuación una serie de consecuencias para la situación, tanto interna como externa, del funcionariado.

En primer lugar, el acceso a un cargo público es considerado una “profesión”, se es funcionario público, de forma similar a ser carpintero, arquitecto o psicólogo. Dicha profesión condice con un sentimiento de fidelidad a la administración recompensado por la existencia segura del cargo (Weber, s.f).

Un segundo elemento, refiere al carácter vitalicio o inamovible de la función pública. Weber (s.f) analiza que esta característica trae consecuencias negativas para el profesionalismo de la administración pública ya que los funcionarios, al asegurarse su puesto, dejan de especializarse técnicamente, generando que quienes están en los cargos no sean necesariamente quienes tienen mayor formación para ello.

Como tercer punto, la cualidad de funcionario público tiene un aparente estatus social superior. Las normas laborales, los derechos que adquieren, en general, determinan un bienestar social superior al resto de los trabajadores. Además, en la administración pública se paga mejor ya que el salario del funcionario no se calcula según la tarea

realizada, a diferencia de los trabajadores de la actividad privada, sino por la categoría o la función en la que se encuentra acorde a la estructura jerárquica. Al salario se le suele agregar el beneficio por la antigüedad de la prestación del servicio, como los otros ya mencionados (Weber; s.f).

Este estatus genera una aparente actitud de dominación para con los usuarios (Merton, 1968). Sobre ello Lefort (1970) explicita:

> Poseer un estatuto que diferencia aparentemente su posición de la de los ejecutantes, gozar de un prestigio que confiere una especie de derecho al respecto, obtener una remuneración y ventajas materiales que garantizan condiciones de existencia privilegiadas, pertenecer a un medio aparte, de donde procede la autoridad, donde la otra cara de la subordinación es el mando, donde existe la posibilidad de una promoción, todos estos rasgos asociados componen la figura del burócrata (Lefort, 1970, p.36).

A esto se le agrega la expectativa de los funcionarios públicos de realizar una carrera dentro del orden jerárquico de la organización burocrática (Weber, s.f) que, según Lefort (1970) "la progresión en la jerarquía corresponde a la conquista de nuevos estatutos, de nuevas responsabilidades, de un nuevo poder" (p.32).

En este sentido, y como cuarto efecto, Weber (s.f) analiza que las organizaciones burocráticas dotan de poder a los funcionarios de carrera, ya sea por el conocimiento de los alcances de la organización burocrática como por la cantidad y calidad de información que pasa por la administración pública. Este poder suele ser mayor inclusive al de un funcionario elegido democráticamente o designado por un gobernante, ya que los funcionarios tienen un bagaje sobre el funcionamiento e información previo superior. Este poder es utilizado para mantener el *statu quo* de la organización burocrática disminuyendo las posibilidades de transformación organizacional provenientes de los partidos políticos electos para gobernar (Weber, s.f; Crozier, 1964).

Crozier (1964) estudió los juegos de poder dentro de las organizaciones burocráticas. En ese entonces escribe lo siguiente, algo que hoy parece evidente:

> Si se acepta el concepto de que el comportamiento humano no puede ser dirigido sólo por estímulos financieros simples, que los sentimientos tienen un impacto en las actividades, hay que reconocer que la asignación de poder y el sistema de poder tienen una influencia decisiva sobre el tipo de ajuste que las personas pueden hacer dentro de una organización y sobre los resultados prácticos y la eficiencia de esa organización (Crozier, 1964, p.147)

En definitiva, lo que plantea es que las relaciones de poder no pueden ser suprimidas u ordenadas con el criterio racional, generando reglas, cadenas de mando. La forma en la que se ejerce el poder en una organización no sigue normas y estructuras

necesariamente, lo que genera, en las organizaciones burocráticas un gran inconveniente, ya que en ella se condensa una gran cantidad responsabilidad e información (Crozier, 1964).

Vinculado a lo anterior, Lefort (1970) plantea que este tipo de organización tiende a generar una especie de ilusión de poder en la cual hay elementos, como ser la cantidad de líneas de teléfono o el tamaño de la oficina, como la cantidad de presupuesto con el que un área cuenta, que generan una sensación de mayor poder en relación a los otros. Esto conlleva a una rivalidad entre oficinas por tratar de ostentar más poder; un poder que en la práctica carece de utilidad, más que la de afectar algunos mecanismos burocráticos para perpetuar esa pelea. Culpar a unos por la demora de la ejecución de un programa y viceversa, y así generar mayor dependencia o tareas que den esa ilusión de poder.

En quinto lugar, se analiza el elemento que Oszlak (Oszlak, 1972 en Oszlak, 2006) denominó “síndrome sobra-falta”. Esto es una deformidad burocrática en la cual un área tiene personal insuficiente para desarrollar funciones críticas mientras otra tiene excedente de funcionariado (generalmente en tareas rutinarias).

En último, y como uno de los efectos más relevantes, es que las organizaciones burocráticas necesitan de la deshumanización de las personas para la realización de las tareas (Weber, s.f; Thompson, 1961; Crozier, 1964; Merton, 1968; Mintzberg, 1991; Petrella, 2007). Weber (s.f) plantea al respecto que:

> Su índole peculiar, bien recibida por el capitalismo, evoluciona más perfectamente cuanto más se “deshumanice” la burocracia, cuanto más acabadamente logre despojar a los asuntos oficiales del amor, el odio y demás factores personales, irracionales y emocionales que escapan a todo cálculo (p. 51).

La deshumanización es una característica de las organizaciones burocráticas ya que las mismas buscan la imparcialidad para, de esta forma, asegurar la igualdad del acceso a los derechos de la ciudadanía (Weber, s.f).

Pero, la deshumanización lleva a la impersonalidad, y esto sumado a la tendencia de categorizar los problemas de las personas, da por resultado el conflicto entre funcionarios y usuarios, ya que los problemas individuales no siempre se logran identificar en las categorías preestablecidas, naufragando en la burocracia, sin poder dar respuesta a lo individual (Merton, 1968).

Es por ello que Merton (1968) plantea que la deformación burocrática se da cuando, una vez aprendidos los procedimientos, bajo nuevas condiciones que no son reconocidas

como tales, se sigue actuando de la misma forma llevando adelante procedimientos errados.

Esto se debe a que para su funcionamiento se requiere de tareas sencillas y rutinarias. Sumado a que la forma de realizar las mismas se encuentran determinadas en procedimientos, dejando de lado la creatividad e innovación de cada trabajador, y los fuertes mecanismos de control organizacional (Weber, s.f)

Por estos motivos, Mintzberg (1991) compara las máquinas con las organizaciones burocráticas. Dice que las organizaciones burocráticas tienen que funcionar a pesar de cualquier circunstancia puntual, cada uno tiene un rol, tareas delimitadas para ejecutar y, de esa forma, asegurar el funcionamiento.

Pero como dice Mintzberg (1991): “las máquinas constan de partes mecánicas; las estructuras organizativas también incluyen seres humanos, y es ahí donde se quiebra la analogía” (Mintzberg, 1991, p.165). Retomando lo que plantea Crozier (1964) y Merton (1968), se puede decir que gran parte de estos efectos, disfunciones o deformaciones burocráticas se deben a no haber considerado con mayor precisión al momento de elaborar la teoría burocrática, las determinantes que las personas tienen e incorporan a la organización.

Varias de las características organizacionales, como la revisión de los efectos que producen en los trabajadores, configuran factores de riesgo psicosociales. Algunos de los riesgos psicosociales que se han estudiado y tienen prevalencia en las organizaciones burocráticas son, la violencia laboral (Scialpi, 2002; Scialpi, 2013), el burnout (Moreno-Jimenez, González y Garrosa, 2001) o estrés laboral (Wehle y Montenegro, 2007). Pero hay escasa vinculación con el boreout. Resta entonces, comparando lo que plantean los autores, establecer si existe una vinculación entre lo descripto sobre el boreout y las características de las organizaciones burocráticas.

Análisis: el vínculo del boreout con las organizaciones burocráticas

Ante la pregunta: ¿es el síndrome de boreout un riesgo psicosocial? Se realiza una comparación entre las características descriptas del concepto de riesgo psicosocial laboral y los factores que producen el síndrome, analizando si los efectos que tiene el boreout en las personas amerita considerarlo como tal.

Para ello, se realiza una tabla comparativa entre el concepto de riesgos psicosociales laborales y el síndrome de boreout

Cuadro 1. Comparativo entre las características de los riesgos psicosociales laborales y las características del síndrome de boreout.

Riesgos psicosociales laborales	Síndrome de boreout
Sumatoria de factores de riesgo psicosociales.	Trabajos de escritorio, en organizaciones jerárquicas, donde las tareas que se realicen sean sencillas y no impliquen demasiado esfuerzo por quien las realiza. Esto sumado a los elementos que puedan contribuir al aburrimiento, como ser, la repetición de las tareas.
Daño grave sobre la salud de los trabajadores.	Cansancio, introversión, irritabilidad, apatía, náuseas, depresión y baja autoestima.
Prolongación de los factores en el tiempo.	Para que se configure el síndrome se debe entrelazar la infraexigencia, el desinterés y el aburrimiento con las estrategias de conducta. Para que se llegue a esta situación, el trabajador debe llevar un tiempo realizado las mismas tareas, no teniendo cambios en su trabajo.

Cuadro 1 – Elaboración propia en base a las conceptualizaciones de Moreno Jiménez y Báez León (2010) y Rothlin y Werder (2011)

De esta forma, comparando lo que lo autores plantean, se puede decir que el síndrome de boreout es producto de la interacción entre el trabajo (con las características organizacionales que implica) y la persona (con las singularidades anteriormente descriptas); y que, las consecuencias que tiene sobre las personas que lo padecen son dañinas para su salud mental, ya que produce depresión, baja en la autoestima, como los demás efectos descriptos con anterioridad.

Es por ello que, tomando el concepto de riesgo psicosocial como hechos o situaciones que afectan gravemente la salud de los trabajadores, generados por la prolongación del daño ocasionado por los factores de riesgo psicosociales, o la carga global del trabajo; se podría indicar la relación existente, se podría considerar al boreout como un riesgo psicosocial.

De igual manera, Beltrán, Contreras, Forero y García (2016) se refieren al boreout como un nuevo riesgo psicosocial, tomando los planteos de la OMS y OIT referidos a los riesgos psicosociales laborales, señalan que la relación entre los factores personales y los laborales tienen incidencia en la salud física y mental de los trabajadores.

Resta de todas formas señalar que, se identifica que todos los autores toman lo elaborado por Rothlin y Werder (2011) sobre el síndrome, encontrando escasa producción teórica nueva[1]. Sí, se encuentran producciones existentes de confecciones y validaciones de instrumentos de medición (Cabrera, 2014 y Azabache, 2016), la elaboración de una herramienta gamificada para el diagnóstico (Beltrán *et al,* 2016), un estudio de evaluación del síndrome en los colaboradores del hospital Yerovi Mackuart de Ecuador (Granda, 2016), el relacionamiento de trabajadores de que tienen contacto con los clientes (Stock, 2016) y el síndrome del boreout.

Siguiendo ahora con la vinculación del boreout con las organizaciones burocráticas, en el desarrollo de los textos revisados sobre el boreout se menciona, en varias oportunidades, la relación existente entre las mismos y el síndrome (Rothlin y Werder, 2011; Aguiar y Tapia, 2013; Beltrán *et al,* 2016; Cabrera, 2014) pero en ninguno se determina a partir de investigaciones empíricas.

De la revisión realizada, se categorizan las disfunciones burocráticas, las cuales llevan a la realización de tareas sencillas y repetitivas determinadas por procedimientos donde la creatividad no se considera necesaria para su desempeño. Que generan mecanismos de comunicación verticales y fuertemente centralizados en la autoridad, ya que es determinada jerárquicamente. Y donde, la utilización de normas limita el comportamiento de los trabajadores en búsqueda de la deshumanización e impersonalidad de sus trabajadores (Weber, s.f; Weber, 1944; Thompson, 1961; Crozier, 1964; Merton, 1968).

Las mismas configuran factores de riesgo psicosocial, ya que son elementos propios de la organización del trabajo que influyen en la salud de los trabajadores de forma negativa.

A continuación, en el Cuadro 2, se visualiza la comparación entre las características relevadas en la presente monografía de las organizaciones burocráticas y las características referenciadas que favorecen la prevalencia del boreout.

[1] Revisión realizada en bases de datos redalyc, scielo, timbó, google académico, psicodoc, pepsic, clacso en español e inglés.

Cuadro 2. Comparativo de las características de las organizaciones burocráticas y las características organizaciones propicias para generar el síndrome de boreout

Características de las organizaciones burocráticas	**Características organizacionales que producen el síndrome de boreout**	
Tareas sencillas y repetitivas previamente delimitadas para su ejecución que requieren poca habilidad o formación	Infraexigencia	Cualitativa: tareas sencillas o por debajo de las posibilidades reales de acuerdo a los conocimientos o capacidades del trabajador
		Cuantitativa: Pocas tareas para realizar
Tareas determinadas por procedimientos a los cuales hay que adecuarse. Deshumanización e impersonalidad	Desinterés	Al trabajador le importa poco lo que hace o no le encuentra sentido o finalidad
Organización normativa con delimitados mecanismos de funcionamiento, a partir de procedimientos, y de control basados en una fuerte centralización de la autoridad determinada jerárquicamente	Aburrimiento	Restricción en el comportamiento y creatividad a partir de organizaciones con excesivos procedimientos y reglas
Organización jerárquica	Organizaciones jerárquicas	
La palabra burocracia viene de buró (escritorio) y cracia (poder, fuerza o dominio)	Trabajo de oficina o escritorio	

Cuadro 2 – Elaboración propia en base a Weber (s.f), Weber (1944) Thompson (1961) Crozier (1964), Merton (1968) y Rothlin y Werder (2011).

A partir de lo que plantean los autores revisados, se podría establecen una vinculación, esbozando como hipótesis, que las organizaciones burocráticas, y los Estados modernos como tales, podrían ser generadoras del síndrome de boreout.

Consideraciones finales

El presente trabajo se propuso vincular la producción existente en torno a tres grandes conceptualizaciones: los factores psicosociales de riesgo en el trabajo, la burocracia en los Estados modernos, y el boreout como un nuevo riesgo psicosocial asociado a las burocracias.

En ese recorrido, una primera síntesis en relación a la elaboración bibliográfica, se identifica que, si bien los trabajos en torno a las burocracias y a los Estados modernos son abundantes, los elementos que definen al boreout aún son incipientes. Y, por tanto, su vinculación explicita aún no ha sido desarrollada por ninguno de los autores.

En ese sentido, el trabajo pretende ser un aporte para el estudio de dicho vínculo, y propone, en su Tabla 1, elementos comparativos, que surgen de la revisión realizada, que contribuyan a elaborar evidencia.

Así mismo se identifica poca evidencia en torno a cuáles son las alternativas para superar el síndrome del boreout. Si bien hay elementos que contribuyen a combatir el aburrimiento, no se encuentra evidencia sobre lo concreto del síndrome. También se considera necesario trabajar en alternativas que permitan la readecuación de las tareas y de los puestos de trabajo en las organizaciones burocráticas.

La motivación sobre la importancia de su estudio, en el caso uruguayo, refiere a los altos niveles de empleo de su población en el Estado[2]. Eso implica, si contamos a los entornos familiares, que aquellas patologías desarrolladas por el trabajo en las organizaciones burocráticas, determinan necesariamente el significado que tiene el trabajo para la sociedad, además de la prevalencia de las enfermedades de salud mental en la población. Sería interesante para nuevas investigaciones trabajar en ello.

[2] Al 2015, hay 305.016 personas que tienen algún tipo de vínculo laboral con el Estado conformando el 20,77% de los trabajadores activos cotizantes totales según el Banco de Previsión Social (dato extraído de: https://www.onsc.gub.uy/onsc1/index.php?option=com_content&view=article&id=532%3Adatos-excel-2015&catid=39%3Aobservatorio&Itemid=89 y www.bps.gub.uy).

Referencias Bibliográficas

Aguilar, V. y Tapia, O. (2013). *El síndrome del boreout*. Disponible en: https://www.uv.mx/coatza/admon/files/2013/02/Memoria.pdf#page=6

Azabache, K. (2016). *Construcción y propiedades psicométricas de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en colaboradores adultos de Trujillo*. (Tesis Doctoral). Universidad César Vallejo. Perú. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/186/1/azabache_ak.pdf

Beltran, A., Contreras, B., Forero, L. y García, A. (2016). *Game-mover: Herramienta gamificada para el diagnóstico del Síndrome de boreout.* (Tesis de Grado). Universidad Católica de Colombia, Facultad de Psicología. Colombia. Disponible en: http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/6097/4/Game-Mover%20%20herramienta%20gamificada%20para%20el%20diagnostico%20del%20boreout.pdf

Cabrera, L. (2014). *Síndrome de boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición*. Revista de la Universidad Industrial de Santander. Artículo científico Salud Vol.46 No.3 Setiembre - Diciembre de 2014: 259-265. Disponible en: http://www.scielo.org.co/pdf/suis/v46n3/v46n3a06.pdf

Cantidio, M., Cohen, A., Ducros, E. H., Ghachem, A., Kalimo, R., Levi, L., Manuaba, A., Nilsson, C., Obiang, B.,… y Rice, A. (1986). *Los factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención.* Comité mixto OIT-OMS. Disponible en: http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_span.pdf

Crozier, M. (1964). *The Bureaucratic Phenomenon.* Transaction Publishers. Disponible en: https://books.google.com.uy/books?id=MNlKVJWocmYC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

da Rosa, S., Chalfin, M., Baasch, D. y Soares J. (2010). *Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología*. Universitas Psychologica, 10(1), 175-188. Disponible en: http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/viewFile/415/790

de la Garza Toledo, E. (2000). *El papel del concepto de Trabajo en la teoría social del siglo XX*. Disponible en: http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/articulos/papelconcepto.pdf

Etkin, J. y Schvarstein, L. (2005). *Identidad de las organizaciones. Invariancia y cambio*. Buenos Aires, Argentina. Paidos.

Farmer, R. y Sundberg, N. (1986). *Boredom Pronenss: The Development and Correlates of a New Scale.* Disponible en: https://static1.squarespace.com/static/53a79084e4b01786c921de45/t/53a85547e4b0cd712a48205b/1403540807167/Boredeom+Proneness+-+The+Development+and+Correlates+of+a+New+Scale+%28Farmer+%26+Sundberg%2C+1986%29.pdf

Fernández García, R. (2010). *La productividad y el riesgo Psicosocial o derivado de la organización del trabajo.* Editorial Club Universitario. San Vicente. Disponible en: https://books.google.com.uy/books?id=Ep4lJlBMB8wC&pg=PA14&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=3#v=onepage&q&f=false

Gamboa, J. (1997). *Burocracia y Estilo de Vida.* Disponible en: http://www.uca.edu.ar/uca/common/grupo12/files/02_03_valores.pdf

Gil-Monte, P. (2010). *Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional.* Revista Informació Psicológica, Nº 100, setiembre-diciembre 2010, p. 68-83. Disponible en: http://www.uv.es/unipsico/pdf/Publicaciones/Articulos/03_RRPS/2010_Informacio_Psicologica.pdf

Gómez Bahillo, C. (2001). *Burocracia y administración pública.* Disponible en: http://ciberconta.unizar.es/leccion/burocracia/

Granda, D. (2016). *El Síndrome del Boreout y el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital Yerovi Mackuart del Cantón Salcedo, Provincia de Cotopaxi.* (Tesis de Grado) Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación. Ecuador. Disponible en: http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/20267/1/PATRICIO%20GRANDA.pdf

Kalimo, R., El-Batawi, M. y Cooper, C. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud.* Organización Mundial de la Salud (OMS). Disponible en: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/37881/1/9243561022_spa.pdf

Lefort, C. (1970). *¿Qué es la burocracia?* En "Teoría de la burocracia estatal: enfoques críticos" de Oszlak, O. (comp.). Buenos Aires, Argentina. Editorial Paidos. Disponible en: http://documents.mx/documents/lefort-claude-que-es-la-burocracia.html

Longo, F. (1999). *Burocracia y Postburocracia en el diseño organizativo.* En "¿De burócratas a gerentes? Las ciencias de la gestión aplicadas a la administración del Estado" de Losada, C, capítulo 8. Banco Interamericano de Desarrollo (BID) Washington, Estados Unidos. Disponible en: http://web.archive.org/web/20120413001754/http://www20.gencat.cat/docs/CulturaDepartament/SGEC/Documents/Burocracia.pdf

Loukidou, L., Loan-Clarke, J. y Daniels, K. (2009). *Boredom in the workplace: More than monotonous tasks.* International Journal of Management Reviews. Disponible en: http://www.academia.edu/3076757/Boredom_in_the_workplace_More_than_monotonous_tasks

Merton, R. (1968). *Social Theory and Social Structure.* The Free Press. Disponible en: https://books.google.com.uy/books?hl=es&lr=&id=dyqZOcux9o0C&oi=fnd&pg=PR7&dq=Robert+King+Merton,+Social+Theory+and+Social+Structure,+Nueva+York,+Free+Press,+1942.&ots=_PvF41r2iy&sig=Umrspa45owPcSXwBQOKV25au3Tk#v=onepage&q&f=false

Mintzberg, H. (1991). *Mintzberg y la Dirección*. Madrid, España. Ediciones Díaz de Santos.

Moreno Jiménez, B. y Báez Leon, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid – Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo – Ministerio de Trabajo e Inmigración de España. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf

Moreno Jiménez, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Med Segur Trab (Internet)

2011; p.57. Suplemento 1: 1-262. Disponible en: http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf

Moreno-Jiménez, B., González, J. L. y Garrosa, E. (2001). *Desgaste profesional (burnout), Personalidad y Salud percibida.* En: Buendía, J. y Ramos, F. (Comp.). Empleo, estrés y salud. Madrid: Pirámide. (2001). P.59-83. Disponible en: http://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Personalidad/Desgaste%20profesional-personalidad-y-salud-percibida.pdf

Morin, E. (2001). *Os sentidos do trabalho*. En RAE - Revista de Administração de Empresas, Julio Setiembre, Nº3, p.8-19. Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n3/v41n3a02.pdf

Neffa, J. C. (2002). *¿Qué son las condiciones y medio ambiente del trabajo? Propuesta de una perspectiva*. Disponible en: http://www.dso.fmed.edu.uy/sites/www.dso1.fmed.edu.uy/files/cymat%20Neffa.pdf

Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio.* CEIL-CONICET. Disponible en: http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf

Oszlak, O. (2006). *Burocracia Estatal: política y políticas públicas.* POSTData Revista de Reflexión y Análisis Político. Vol. XI, Abr: Buenos Aires, Argentina. Disponible en: http://www.oscaroszlak.org.ar/images/articulos-espanol/Buroc%20est%20pol%20y%20pols%20pub.pdf

Petrella, C. (2007). *Acercamiento amigable a la burocracia.* Disponible en: https://www.fing.edu.uy/catedras/disi/DISI/pdf/Acercamiento%20amigable%20a%20la%20burocracia.pdf

Petrella, C. (2007). *Análisis de la teoría burocrática: Aportes para la comprensión del modelo burocrático.* Disponible en: https://www.fing.edu.uy/catedras/disi/DISI/pdf/Analisisdelateoriaburocratica.pdf

Schaufeli, W. y Salanova, M. (2014). *Burnout, Boredom and Engagement in the Workplace*. Disponible en: http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/416.pdf

Scialpi, D. (2002). *La violencia laboral en la administración pública argentina*. Revista Venezolana de Gerencia (RVG) Año 7. Nº 18, p.196-219 Universidad del Zulia (LUZ). Disponible en: http://200.74.222.178/index.php/rvg/article/view/9415/9403

Scialpi, D. (2013). *La violencia en la gestión de personal de la función pública.* Disponible en: http://aaeap.org.ar/wp-content/uploads/2013/01cong/Scialpi%20Diana.pdf

Sommers, J. y Vodanovich, S. (2000). *Boredom Proneness: Its Relationship to Psychological- and Physical-Health Symptoms*. Journal of Clinical Psychology, Vol. 56(1), p.149–155. Disponible en: https://pdfs.semanticscholar.org/429f/615e324fbdd165cc7a20a5432c7ab1b7602c.pdf

Stock, R. (2016). *Understanding the relationship between frontline employee boreout and customer orientation*. En Journal of Business Research, Volume 69, Issue 10, October, p. 4259–4268. Disponible en: http://www.sciencedirect.com.proxy.timbo.org.uy:443/science/article/pii/S0148296316300029

Radha, R. (2016). *Boreout Syndrome*. Disponible en: https://www.sibmbengaluru.edu.in/system/files/journal-paper/BoreOut%20Syndrome.pdf

Rothlin, P. y Werder, P. (2011). *El nuevo síndrome laboral: Boreout. Recupera la motivación*. Debolsillo. Disponible en: https://books.google.com.uy/books/about/El_nuevo_s%C3%ADndrome_laboral_Boreout.html?id=tcROhAgI-QgC&redir_esc=y

Tapia, O. y Gómez, E. (2013). *El síndrome del Boreout, sus estadios y estrategias*. Disponible en: https://www.uv.mx/coatza/admon/files/2013/02/Memoria.pdf#page=55

Thompson, V. (1961) *Modern Organization*. Nueva York, Estados Unidos. Knopf

Weber, M. (s.f). *¿Qué es la burocracia?* Disponible en: http://documents.mx/documents/weber-max-que-es-la-burocracia-aleph-.html

Weber, M. (1944). *Economía y Sociedad*. Fondo de Cultura Económica. Disponible en: https://zoonpolitikonmx.files.wordpress.com/2014/08/max-weber-economia-y-sociedad.pdf

Wehle, B. y Montenegro, R. (2007). *Instituciones del Estado: Transformaciones en el orden simbólico y estrés.* XIV Jornadas de Investigación y Tercer Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Buenos Aires, Argentina. Disponible en: https://www.aacademica.org/000-073/241.pdf

Wittke, T. (2007). *Modelo psicológico de análisis organizacional*. Disponible en: https://www.academia.edu/591987/Articulo_Modelo_Psicologico_Analisis_Organizacional