

Universidad de Lima
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología



RELACIÓN ENTRE EL ABURRIMIENTO Y LA DEPRESIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en
Psicología

Fiorella Esther Pasco Rossell

20132429

Asesor

Luis Esaine Suárez

Lima – Perú
Marzo de 2021



**RELATIONSHIP BETWEEN BOREDOM AND
DEPRESSION IN THE WORKPLACE**

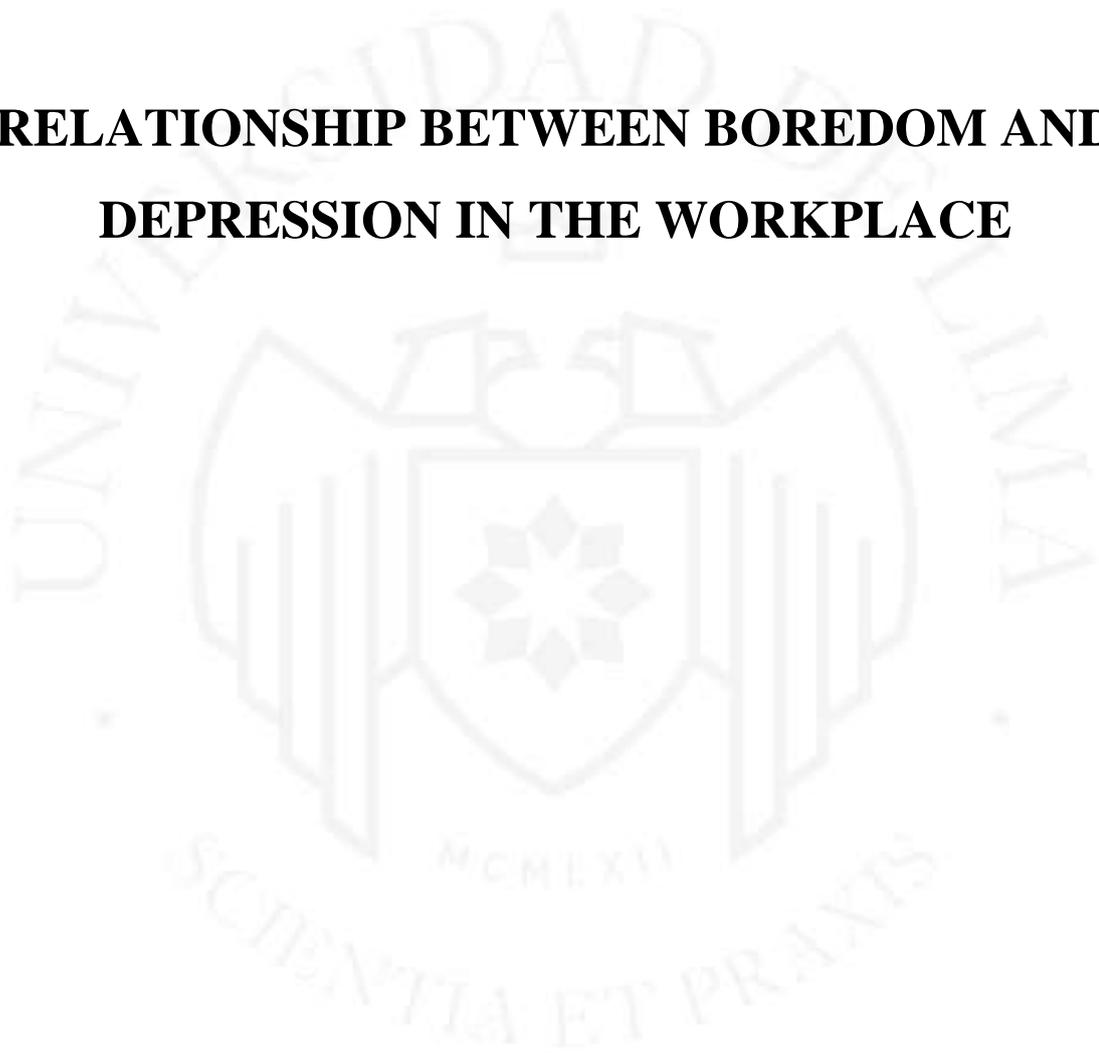


TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	V
ABSTRACT.....	VI
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO II: MÉTODO.....	6
2.1. Criterios de elegibilidad	6
2.2. Criterio de inclusión	6
2.3. Criterios de exclusión.....	6
CAPÍTULO III: RESULTADOS	8
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	15
CONCLUSIONES	18
REFERENCIAS.....	19

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1 Análisis de los estudios realizados	8
Tabla 3.2 Continuación del análisis de los estudios realizados	9
Tabla 3.3 Continuación del análisis de los estudios realizados	11



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de flujo.....7



RESUMEN

La relación existente entre las exigencias de un trabajo y la salud mental de los trabajadores ha sido un tema de interés para investigadores del área de psicología ocupacional (Rosario-Hernández et al., 2020). El sentirse aburrido en el lugar de trabajo es un sentimiento común, estimándose que desde una cuarta parte hasta el 87% de los trabajadores suelen sentir aburrimiento algunas veces (van Hooff y van Hooft, 2014). Sin embargo, cuando se da de manera prolongada, puede llegar a desencadenarse en una depresión. El objetivo de este trabajo es identificar la relación entre el aburrimiento y la depresión en el lugar de trabajo, para lo cual se realizó una búsqueda aplicada de investigaciones previas relacionadas a dicho tema. Se siguieron los lineamientos PRISMA (Urrutia y Bonfill, 2013) y la bases de datos consultadas fueron Scopus, EBSCO, Proquest y Researchgate, seleccionando ocho artículos para analizar el aburrimiento laboral y la depresión. Los resultados mostraron que existe una relación positiva entre ambas variables, por lo que a mayor aburrimiento, mayor depresión. Se encontró también que existen variables que ayudan a mitigar la aparición de la depresión y que el aburrimiento está también ligado a la ansiedad y estrés. Investigaciones futuras deben homogeneizar la medición de ambas variables con el fin de llegar a un mayor rigor científico.

Palabras clave: aburrimiento, depresión, lugar de trabajo, boreout

ABSTRACT

The relationship between job demands and mental health of workers is a topic of interest for researchers in the area of occupational psychology (Rosario-Hernández et al., 2020). Boredom at work is a common feeling; it is estimated that a quarter to 87% of the employees feel bored at least some times at work (van Hooff & van Hooft, 2014). However, when it lasts for a long time, it can lead to depression. The aim of this work is to identify the relationship between boredom and depression in the workplace, for which an applied research of previous related studies to this topic was done. The PRISMA guidelines (Urrutia and Bonfill, 2013) were followed and the databases consulted were Scopus, EBSCO, Proquest and Researchgate, selecting eight articles to analyze boredom and depression at the workplace. Results show that there is a positive relationship between both variables, meaning greater boredom, greater depression. It was also found that there are variables that help to mitigate the appearance of depression and that boredom is also linked to anxiety and stress. Future research should homogenize the measurement of both variables in order to achieve greater scientific rigor.

Key words: boredom, depression, workplace, boreout

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

En el 2016, el francés Frédéric Desnard decidió demandar a la empresa en la que se encontraba laborando porque se sentía extremadamente aburrido en su trabajo, lo que desencadenó en él accidentes laborales, una crisis de epilepsia y episodios depresivos, todo a causa de la falta de retos en su día a día. Dicho en sus propias palabras: “no tenía energía para nada. Sentía culpabilidad y vergüenza por recibir un salario sin hacer nada. Tenía la sensación de ser transparente al interior de la empresa” (Le Monde, 2016). Este caso puso el foco sobre el aburrimiento en el lugar de trabajo y las posibles consecuencias que se desencadenan, especialmente a nivel personal tal como la baja productividad, insatisfacción laboral, ausentismo y rotación, entre otros (van Hooff & van Hooff, 2014). El aburrimiento también se conoce como “boreout” o síndrome del aburrimiento, fenómeno el cual se define como un estado psicológico en el cual hay baja estimulación, ligado al ámbito laboral. Además de manifestarse aburrimiento, se da una crisis en el significado y de crecimiento (Stock, 2015). Si no se llega a abordar el aburrimiento tempranamente, puede llegar a ocasionar una depresión (Labath, 2015). La depresión es uno de los principales problemas de salud mental en la actualidad, afectando a aproximadamente 264 millones de personas en el mundo (Organización Mundial de la Salud, 2019). Por lo tanto, la cifra de personas que padecen de depresión y se encuentran laborando no es mínima. En Europa, el 86% de personas con depresión se encuentran en edad para trabajar y en España, en el 2010, se estimó que 70% de las bajas en los trabajadores estaban ligadas a la ansiedad y depresión, teniendo un coste de más de 20 millones de euros para las empresas (Castellón et al., 2016).

La depresión en los trabajadores está ligada a una menor productividad, ausentismo laboral, uso de sustancias tóxicas, menor satisfacción laboral e incremento en accidentes laborales (Castellón et al., 2016). Además, quienes padecen de depresión y se encuentran trabajado, son más propensos a sentirse desmotivados. Por lo tanto, tienden a tener ideas de abandono laboral, las relaciones con los pares se ven deterioradas y el rendimiento disminuye (Mingote et al., 2009). A pesar de estas situaciones, el abordaje que tienen las empresas con esta problemática es mínimo: las grandes compañías cuentan con pocos programas de apoyo, lo cual es reconocido por uno de tres directivos (Castellón et al., 2016).

El aburrimiento en el lugar de trabajo es una situación con alta prevalencia, se estima que de un cuarto hasta el 87% de empleados se han sentido aburridos por lo menos una vez en su lugar de trabajo (van Hooff & van Hooft, 2014). Tradicionalmente, el aburrimiento se asociaba a trabajos de primer nivel, conocidos como “blue collar jobs” tales como trabajadores de industrias, sin embargo, conforme se han ido desarrollando investigaciones, se ha encontrado que el aburrimiento laboral también estaba presente en “white collar jobs”, es decir en trabajos corporativos (Bruursema et al., 2011).

El aburrimiento en el lugar de trabajo tiene su origen en tareas repetitivas y limitadas, un líder que busca controlar a su equipo, falta de oportunidades de desarrollo profesional, entre otros factores. Asimismo, a nivel interpersonal, la limitada o nula interacción con los colegas y la sensación de que uno no forma parte de actividades significativas son factores que ayudan a mantener el aburrimiento (Cleary et al., 2016). Una investigación realizada en el Perú en el 2018 por Ronald Career Services Group mostró que sólo el 44% de los empleados evaluados se sienten cómodos en su lugar de trabajo. En otra investigación llevada a cabo por la consultora Supera (2014), también en el Perú, mostró que el 71% de los trabajadores no se sentían valorados en sus empresas (Aguirre, 2019). Como consecuencia de esto, existe un impacto en la salud del trabajador: el aburrimiento es “predictivo de soledad, cólera, tristeza y preocupación” (Solf, 2018), llegando a desencadenar una depresión en casos de aburrimiento extremo (Latella et al., 2016).

Entonces, el aburrimiento en el lugar de trabajo se define como la falta de interés e incapacidad de concentración y suele conceptualizarse de manera negativa. A nivel emocional hace sentir a las personas indispuestas, percibiendo su situación como carente de sentido (van Hooff & van Hooft, 2014).

Aaron Beck en la década de los sesenta estableció un modelo cognitivo de la depresión, siendo este uno de los modelos más utilizados en la actualidad. Define la depresión como un trastorno de la cognición, en el cual la persona siente que ha perdido un elemento esencial para su felicidad. Tiene una visión negativa de sí, del mundo y del futuro, viéndose como inútil, sin valor (Ortiz, 2012).

Fisher en 1991 decide investigar sobre el aburrimiento en el lugar de trabajo debido a que considera que la literatura existente es mínima sobre ese tema, además de encontrar vacíos en las teorías que lo conceptualizan.

En principio, se tiene la concepción que el aburrimiento tiene su origen en causas externas a la persona tales como en tareas poco estimulantes o repetitivas. Sin embargo, el origen de este también se da a nivel personal. Por ejemplo, el nivel de aburrimiento que uno puede experimentar es influenciado por factores internos tales como la salud mental, personalidad e inteligencia.

Aquellas tareas que tienen alta variedad en competencias, son significativas, brindan autonomía y retroalimentación a priori producen menos aburrimiento entre quienes las ejecuten. Cuando una tarea en el lugar de trabajo se convierte en monótona y provee baja estimulación, el ambiente laboral será determinante al momento de disminuir o intensificar el grado de aburrimiento que se experimenta. Son las otras personas y las prácticas de control organizacional quienes tienen un impacto en el aburrimiento (Fisher, 1991). Se considera que la presencia de colegas de trabajo ayuda a reducir el aburrimiento e incrementar la estimulación. Al contar con la presencia de otros, aumenta la estimulación psicológica y puede llevar a aumentar levemente la velocidad en la cual se realizan las tareas. Sin embargo, este no siempre es el caso: la presencia de colegas considerados como aburridos, poco amigables o comunicativos es en sí una causa del aburrimiento laboral.

Ligado a esto, están las prácticas de control organizacional, es decir, la percepción en que uno no puede desplazarse libremente, elegir sus propias actividades o elegir a qué darle atención. Estos son aspectos relacionados al aburrimiento laboral. Asimismo, a nivel personal, el aburrimiento está ligado a una baja motivación, percepción de poco valor en las tareas que se realizan y sentimientos de falta de sentido. Se relaciona a actividades carentes de sentido que no están ligadas a la meta personal que uno tiene (van Hooff & van Hooft, 2018).

Anteriormente se mencionó que ciertas variables personales influyen en cómo una persona experimenta el aburrimiento. A continuación se van a explicar:

Capacidad

Quienes poseen altos niveles de capacidad suelen encontrar fácil el hecho de ejecutar la misma tarea, viéndola como menos retadora y estimulante, a diferencia de quienes no poseen el mismo nivel de capacidad. Este último grupo experimenta entonces mayor aburrimiento en tareas consideradas como complejas debido a que sobrepasan sus capacidades.

Personalidad

Las personas que se ubican en altos niveles de la dimensión de extroversión, necesitan mayor estimulación externa para poder mantener adecuados niveles de esta. Por lo tanto, a diferencia de las personas introvertidas, suelen sentirse aburridas en tareas monótonas.

Salud mental

Si bien no existe una literatura extensa sobre este apartado, se ha podido encontrar que el aburrimiento prolongado y frecuente es patológico. No hay un consenso sobre las causas, pero el acuerdo converge en que las personas patológicamente aburridas, poseen reprimida o fallada la capacidad de percibir la estimulación que se desencadena de las actividades y de poder ajustar su atención. Además, suelen atribuir el origen de su aburrimiento a causas externas por lo que es probable que consideren como raíz de su infelicidad al trabajo.

Como se mencionó anteriormente, la teoría de la depresión de Beck es uno de los modelos más utilizados dentro de la psicología cognitivo - conductual. En ella, la persona tiene un esquema mental el cual involucra una visión negativa de sí mismo, de su entorno y del futuro. La visión que tiene de sí mismo es aquella de una persona incapaz e inútil. Interpreta a su entorno a través de pérdidas y daños y la visión del futuro es fatalista, acompañada de fracasos. Estas creencias incluyen un pensamiento polarizado, en el cual la persona ve o blanco o negro, es decir no puede encontrar un punto medio y cualquier cambio es percibido como fracaso. Asimismo, incluye la abstracción selectiva, en la cual la persona se enfoca en ciertos acontecimientos, ignorando los demás y la sobre generalización, en la cual una falla o fracaso en algo es proyectada a demás situaciones, creyendo que estas también van a salir mal (Dahab et al., 2002).

De esta manera, Beck propone que existen tres aristas en el pensamiento de quienes padecen de depresión: los esquemas, los pensamientos automáticos y la triada cognitiva. El modelo de Beck pone el foco en que las experiencias tempranas pueden llevar a tener estas creencias disfuncionales, lo cual lleva a una autopercepción negativa, teniendo como consecuencia la creación de “esquemas mentales” negativos (Figueroa, 2002). Estos esquemas mentales pueden permanecer inactivos por años y el detonante que los activa puede ser un evento estresor similar al que originó el esquema en un inicio (Poote, 2013). Como resultado de esta activación, se forman cogniciones y dichos

esquemas son activados por estímulos incongruentes. Además, el resultado de esta activación hace que se estructuren los estímulos externos de tal manera que se forman distorsiones cognitivas, las cuales son características de la depresión. Los detalles externos son seleccionados, extraídos y moldeados para formar esquemas mal adaptativos (Poote, 2013).

Estos esquemas son creencias disfuncionales que regulan la percepción de sí mismo así como las acciones, emociones y creencias latentes. La información ligada a estos esquemas se queda almacenada, etiquetada como proposiciones generales, juicios y suposiciones distorsionadas. Estos esquemas son el origen del proceso llamado “pensar automático”; los cuales son pensamientos que ocurren de manera rápida mientras la persona se encuentra en una determinada situación, sin llegar a darse cuenta del efecto que dichos pensamientos tienen en su vida. Estas elaboraciones hechas a partir de la experiencia por pacientes deprimidos es llamado por Beck “distorsiones cognitivas” (Figuroa, 2002).

Finalmente, la “triada cognitiva” abarca tres áreas: de sí mismo, del mundo y del futuro. Los pensamientos pesimistas sobre el futuro están al mismo nivel de importancia que las percepciones distorsionadas del ambiente o la baja estima. De esta manera, la persona se percibe como poco valiosa, indeseable y la percepción que tiene del mundo es que es negativo y es un lugar en el cual se experimenta el fracaso (Figuroa, 2002).

Este reporte de revisión aplicada tiene como objetivo identificar la relación que existe entre el aburrimiento y depresión en el lugar de trabajo mediante el análisis de estudios previos.

De esta manera, se busca responder a la pregunta: “¿Cuál es la relación entre el aburrimiento y depresión en el lugar de trabajo?”

CAPÍTULO II: MÉTODO

2.1. Criterios de elegibilidad

2.2. Criterio de inclusión

Para este trabajo, fueron seleccionados aquellos estudios que cumplieron con los siguientes criterios: a) diseños cuantitativos, debido a que brindan data objetiva en base a las variables estudiadas, b) estudios en adultos que relacionen el aburrimiento y depresión en el ambiente laboral, c) estudios que especifiquen el número de participantes con el fin de tener una visión acerca de la magnitud de las investigaciones, d) estudios que especifiquen el instrumento utilizado y que cumplan con criterios de validez/confiabilidad, e) estudios en inglés y en español, f) estudios abarcando todo el rango temporal de las bases de datos consultadas.

2.3. Criterios de exclusión

Por otro lado, además de no cumplir con los criterios señalados anteriormente, no fueron tomados en cuenta trabajos publicados en formato de comunicación a congresos, abstracts, estudios sin resultados concluyentes, libros y tesis. El fin de esta exclusión es evitar información teórica que no estaría contemplada en coherencia con el objetivo del estudio.

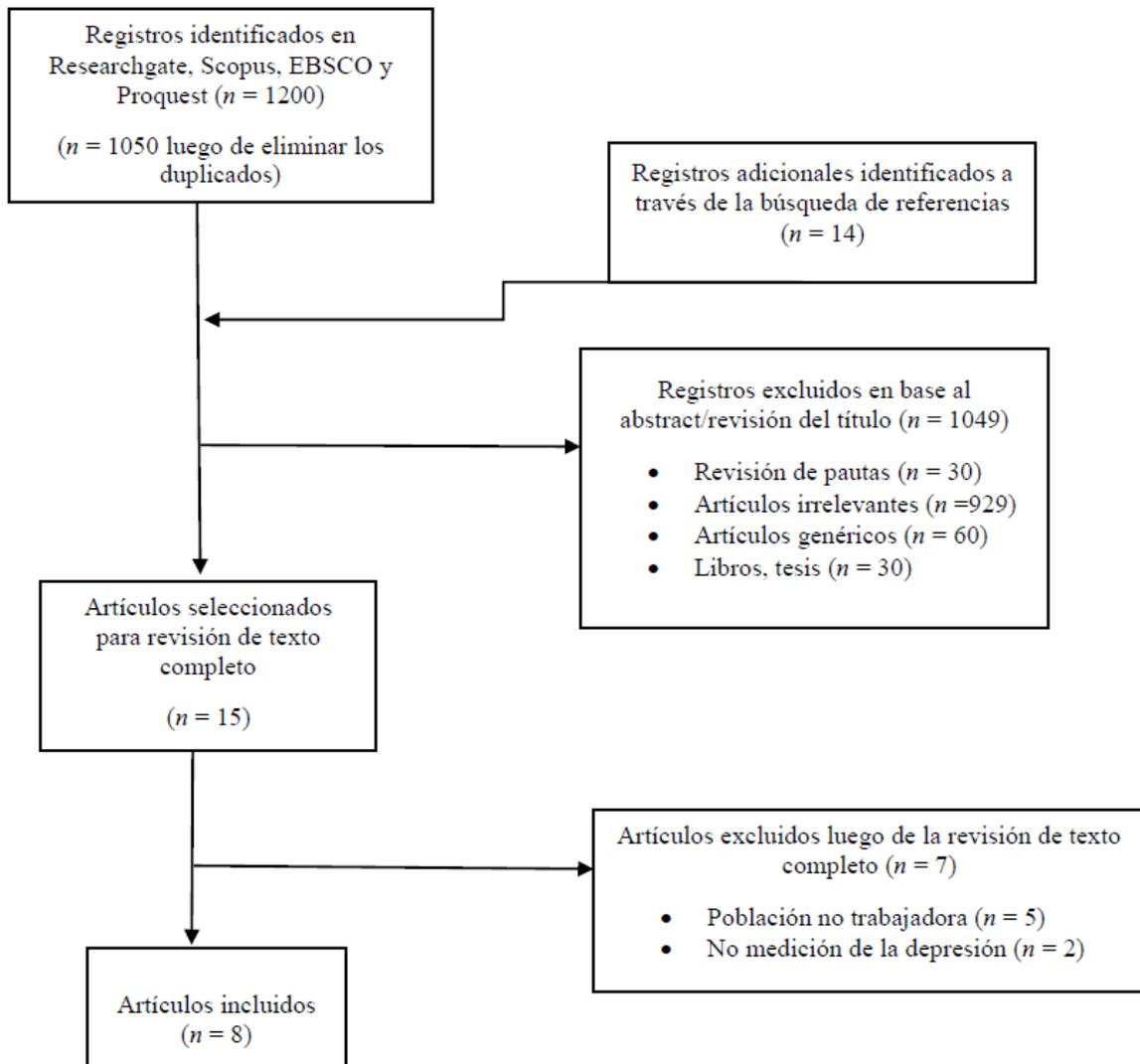
La búsqueda se realizó entre los meses de enero y febrero del 2021 en las bases de datos: Researchgate, Scopus, EBSCO y ProQuest. Se utilizaron las siguientes palabras clave: *aburrimiento*, *boredom*, *boreout*, *depresión*, *depression*, *workplace*, *lugar de trabajo*, *ambiente laboral*. La combinación de dichas palabras y uso de booleanos “AND” y “OR” fue la siguiente: *aburrimiento/depresión/lugar de trabajo*; *aburrimiento/depresión/ambiente laboral*; *boredom/depression/workplace*, *boreout/depression/workplace*

Se usó esta lista estructurada de términos para el análisis temático, evidenciando de esta manera la variabilidad de términos basándose en el procedimiento de tesoro.

Para la búsqueda se siguieron los lineamientos PRISMA (Urrútia & Bonfill, 2011), teniendo como resultado 1200 referencias, de las cuales han sido seleccionados 8 artículos.

Figura 2.1

Diagrama de flujo



CAPÍTULO III: RESULTADOS

El análisis de los ocho artículos se ha realizado a través de la Tabla 3.1, Tabla 3.2 y Tabla 3.3 en las cuales se busca evidenciar los datos principales de cada artículo. La información destacada se relaciona con el instrumento de evaluación tanto del aburrimiento como de la depresión, la validez estadística de dichos instrumentos y una frase que resume la relación encontrada entre ambas variables.

Analizando de manera detallada los artículos seleccionados, se pueden destacar los siguientes aspectos.

Tabla 3.1

Análisis de los estudios realizados

Autor	Año	Título del artículo	Idioma	Modelo teórico que aborda el aburrimiento y depresión	N
Wiesner, M., Windle, M., & Freeman, A.	2005	Work stress, substance use, and depression among young adult workers: an examination of main and moderator effect model.	Inglés	Work stress paradigm	583
Game, A.	2007	Workplace boredom coping: health, safety, and HR implications	Inglés	No	212
Lehmann, A., Burkert, S., Daig, I., Glaesmer, H. & Brähler, E.	2011	Subjective underchallenge at work and its impact on mental health	Inglés	Equity theory	1178
LePera, N.	2011	Relationships between boredom proneness, mindfulness, anxiety, depression, and substance use	Inglés	Internal cognitive factors	138
van Hooff, M. & van Hooff, E.	2014	Boredom at work: proximal and distal consequences of affective work-related boredom	Inglés	Emotion-centered model of voluntary work behavior, Control theory	189

van Hooff, M. & van Hooff, E.	2016	Work-related boredom and depressed mood from a daily perspective: the moderating roles of work centrality and need satisfaction	Inglés	Self determination theory, Control theory	106
Özşungur, F.	2020	The effects of boreout on stress, depression and anxiety in the workplace	Inglés	Personal identity theory	186
Rosario-Hernández, E., Rovira, L., Sánchez-García, N., Padovani, C., Velásquez, A., Maldonado, I. & Bisbal, L.	2020	A boring story about work: do bored employees ruminate?	Inglés	No	518

Tabla 3.2

Continuación del análisis de los estudios realizados

Autor	Instrumento de evaluación del aburrimiento	Confiabilidad y validez del instrumento	Instrumento de evaluación de la depresión	Confiabilidad y validez del instrumento
Wiesner, M., Windle, M., & Freeman, A.	Alto aburrimiento por Frone y McFarlin	Alpha de Cronbach: .83	CES-D	Alpha de Cronbach: .91
Game, A.	Boredom Coping Scale	Alpha de Cronbach: .75	Job-related anxiety and job-related depression scales	Alpha de Cronbach: .82 (depresión)
Lehmann, A., Burkert, S., Daig, I., Glaesmer, H. & Brähler, E.	Subjective underchallenge at work (creación propia)	Alpha de Cronbach: .85	Patient Health Questionnaire	Alpha de Cronbach: .86
LePera, N.	BPS	Alpha de Cronbach: .86	HADS	Alpha de Cronbach entre .89 y .94 (depresión)
van Hooff, M. & van Hooff, E.	Work-related boredom	Alpha de Cronbach: .91	CES-D	Alpha de Cronbach: .74

van Hooff, M. & van Hoof, E.	Daily work-related boredom	Alpha de Cronbach entre .89 y .94	Profile Of Mood States	Alpha de Cronbach entre .53 y .83
Özsungur, F.	BRT scale	Alpha de Cronbach: .84 (boreout)	Depression Anxiety Stress Scale-21	Alpha de Cronbach entre .87 y .90
Rosario-Hernández, E., Rovira, L., Sánchez-García, N., Padovani, C., Velásquez, A., Maldonado, I. & Bisbal, L.	Job Boredom Scale	Alpha de Cronbach: .95	PHQ-9	Alpha de Cronbach: .90

Autor	Relación entre el aburrimiento y la depresión	Hallazgos principales
Wiesner, M., Windle, M., & Freeman, A.	Altos niveles de aburrimiento laboral estaban ligados a altos niveles de síntomas depresivos	Altos niveles de depresión estaban más presentes en jóvenes con alta motivación intrínseca, es decir, con altas expectativas laborales Quienes tenían poca variabilidad en sus funciones eran 2.7 veces más propensos a ser grandes consumidores de alcohol
Game, A.	Los trabajadores con altos mecanismos de adaptación al aburrimiento reportaban sentirse menos deprimidos	Aquellos trabajadores con mayor mecanismo de adaptación al aburrimiento estaban más satisfechos con sus trabajos
Lehmann, A., Burkert, S., Daig, I., Glaesmer, H. & Brähler, E.	Los trabajadores que perciben el trabajo como poco retador tienen más riesgo de padecer de depresión	La percepción de un trabajo poco retador y depresión está mediada en parte por la satisfacción con la vida en general Especialmente en quienes la satisfacción con la vida está asociada con la satisfacción laboral, la falta de retos tiene más consecuencias negativas
LePera, N.	Existe una relación positiva entre el aburrimiento y la depresión en trabajadores	Quienes padecen de aburrimiento tienen disminuida la capacidad de conscientes o de mantener su atención de manera sostenida
van Hooff, M. & van Hoof, E.	El aburrimiento laboral está relacionado positivamente a quejas depresivas	El "job crafting" disminuye los efectos negativos del aburrimiento laboral. Además, el uso de esta práctica disminuye el estrés y los comportamientos laborales contraproducentes

van Hooff, M. & van Hooft, E.	En trabajadores con mayor centralidad laboral, el aburrimiento laboral contribuía a tener un ánimo depresivo	El ánimo depresivo estaba presente al final de la jornada laboral. Aquellos participantes que tenían una menor centralidad laboral no hubo una relación significativa entre aburrimiento laboral y ánimo depresivo al final de la jornada laboral
Özsungur, F.	Existe una relación positiva entre el boreout y la depresión en trabajadores	El aburrimiento laboral tenía su origen en las acciones realizadas por el supervisor directo, relación con colegas y en las condiciones de trabajo Existe además una relación positiva entre boreout, estrés y ansiedad
Rosario-Hernández, E., Rovira, L., Sánchez-García, N., Padovani, C., Velásquez, A., Maldonado, I. & Bisbal, L.	El aburrimiento laboral se relaciona positivamente con la depresión	La rumiación tiene un efecto moderador entre el aburrimiento laboral y la depresión Cuando los niveles de rumiación son bajos, existe una relación positiva entre el aburrimiento laboral y la depresión.

Tabla 3.3

Continuación del análisis de los estudios realizados

Los artículos analizados se publicaron entre el año 2005 y 2020. En referencia al idioma, todos los estudios están publicados en el idioma inglés. Además, todos los trabajos muestran fiabilidad y/o validez de las pruebas usadas para evaluar el aburrimiento y la depresión.

Los estudios abordan diversos modelos teóricos: teorías relacionadas al estrés, teoría de la equidad, factores cognitivos internos, teorías centradas en la emoción y en la identidad personal y la teoría de control. El estudio realizado por Rosario-Hernández et al. (2020) y de Game (2007) omiten la teoría bajo la cual abordan su investigación.

En cuanto a la evaluación del aburrimiento, se encontró el uso de varias escalas, instrumentos adaptados y de creación propia. Cuatro de los estudios (Lehmann et al. 2011; van Hooff y van Hooft, 2014, 2016; Rosario-Hernández, 2020) usaron un instrumento que relaciona el aburrimiento al lugar de trabajo. El estudio de Lehmann et al. creó su propio instrumento. Otros estudios (Game, 2007; Wiesner et al., 2011) usaron una escala de aburrimiento, un estudio usó la Boredom Proneness (LePera, 2011) y uno usó una escala de boreout (Özsungur, 2020). A nivel de fiabilidad y/o validez, el valor mínimo encontrado corresponde a 0.75 en el alfa de Cronbach y el máximo a 0.94.

Por otro lado, en cuanto a la medición de la depresión, también se encuentra variabilidad. Dos estudios usan la Center for Epidemiologic Studies Depression Scale (Wiesner et al. 2005; van Hooff y van Hooft, 2014) y otras investigaciones como la de Game (2007), Lehmann et al. (2011), LePera (2011) y van Hooff y van Hooft (2016), Özsungur (2020) y Rosario-Hernández et al. (2020) usaron distintas escalas. A nivel de fiabilidad y/o validez, el nivel mínimo encontrado del alfa de Cronbach es de entre .53 y .83

A continuación, se va a indicar datos relevantes de los ocho estudios analizados.

En el estudio llevado a cabo por Wiesner et al. en el 2005, en el cual evaluaron a 583 jóvenes trabajadores, se buscaba conocer cuál era la relación entre distintos tipos de estresores (entre ellos el aburrimiento laboral) y la depresión con el uso de sustancias (alcohol). Se encontró que altos niveles de aburrimiento estaban ligados a altos niveles de síntomas depresivos. Específicamente, los jóvenes que sentían poca variedad en su trabajo eran 1.85 veces más propensos a reportar una grave sintomatología depresiva. Ligado a esto, se encontró que quienes tienen alta motivación intrínseca presentaban más síntomas depresivos en comparación a quienes tenían una baja motivación intrínseca laboral; esto está relacionado con la confrontación a la realidad y las altas expectativas que los jóvenes tenían con respecto a su trabajo.

Game (2007) evaluó desde otra perspectiva la relación entre el aburrimiento en el trabajo y la depresión: de qué manera los mecanismos de adaptación en 212 trabajadores hacia el aburrimiento impactan en la salud y bienestar (evaluando entre ellos a la depresión). Se encontró que quienes poseen mayor adaptación al aburrimiento reportan sentirse menos deprimidos a comparación de quienes tienen bajos mecanismos de adaptación. La estrategia mayor usada para lidiar con el aburrimiento era la del compromiso; buscando mejorar o implementar cambios en el trabajo que realizaban. Además, quienes poseen mayores mecanismos de adaptación tienen mayor satisfacción laboral.

En el 2011, Lehmann et al. estudiaron cómo el trabajo poco retador, y por ende aburrido, impacta en los niveles de depresión. En los 1178 sujetos estudiados, se encontró que existía una relación entre sentirse poco retado y la depresión, mostrando un deterioro en la salud mental. Una variable que juega un rol importante como mediadora es la satisfacción general con la vida. Esto demuestra que el hecho de percibir como poco

retador el trabajo que uno realiza trae consigo consecuencias negativas, especialmente cuando la satisfacción hacia la vida está relacionada con la satisfacción o insatisfacción laboral.

LePera en el 2011 realizó un estudio en 138 sujetos que formaban parte de Filmworks, Inc., YAI Network, y otros lugares de empleo con y sin fines de lucro. Encontró que existía una relación positiva entre el aburrimiento y la depresión (así como con el abuso de sustancias y ansiedad). Se encontró además una relación negativa entre el mindfulness, propensión al aburrimiento y depresión. Como información adicional, LePera halló que aquellas personas que eran más propensas a padecer de aburrimiento, tenía reducida la capacidad de ser tener atención plena o de sostener su atención en el entorno que las rodea.

Van Hooff y van Hooft han estudiado en gran medida los efectos del aburrimiento. En su investigación llevada a cabo en el 2014 en 189 trabajadores holandeses buscaron encontrar la relación entre el aburrimiento laboral y sus consecuencias negativas, evaluando cómo estas llevan a quejas depresivas. Encontraron que existe una relación positiva entre ambas variables, conforme se experimenta más aburrimiento en el lugar de trabajo, mayor se hacen los signos depresivos. La variable “job crafting” (cambios realizados por el mismo empleado para balancear las exigencias laborales con sus habilidades personales) ayuda a aliviar los efectos negativos ligados al aburrimiento laboral.

En la investigación realizada por van Hooff y van Hooft (2016) en 106 trabajadores holandeses se buscó evaluar cómo el aburrimiento laboral y el ánimo depresivo se relacionaban. El objetivo era ver cómo evolucionaba el ánimo al final de la jornada laboral y en casa. En general encontraron que no existía una relación significativa entre el aburrimiento laboral y el ánimo depresivo. Sin embargo, en aquellas personas que presentaban una alta centralidad en el trabajo (es decir, quienes consideran su trabajo como lo más importante de su vida), el aburrimiento laboral contribuía significativamente a un ánimo depresivo al final de la jornada laboral. Por el contrario, en trabajadores que tenían una baja centralidad en el trabajo no se encontró una asociación significativa entre el aburrimiento laboral y ánimo depresivo.

La investigación reciente realizada por Özsungur en el 2020 buscaba ver los efectos del boreout en diversos trastornos, entre ellos la depresión. Llevada a cabo en 186

trabajadores turcos, se encontró que existe una relación significativa entre el aburrimiento laboral y la depresión, por lo que a mayor aburrimiento, mayor depresión. Además, una de las causas que hacía que el trabajo sea visto como aburrido era el accionar del líder y la relación con los colegas. Por otro lado, también se encontró una relación positiva entre el burnout, la ansiedad y el estrés.

Finalmente, Rosario-Hernández et al. en el 2020 buscaron examinar el efecto entre el aburrimiento laboral en la salud psicológica y el efecto moderador de la rumiación entre esa relación en 518 trabajadores puertorriqueños. Encontraron que el aburrimiento laboral tiene un efecto directo en la salud mental manifestándose en la depresión, ansiedad y calidad de sueño y que la rumiación es una variable moderadora entre el aburrimiento laboral y salud psicológica. Esto quiere decir que quienes realizan de manera más frecuente el acto de la rumiación, muestran mayores síntomas depresivos (y ansiosos). Es así que los trabajadores que experimentan aburrimiento y que están en rumiación constante muestran mayores síntomas ligados a la depresión, en comparación con aquellos que no están en rumiación constante.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

Los estudios analizados indican que existe una relación positiva entre el aburrimiento en el trabajo y la depresión. Por lo tanto, esta investigación puede dar luces al mostrar la importancia de prestarle atención al aburrimiento laboral por parte del área de Recursos Humanos y los líderes directos en las empresas, con el fin de mitigar la aparición de la depresión entre los trabajadores.

Además de exponer la relación positiva entre el aburrimiento laboral y la depresión, se encontraron puntos en común entre varios estudios. La importancia brindada al trabajo como el aspecto más importante en la vida de uno (van Hooff y van Hooft, 2016) y la alta motivación intrínseca hacia el trabajo (Wiesner et al., 2005) están relacionados con la depresión. Esto muestra que mientras más relevante sea el trabajo en la vida de la persona, más propensa es a sufrir de depresión. Por otro lado, los estudios encontraron que el uso de estrategias por parte del trabajador para combatir el aburrimiento ayudan a aliviar las consecuencias de este sobre aparición de la depresión. Game (2007) encontró que el compromiso, es decir, las mejoras o cambios realizados por el trabajador ayudaban a disminuir el aburrimiento. Asimismo, encontró que quienes poseen mayores niveles de adaptación al aburrimiento tienen menor probabilidad de padecer depresión. Van Hooff y van Hooft (2014) exponen que el “job crafting” definido como los cambios realizados por el trabajador para encontrar un equilibrio entre las exigencias laborales y sus habilidades personales, ayuda a disminuir los efectos del aburrimiento laboral. Otro punto en común entre las investigaciones es la correlación con otras enfermedades mentales tales como la ansiedad y el estrés. LePera (2011), Özsungur (2020) y Rosario-Hernández (2020) expusieron dicha relación positiva.

En contraste, las diferencias entre las investigaciones recaen en el rol del entorno. La investigación realizada por Özsungur en el 2020 fue la única en la que se encontró que el accionar del líder y la relación con los colegas repercute en el aburrimiento. Este hallazgo se relaciona con la teoría expuesta por Fisher (1991) en la que el ambiente laboral impacta sobre el aburrimiento. Por otro lado, la falta de retos (Wiesner et al., 2005) y la poca variabilidad (Lehmann, 2011) en el lugar de trabajo son dos aspectos que

se encontraron puntualmente en esas dos investigaciones y se relacionan con lo expuesto por Fisher (1991) quien indica que las tareas monótonas y la falta de retos son causantes del aburrimiento laboral.

En las investigaciones de Wiesner et al. (2005) y Rosario-Hernández (2020), los participantes tenían edades mínimas de 23 y 21 años y mostraban signos de depresión. Esto resulta preocupante debido a que cada vez la prevalencia de depresión en jóvenes va en aumento y son más afectados, especialmente quienes tienen entre 15 y 29 años (Morales, 2017). Wiesner mostró que los jóvenes ingresaban al mercado laboral con altas expectativas y al ver que se encontraban en trabajos monótonos y aburridos experimentaban cambios emocionales. Resulta necesario que el área de Recursos Humanos de las empresas lleve a cabo estrategias para poder lidiar con las expectativas de los jóvenes y brindarles una experiencia enriquecedora desde el primer día de trabajo (Chacaltana et al., 2018).

Como posibles limitaciones se debe destacar la poca investigación sobre el tema realizado en países de habla hispana. Si bien como criterio de inclusión estaban contemplados estudios en español, al momento de realizar la búsqueda de los artículos no se encontraron estudios en esa lengua que midan ambas variables. Se podría inferir que las culturas de habla inglesa dan una mayor importancia a cómo se relaciona el aburrimiento en el lugar de trabajo con la depresión, a diferencia de culturas de habla hispana. El motivo recae en la importancia que estos países dan en sí a la salud mental, a diferencia de países latinoamericanos. La inversión en salud mental en América Latina es significativamente inferior a la recomendada por la ONU: el presupuesto mínimo recomendado es del 10%, sin embargo en la región llega a 1% o 2% como máximo. (Gallo, 2020). Por ende, no resulta sorprendente la escasez de investigaciones relacionadas a la salud mental en la región.

Además, si bien todos los estudios usan cuestionarios validados estadísticamente, un aspecto de mejora sería la homogeneización de estos mediante un cuestionario que mida el aburrimiento en el lugar de trabajo y la depresión en el lugar de trabajo. De esta manera, se tendría un instrumento que englobe ambas variables, adaptado a un entorno laboral, en donde se podría además evaluar en qué medida otras variables laborales se relacionan con la depresión. Por otro lado, se considera pertinente que se homogenice el marco teórico bajo el cual se investiga el aburrimiento y depresión. Se considera que en

base a las ocho investigaciones analizadas se podría crear una teoría exclusiva de ambas variables. La carencia de un marco teórico común al tema evaluado dificulta la delimitación de las definiciones, comportamientos, etc. por lo que la homogeneización de uno ayudaría a evitar errores, tener una guía y centrar el problema con el fin de tener conocimiento científico nuevo (Zamorano, s.f.). Además, sería importante que en los artículos de revisión se mencione explícitamente el modelo de investigación que se sigue, debido a que de los ocho artículos revisados, únicamente tres contaban con dicha especificidad.

Como posible aplicabilidad en el área organizacional, es interesante resaltar la estrategia de darle más libertad al trabajador, a través de la disminución del control en el trabajo. Como mencionó Fisher (1991), ligado al aburrimiento laboral está el control organizacional. Por lo tanto, se considera pertinente darles más libertad a los trabajadores al momento de elegir y organizar su calendario laboral. De esta manera, se sienten empoderados debido a que la sensación de poder tener elecciones ayuda a encontrar un sentido (Cleary et al., 2016). Del mismo modo, sería importante crear un ambiente laboral en el cual el significado esté presente. Como se sabe, si el trabajador encuentra significado en lo que hace, es menos propenso a sentir aburrimiento. Para lograr esto, se recomienda crear relaciones significativas con los colegas; fomentar el “job crafting” que como se vio anteriormente, ayuda a disminuir la depresión. Si bien es responsabilidad del líder implementar estas medidas, es responsabilidad de los trabajadores asumir este cambio en su trabajo (Cleary et al., 2016).

Como futura línea de investigación sería interesante realizar estudios en países de habla hispana con el fin de comparar resultados con los artículos seleccionados. Además, sería interesante realizar un estudio comparativo por edades con el fin de seguir ahondando la prevalencia de la depresión en jóvenes trabajadores. Por otro lado, se considera que la medición exclusiva del aburrimiento con la depresión aportaría más riqueza de información puesto que existe una escasez en investigaciones que se enfoquen exclusivamente en la variable depresión. Finalmente, el número de participantes podría ser aumentado debido a que en la mayoría de los estudios, cuatro de estos tenían una muestra inferior a 200 personas.

CONCLUSIONES

Luego de realizar el reporte de revisión aplicada de los artículos elegidos, podemos concluir lo siguiente.

- Los resultados identificaron la relación positiva entre ambas variables; a mayor aburrimiento, mayor depresión en el lugar de trabajo.
- La influencia del aburrimiento en la depresión se manifiesta a través la aparición de distintos síntomas como las quejas depresivas, ánimo depresivo o disminución de la capacidad de consciencia.

REFERENCIAS

- Aguirre, D. (2019). *Motivación laboral y síndrome del boreout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio institucional de la Universidad Privada Antenor Orrego.
<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5854>
- Bruursema, K., Kessler, S. & Spector, P. (2011). Bored employees misbehaving: the relationship between boredom and counterproductive work behaviour [Empleados aburridos se portan mal: la relación entre el aburrimiento y comportamiento laboral contra productivo]. *Work & Stress*, 25(2), 93-107.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2011.596670>
- Chacaltana, J., Dema, G. & Ruiz, C. (2018). El futuro del trabajo que queremos. La voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América Latina y el Caribe. *Perfiles Educativos*, 40(159), 194-210.
<https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2018.159.58775>
- Castellón, E., Ibern, P., Gili, M., Lahera, G., Sanz, J. & Saiz, J. (2016). El abordaje de la depresión en el ámbito del trabajo: recomendaciones clave. *Psiquiatría Biológica*, 23(3), 112-117.
<https://doi.org/10.1016/j.psiq.2016.08.003>
- Cleary, M., Sayers, J., Lopez, V. & Hungerford, C. (2016). Boredom in the workplace: reasons, impact and solutions [Aburrimiento en el lugar de trabajo: causas, impacto y soluciones]. *Issues in Mental Health Nursing*, 37(2), 83-89.
<https://doi.org/10.3109/01612840.2015.1084554>
- Dahab, J., Rivadeneira, C. & Minici, A. (2002). La depresión desde la perspectiva Cognitivo Conductual. *Revista de Terapia Cognitivo Conductual*, 3
<http://cetecic.com.ar/revista/pdf/la-depresion-desde-la-perspectiva-cognitivo-conductual.pdf>
- De La Serna, J.M. (Noviembre de 2019). *Boreout: aburridos en el trabajo*. Web Consultas.
<https://www.webconsultas.com/mente-y-emociones/trabajo-y-tiempo-libre/boreout-12150>

- Figuroa, G. (2002). La terapia cognitiva en el tratamiento de la depresión mayor. *Revista Chilena de Neuro-Psiquiatría*, 40(1), 46-62.
<https://doi.org/10.4067/S0717-92272002000500004>
- Fisher, C. (1993). Boredom at work: a neglected concept [Aburrimiento en el trabajo: un concepto olvidado]. *Human Relations*, 46(3), 395-417.
<https://doi.org/10.1177/001872679304600305>
- Gallo, C. (8 de julio 2020). Los desafíos en salud mental que deja la pandemia en América Latina. *France 24*.
<https://www.france24.com/es/20200708-america-latina-salud-mental-pandemia>
- Game, A. (2007). Workplace boredom coping: health, safety and HR implications [Mecanismos de adaptación en el aburrimiento laboral: salud, seguridad e implicaciones de RR.HH]. *Personnel Review*, 36(5), 701-721.
<https://doi.org/10.1108/00483480710774007>
- Labath, L. (2015). *Boreout, el síndrome del aburrimiento*. Psysciencia.
<https://www.psysciencia.com/boreout-el-sindrome-del-aburrimiento>
- Latella, S., Marciano, N. & Velasco, M.E. (2016). *Boreout: aburrimiento crónico en el trabajo* [Tesis de licenciatura, Universidad Argentina de la Empresa]. Repositorio institucional de la Universidad Argentina de la Empresa.
<https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/handle/123456789/5034>
- Lehmann, A., Burkert, S., Daig, I., Glaesmer, H. & Brähler, E. (2011). Subjective underchallenge at work and its impact on mental health [Desafío subjetivo insuficiente en el trabajo y su impacto en la salud mental]. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 84, 655-664.
<https://doi.org/10.1007/s00420-011-0628-5>
- LePera, N. (2011). Relationships between boredom proneness, mindfulness, anxiety, depression and substance use. *The New School Psychology Bulletin*, 8, 15-25.
<http://nspb.net/index.php/nspb/article/view/159>
- Lumineau, L. (16 de marzo 2016). Frédéric Desnard veut se faire le porte voix du “bore-out”. *Le Monde*.
https://www.lemonde.fr/emploi/article/2016/05/03/frederic-desnard-veut-se-faire-le-porte-voix-du-bore-out_4913054_1698637.html

- Mingote, J.C., Gálvez, M., Del Pino, P. & Gutiérrez, M.D. (2009). El paciente que padece un trastorno depresivo en el trabajo. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 55(214), 41-63.
doi.org/10.4321/S0465-546X2009000100004
- Morales, C. (2017). La depresión: un reto para toda la sociedad del que debemos de hablar. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(2), 136-138.
<https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2017.v43n2/136-138>
- Organización Mundial de la Salud. (Mayo de 2019). *Salud mental en el lugar de trabajo*.
https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Ortiz, A. (2012). *Aplicación de la terapia cognitiva de Beck para el tratamiento de depresión en un grupo de adolescentes de 12 a 15 años del instituto técnico superior Gran Colombia de la ciudad de Quito del octubre del 2011 a enero del 2012*. [Tesis de licenciatura, Universidad Internacional del Ecuador]. Repositorio institucional de la Universidad Internacional del Ecuador.
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/485/1/T-UIDE-0451.pdf>
- Özsungur, F. (2020). The effects of boreout on stress, depression and anxiety in the workplace [Los efectos del boreout en el estrés, depresión y ansiedad en el lugar de trabajo]. *Business And Management Studies An International Journal*, 8(2).1391-1423.
<https://doi.org/10.15295/bmij.v8i2.1460>
- Poote, A. (2013). *Beck's cognitive theory and the role of schemata in depression* [Tesis de doctorado, University of Birmingham]. Repositorio institucional de la University of Birmingham.
https://etheses.bham.ac.uk/id/eprint/4485/1/Poote13ClinPsyD_vol1.pdf
- Solf, A. (2018). El aburrimiento en el trabajo: aportes recientes de la Psicología Laboral. *Avances En Psicología*, 26(1), 9-22.
<https://doi.org/10.33539/avpsicol.2018.v26n2.1123>
- Stock, R. (2015). Is boreout a threat to frontline employees innovative work behavior? [¿El boreout es una amenaza para el comportamiento innovador de trabajo de los empleados de primera línea?]. *Journal of Product Innovation Management*, 32(4), 574-592.
<https://doi.org/10.1111/jpim.12239>

- Urrutia, G., & Bonfill, X. (2013). La declaración PRISMA: un paso adelante en la mejora de las publicaciones de la Revista Española de Salud Pública. *Revista Española de Salud Pública*, 87(2), 99-102.
<https://doi.org/10.4321/S1135-57272013000200001>
- van Hooff, E. & van Hooft, M. (2014). Boredom at work: proximal and distal consequences of affective work-related boredom [Aburrimiento en el trabajo: consecuencias proximales y distales del aburrimiento afectivo relacionado con el trabajo]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3) 348–359.
<https://doi.org/10.1037/a0036821>
- van Hooff, E. & van Hooft, M. (2016). Boredom at work: towards a dynamic spillover model of need satisfaction, work motivation, and work-related boredom [Aburrimiento en el trabajo: hacia un modelo dinámico de satisfacción de necesidades, motivación laboral y aburrimiento relacionado con el trabajo]. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 133-148.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1241769>
- van Hooff, E. & van Hooft, M. (2016). Work-related boredom and depressed mood from a daily perspective: the moderating roles of work centrality and need satisfaction [Aburrimiento relacionado al trabajo y humor depresivo desde una perspectiva diaria: los roles mediadores de la centralidad del trabajo y necesidad de satisfacción]. *Work & Stress*, 30(3), 209-227.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2016.1206151>
- van Hooff, E. & van Hooft, M. (2018). The state of boredom: frustrating o depressing? [El estado de aburrimiento: ¿frustrante o deprimente?]. *Motivation and Emotion*, 42, 931-946.
<https://doi.org/10.1007/s11031-018-9710-6>
- Wiesner, M., Windle, M. & Freeman, A. (2005). Work stress, substance use, and depression among young adult workers: an examination of main and moderator effect models [Estrés laboral, uso de sustancias y depresión entre jóvenes trabajadores: una examinación de modelos de efecto principal y moderador]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 83-96.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.83>
- Zamorano, J. (2013). El marco teórico. *Vida Científica Boletín Científico De La Escuela Preparatoria No 4*, 1(2)
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa4/article/view/1808>