



## REVISIÓN

# Effects of Boreout and Burnout on Workers' Well-Being

## Efectos del Boreout y Burnout en el bienestar de los trabajadores

Genesis Karolina Robles Zambrano<sup>1</sup>  , Deinier Ros Alvarez<sup>1</sup>  

<sup>1</sup>Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Extensión Quevedo. Ecuador.

**Citar como:** Robles Zambrano GK, Ros Alvarez D. Effects of Boreout and Burnout on Workers' Well-Being. Health Leadership and Quality of Life. 2024; 3:.480. <https://doi.org/10.56294/hl2024.480>

Enviado: 16-03-2024

Revisado: 05-08-2024

Aceptado: 21-11-2024

Publicado: 22-11-2024

Editor: PhD. Prof. Neela Satheesh 

Autor para la correspondencia: Genesis Karolina Robles Zambrano 

### ABSTRACT

This research is relevant in the legal field, since the pandemic altered the social reality and forced countries such as Ecuador to abruptly implement teleworking, a modality already foreseen in its regulations. This change generated psychological effects on workers, such as burnout and boreout, which affect their productivity. The study, with a qualitative approach and hermeneutic and inductive methods, analyzes the legal consequences of these syndromes. It is concluded that, although different, both can coexist. Boreout is related to boredom and underexertion, while burnout reflects extreme exhaustion caused by overwork, harassment at work or other stressful situations in the work environment.

**Keywords:** Legal Field; Pandemic; Psychological Effects on Workers.

### RESUMEN

Esta investigación es relevante en el ámbito jurídico, ya que la pandemia alteró la realidad social y obligó a países como Ecuador a implementar de manera abrupta el teletrabajo, modalidad ya prevista en su normativa. Este cambio generó efectos psicológicos en los trabajadores, como el burnout y el boreout, que afectan su productividad. El estudio, con enfoque cualitativo y métodos hermenéutico e inductivo, analiza las consecuencias jurídicas de estos síndromes. Se concluye que, aunque diferentes, ambos pueden coexistir. El boreout se relaciona con aburrimiento e infraexigencia, mientras el burnout refleja agotamiento extremo causado por exceso de trabajo, acoso laboral u otras situaciones estresantes en el entorno laboral.

**Palabras Claves:** Ámbito Jurídico; Pandemia; Efectos Psicológicos en los Trabajadores.

## INTRODUCCIÓN

El derecho laboral se ha reinventado en muchos sentidos en estos últimos años, no solo a causa de la emergencia sanitaria, que afectó las modalidades de empleo en la mayor parte del mundo, sino porque cada día existen más situaciones en los puestos de trabajo que pueden generar alteraciones de tipo físico y psicológico. Es por ello que las organizaciones, están empleando acciones y estrategias destinadas a mejorar la productividad de sus trabajadores, y a velar por el bienestar físico y emocional de los mismos, ya que ésta esta sumamente vinculada a la productividad y eficiencia de los trabajadores en las empresas.

Ahora bien, dos de los factores que más ha afectado el desempeño de los empleados en los puestos de trabajo, y que a su vez de alguna u otra manera perjudica la productividad de las empresas, son los conocidos síndromes de boreout y burnout. Ambos de alta importancia ya que se ha determinado que los mismos pueden llegar a producir deserción, depresión e incluso cuadros clínicos de ansiedad.

En este sentido, es importante destacar que el boreout es de reciente interés científico, y hay muy pocos antecedentes doctrinales sobre el mismo, el término ha sido de gran importancia para la psicología laboral u ocupacional. Según <sup>(1)</sup> los efectos del síndrome de aburrimiento se evidencian en los trabajadores; ya que quienes lo padecen, frecuentemente reportan estados afectivos de malestar, cansancio, desgano y sentimientos de frustración.

Por otro lado, el burnout se presenta cuando un trabajador experimenta un desgaste profesional significativo en su entorno laboral. Este síndrome suele manifestarse en situaciones donde la presión, la sobrecarga de tareas y las altas exigencias generan un agotamiento extremo, tanto físico como emocional. Cabe mencionar que el término “burnout” ha sido ampliamente utilizado en el ámbito deportivo para describir una etapa en la que los deportistas atraviesan un periodo de desgaste físico y mental, llegando a sentirse “quemados”, por así decirlo. En ambos contextos, el burnout refleja un estado crítico que afecta la capacidad de rendimiento y el bienestar integral de la persona afectada.

El burnout se “caracteriza por un progresivo agotamiento físico y mental, falta de motivación absoluta, entre otros”. La misma fuente ha indicado que el origen de este síndrome no está determinado, sin embargo, las posibles causas se encuentran en los esfuerzos o sobrecargas del entorno laboral, tales como: exposición a un grado alto de atención al público, clientes o usuarios, elevado nivel de responsabilidad, Jornadas laborales extendidas, pasadas las 10 horas, trabajos monótonos mal clima laboral en la empresa o institución donde se desempeña.<sup>(2)</sup>

Por su parte, el boreout, como su nombre en inglés lo indica, se refiere al estado de aburrimiento crónico que un trabajador experimenta en su puesto de trabajo. Este síndrome está caracterizado por una falta de desafíos, monotonía o tareas significativas, lo que provoca alteraciones psicológicas en el trabajador. En muchos casos, este estado lleva al empleado a simular que está ocupado durante las ocho horas de su jornada laboral, cuando en realidad carece de tareas productivas o motivadoras que realizar, generando una desconexión con su entorno laboral.

El boreout no solo afecta la salud mental del trabajador, generando estrés, desmotivación y en algunos casos depresión, sino que también impacta negativamente en la productividad organizacional. Los empleados afectados pueden experimentar una pérdida de sentido en su labor, lo que disminuye su compromiso con la empresa y su desempeño profesional. Esta situación, si no es atendida a tiempo, puede derivar en ausentismo laboral, alta rotación de personal y deterioro en la dinámica del equipo de trabajo.

Además, el boreout plantea un desafío para los departamentos de recursos humanos y las políticas organizacionales, ya que su detección y manejo requieren estrategias específicas. Es esencial que las empresas identifiquen las causas estructurales que contribuyen a este síndrome, como la falta de planificación adecuada, una distribución desigual de las tareas o una escasa valoración del talento de los empleados. Implementar programas de desarrollo profesional, rotación de tareas y creación de retos laborales personalizados podría ayudar a mitigar este problema y a garantizar un ambiente de trabajo más dinámico y satisfactorio para los empleados.

Ahora bien, cuando uno de estos síndromes, o ambos síndromes se presentan en un trabajador, es indiscutible pensar que la productividad y la eficiencia en el cumplimiento de actividades o metas por cumplir en una organización, se verán afectadas considerablemente.<sup>(3)</sup>

En este contexto, surge la interrogante clave: ¿de qué manera los síndromes como el boreout y el burnout afectan la productividad laboral en las organizaciones? Ambos trastornos no solo tienen un impacto directo en el desempeño individual, sino que también repercuten en la eficiencia general de las empresas y en el bienestar de sus empleados. Estos síndromes, aunque distintos en su naturaleza, comparten el efecto de limitar el potencial de los trabajadores, generando entornos laborales menos productivos y, en muchos casos, poco sostenibles.

Cabe destacar que este fenómeno no solo plantea interrogantes sobre su impacto en la productividad, sino que también está asociado a una serie de problemas jurídicos y organizacionales. Entre ellos se encuentran los despidos masivos de trabajadores que, al no cumplir con las metas establecidas debido al agotamiento o la desmotivación, enfrentan consecuencias laborales adversas. Además, el burnout y el boreout pueden conducir al abandono laboral, una respuesta común a la ansiedad, depresión o sensación de ineficiencia experimentada por los empleados. Este abandono no solo afecta la trayectoria profesional de los individuos, sino que también provoca significativas repercusiones económicas al incrementar las tasas de desempleo y reducir la competitividad organizacional.

A nivel social, estas problemáticas agravan la inestabilidad económica y la presión sobre los sistemas de salud, ya que los trabajadores afectados requieren atención médica y psicológica. Para las organizaciones, estos síndromes representan un desafío en términos de retención de talento, aumento de costos asociados a la rotación de personal y pérdida de capital humano calificado. Por lo tanto, abordar el burnout y el boreout desde una perspectiva integral y preventiva se convierte en una prioridad no solo para salvaguardar la productividad, sino también para garantizar un entorno laboral más equitativo y saludable.

Todo esto ocurre sin considerar una de las consecuencias más críticas: la vulneración del derecho fundamental a la salud de los trabajadores. Este derecho, consagrado en normativas nacionales e internacionales, obliga a las empresas y al Estado a garantizar condiciones laborales dignas y seguras que promuevan el bienestar físico y mental. Sin embargo, la falta de medidas preventivas y de atención oportuna exacerba el impacto de este problema, convirtiéndolo en una cuestión no solo de salud pública, sino también de justicia social y laboral. La necesidad de abordar estas situaciones desde un enfoque integral se hace cada vez más evidente. Por otro lado, es importante destacar el elemento pandémico, es decir, bajo la modalidad del teletrabajo, muchos elementos que solían ser normales o rutinarios para el trabajador se modificaron, afectando así de forma directa o indirecta, los horarios de trabajo, la comunicación con los demás trabajadores, e incluso con el mismo empleador. Por tanto es necesario, mencionar que las estrategias que anteriormente se utilizaban para determinar el estado psicológico y físico de la nómina de empleados, son obsoletas hoy día.<sup>(4)</sup>

Cabe destacar, que en el contexto pandémico, a raíz de la emergencia sanitaria, en el Ecuador se dio la imposición obligatoria de la modalidad del teletrabajo, según lo establece la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario por la crisis de Covid-19, en concordancia con el acuerdo ministerial MDT-2020-181. Dicha situación generó una reformulación del término acoso laboral, por lo que hoy se le conoce como *cyberacoso* patronal laboral, el cual puede ser considerado como una de las causas del *burnout*, ya que se irrespeta el horario de trabajo previamente establecido en un contrato.

Dicha situación, genera que los empleadores, tengan acceso a comunicaciones constantes con sus trabajadores, lo que a su vez conlleva a que estos trabajen más de las 40 horas semanales legalmente permitidas por la ley. Lo que de cierta manera trae como efecto que los empleados se “quemem” por exceso de trabajo y llamadas constantes de sus superiores.<sup>(5)</sup>

La presente investigación es de gran relevancia en el ámbito jurídico, puesto que una vez generada la pandemia, la realidad social a nivel mundial se vio afectada, o modificada, situación que trajo consigo que países en Latinoamérica como por ejemplo Ecuador, implementara de manera obligatoria la modalidad del teletrabajo, la cual ya existía en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, pero con la emergencia sanitaria se dio una implementación obligatoria y de manera brusca. Dicha situación ha generado, que los trabajadores padezcan de síndromes psicológicos como los desarrollados en la presente investigación que son el *burnout* y *boreout*, que afectan de alguna manera la productividad de los mismos dentro de una organización, y peor aún, pueden perjudicar la salud de los trabajadores. Es por ello que se hace necesario, realizar este tipo de investigaciones que van a la vanguardia de la realidad social, y que incluso se adelanta a los posibles cambios normativos que la legislación pueda sufrir.

En función de ello se propone como objetivo general analizar las consecuencias jurídicas de los síndromes *Burnout* y *Boreout* en la productividad de los trabajadores, y como objetivos específicos, Identificar las causas psicosociales que generan en los trabajadores los síndromes de *burnout* y *boreout*, Determinar el alcance de protección del código del trabajo y normas de salud e higiene laboral en los casos de síndrome de *burnout* y *boreout*, y por último establecer estrategias jurídicas que regulen la propagación de dichos síndromes en los trabajadores evitando la incapacidad temporal de los mismos.

## MÉTODO

La presente investigación se enmarca en la línea de estudio titulada “Retos, perspectivas y perfeccionamiento de las ciencias jurídicas en Ecuador”, abordando específicamente el ordenamiento jurídico ecuatoriano desde sus fundamentos históricos, teóricos, filosóficos y constitucionales. El diseño de la investigación es no experimental, lo que implica que no se ejercerá control directo sobre las variables independientes, dado que sus manifestaciones ya han ocurrido o son intrínsecamente no manipulables.<sup>(1)</sup> Este diseño permite un análisis empírico y sistemático del fenómeno en cuestión, facilitando la comprensión de sus implicaciones en el contexto jurídico.

En cuanto al tipo de investigación, esta es de carácter exploratorio y descriptivo. Según Fidiás Arias,<sup>(12)</sup> una investigación exploratoria se orienta hacia temas poco estudiados o desconocidos, ofreciendo una visión preliminar que amplía el conocimiento sobre el objeto de estudio. En este caso, el enfoque exploratorio resulta pertinente debido a la reciente incorporación de los síndromes de *boreout* y *burnout* en el ámbito jurídico. Por su parte, Tamayo y Tamayo<sup>(6)</sup> definen la investigación descriptiva como aquella que registra, analiza e interpreta fenómenos en su estado actual, permitiendo un análisis detallado de su naturaleza y procesos. En este contexto, la investigación describe cómo estos síndromes afectan la productividad laboral, estableciendo una base sólida para futuras investigaciones más profundas.

La modalidad utilizada es de tipo cualitativa, enfocándose en el estudio de los fenómenos dentro de su contexto natural y considerando las interpretaciones de las personas involucradas.<sup>(7)</sup> Los métodos aplicados son el hermenéutico y el inductivo. El método hermenéutico, enmarcado en un paradigma interpretativo y fenomenológico, permite analizar y comprender normativas como el Código del Trabajo y la Ley de Apoyo Humanitario.<sup>(8)</sup> Por su parte, el método inductivo facilita generalizaciones amplias a partir de observaciones

específicas, permitiendo extraer conclusiones generales basadas en premisas particulares <sup>(9)</sup>. Estos métodos en conjunto proporcionan un enfoque integral para abordar el fenómeno desde perspectivas teóricas y prácticas, fortaleciendo el rigor y la validez del estudio.

## RESULTADOS

Es fundamental destacar que las estrategias tradicionales utilizadas para evaluar el estado psicológico y físico de la nómina de empleados han quedado obsoletas frente a las demandas y realidades actuales del entorno laboral. Los métodos previos, que se limitaban a exámenes físicos rutinarios y, en muchos casos, a intervenciones mínimas, no abordan de manera adecuada los riesgos psicosociales que afectan a los empleados. La dinámica laboral moderna, marcada por el estrés constante, el teletrabajo, la sobrecarga de tareas y la falta de interacción directa, exige un enfoque más integral y cercano que contemple tanto la salud física como la emocional de los trabajadores.

Este enfoque debe ir más allá de los procedimientos estándar y no solo limitarse a los exámenes ocupacionales físicos de rutina, sino incorporar una evaluación psicológica clínica detallada, realizada por profesionales especializados. Esta evaluación permitiría identificar de manera temprana factores de riesgo como el estrés crónico, la ansiedad, el *boreout* (aburrimiento extremo e infraexigencia laboral) o el *burnout* (agotamiento extremo debido al exceso de trabajo). Identificar estos problemas desde las primeras etapas facilitaría la implementación de estrategias preventivas y terapéuticas más efectivas, mejorando tanto el bienestar de los empleados como su rendimiento dentro de la organización.

Al incorporar este tipo de evaluaciones periódicas, las empresas no solo estarían protegiendo la salud mental de sus empleados, sino también asegurando una mayor productividad a largo plazo. Además, esta intervención temprana podría reducir el ausentismo laboral, prevenir enfermedades psicosomáticas y mejorar la calidad de vida laboral, lo que resulta en una cultura organizacional más saludable y sostenible. Brindar un espacio para que los empleados reciban el apoyo necesario demuestra el compromiso de la organización con su bienestar integral y con el desarrollo de un ambiente laboral positivo y de alto rendimiento.

Además, establecer una periodicidad adecuada para estas evaluaciones, como cada seis meses, sería esencial para monitorear de manera continua el bienestar integral de los trabajadores. Este enfoque no solo fortalecería la salud mental y física de los empleados, sino que también impactaría positivamente en su productividad y satisfacción laboral, creando un entorno más saludable y eficiente. Asimismo, las organizaciones podrían utilizar los datos recolectados para diseñar programas de intervención personalizados, asegurando que las necesidades de sus empleados sean atendidas de forma adecuada y oportuna. Esto no solo beneficiaría a los individuos, sino también al conjunto de la empresa, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto y el bienestar de su recurso humano.

El *cyberacoso* patronal laboral, es uno de los elementos que se deben incluir en la doctrina e incluso en el Código del Trabajo, como causa del *burnout*, puesto que este término se vio reconceptualizado en el contexto pandémico, y la exigencia de comunicación a deshora de los empleadores debe ser sancionado. <sup>(10)</sup>

Cuando uno de sus empleados desarrolla el síndrome de *burnout*. Esto se debe a que el Código del Trabajo del Ecuador no incluye disposiciones específicas sobre este síndrome ni sobre otros riesgos emergentes asociados al entorno laboral actual, como el acoso cibernético, al cual los trabajadores están cada vez más expuestos, especialmente en la modalidad de teletrabajo. Esta carencia normativa deja a los empleados en una situación de vulnerabilidad y dificulta que puedan exigir reparaciones o medidas preventivas por parte de sus empleadores.

La ausencia de regulaciones claras no solo limita la capacidad de proteger los derechos de los trabajadores, sino que también perpetúa un entorno laboral poco saludable que puede afectar su bienestar emocional y físico, así como su desempeño y productividad. En este contexto, se vuelve urgente y necesario reformular ciertos términos y disposiciones laborales para adaptarlos a las nuevas dinámicas y desafíos del mundo laboral moderno.

Una reformulación debería incluir el reconocimiento del *burnout* como una condición laboral que requiere atención médica, psicológica y jurídica, estableciendo protocolos claros para su prevención y tratamiento. Asimismo, es indispensable incorporar normativas sobre el acoso cibernético, definiendo responsabilidades y sanciones específicas para las empresas que no tomen medidas adecuadas para proteger a sus empleados en entornos virtuales. Estas reformas serían un paso crucial para garantizar que el marco legal laboral del Ecuador esté alineado con las realidades contemporáneas y con los principios de justicia y equidad en el ámbito laboral.

Otra de las soluciones que podrían plantearse ante esta problemática, podría ser la declaración de separación de actividades laborales, por parte de los empleadores a los trabajadores que presenten alguno de estos síndromes. Esto es conocido en el derecho laboral como la declaratoria de incapacidad temporal. Pero la incapacidad temporal de los trabajadores, reduciría la nómina de empleados y de algún modo ocasionaría falencias en la productividad de la empresa, o consecución de metas. <sup>(11)</sup>

En el año 2022, la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoció el *burnout* como una enfermedad laboral, subrayando su gravedad y su impacto tanto en la salud mental como en la salud física de los trabajadores que lo

padecen. Este reconocimiento enfatiza que no se trata únicamente de un problema de agotamiento pasajero, sino de una condición seria que, de no ser tratada, puede poner en riesgo la vida de quienes la sufren. El burnout es el resultado de un desgaste ocupacional severo, provocado por un estrés crónico asociado al contexto laboral, caracterizado por demandas excesivas, presión constante y falta de apoyo adecuado.

Este síndrome no solo afecta la calidad de vida de los trabajadores, quienes experimentan síntomas como agotamiento extremo, irritabilidad, dificultad para concentrarse y alteraciones del sueño, sino que también tiene repercusiones significativas en el entorno laboral. La productividad disminuye, las tasas de ausentismo aumentan y, en muchos casos, los empleados consideran abandonar sus puestos, lo que impacta negativamente a las organizaciones. Además, las consecuencias del burnout pueden extenderse al ámbito personal, afectando las relaciones interpersonales y el bienestar general del individuo.

El reconocimiento del burnout como enfermedad laboral por parte de la OMS representa un llamado a los empleadores, gobiernos y sistemas de salud para implementar estrategias preventivas y de intervención. Estas pueden incluir la promoción de entornos laborales más saludables, programas de manejo del estrés, ajustes en las cargas de trabajo y el fomento de una cultura organizacional que priorice el equilibrio entre la vida personal y laboral. Este enfoque integral no solo protegerá la salud de los trabajadores, sino que también contribuirá al desarrollo de ambientes laborales sostenibles y productivos.

## DISCUSIÓN

Aun cuando la Organización Mundial de la Salud (OMS), ha indicado que la salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria encargada de proteger la salud de los trabajadores a través de la prevención, control y verificación a tiempo de enfermedades generadas en función de las actividades laborales, se evidencia que en el caso del boreout y el burnout, se precisa de la creación de estrategias, o políticas y programas que atiendan directamente estos síndromes generados a causa del estrés laboral que afectan el derecho a la salud, a la vida digna y a un ambiente sano de los cuales todos los trabajadores son merecedores.

Esta situación, aunque afecta derechos de carácter constitucional, suele ser percibida únicamente como un problema individual que afecta a un trabajador, considerándose un tema exclusivo del área de Talento Humano. Sin embargo, este enfoque minimiza la gravedad del asunto y omite las profundas implicaciones legales que conlleva, ya que estas condiciones impactan directamente un bien jurídico protegido: la salud, tanto física como mental, de los trabajadores. Esta perspectiva limitada no solo desvía la responsabilidad hacia el individuo, sino que también ignora el deber de las organizaciones y del Estado de garantizar entornos laborales saludables y libres de riesgos.

Es importante reconocer que el burnout, el boreout y otros síndromes laborales no son problemas aislados, sino síntomas de fallas estructurales en la organización del trabajo. Estas condiciones pueden derivar en responsabilidades legales para las empresas si no se toman medidas adecuadas para prevenirlas y gestionarlas. La omisión de acciones preventivas no solo puede agravar el estado de los trabajadores, sino que también podría constituir una vulneración a sus derechos fundamentales, incluyendo el derecho a un ambiente laboral seguro y saludable, consagrado en la Constitución.

Por lo tanto, es imperativo que las organizaciones adopten un enfoque integral que incluya la implementación de políticas internas orientadas a la prevención de riesgos psicosociales, la capacitación de sus líderes y el monitoreo constante del bienestar de sus colaboradores. Asimismo, el marco legal debe ser actualizado para reconocer estas problemáticas como cuestiones colectivas que trascienden lo individual, estableciendo mecanismos claros de supervisión y sanción para garantizar la protección efectiva de los derechos laborales y la salud de los trabajadores.

## CONCLUSIONES

El boreout y el burnout son síndromes que se presentan tanto en el ámbito laboral como deportivo, en los últimos tiempos y a raíz de la pandemia se ha visto más pronunciado en el ámbito laboral, sobre todo en los países que se legisló el teletrabajo, puesto que si bien la regulación del mismo está instituido legalmente se dificulta el monitoreo del cumplimiento del mismo.

Aunque el boreout y el burnout son síndromes diferentes, con síntomas diferentes, pueden estar presentes en una misma persona. El primero hace referencia al estado de aburrimiento extremo, de infraexigencia laboral, y el segundo término hace referencia al estado de cansancio o fatiga extrema del trabajador, que puede estar ocasionado por exceso de trabajo, acoso laboral patronal, entre otros.

Aun cuando el burnout fue declarado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como una enfermedad, en el Ecuador no se ha generado una propuesta que pueda combatir o mitigar la presencia de dicho síndrome en la población de trabajadores activos. Entendiendo que es responsabilidad del estado garantizar el Derecho a la Salud, tal como lo establece la Constitución del Ecuador en su artículo 32, en el cual manifiesta que es una obligación del estado garantizar la salud a través de programas o políticas públicas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Cabrera Noriega, C. N. L. Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. Rev. Univ. Ind. Santander, Salud, [Internet], 2014;46(3): 259-265. Available from: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-08072014000300006](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-08072014000300006)
2. Olivares Faúndez V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Cienc Trab [Internet]. 2017;19(58):59-63. Available from: <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-24492017000100059>
3. Uribe Prado, J. F. Psicología del trabajo: Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad. [Internet]. 1a edición. México: Editorial El Manual Moderno, 2016. Available from: <https://www.facilitadores-alfa.org/wp-content/uploads/2020/11/Psicologia-del-trabajo-y-productividad.-Jesus-Felipe-Uribe-Prado.pdf>
4. Milanović, B. Capitalismo, nada más: El futuro del sistema que domina el mundo. [Internet] Madrid, España. Taurus, 2020. Available from: [https://www.google.com.ec/books/edition/Capitalismo\\_nada\\_m%C3%A1s/E0jRDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&pg=PT4&printsec=frontcover](https://www.google.com.ec/books/edition/Capitalismo_nada_m%C3%A1s/E0jRDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&pg=PT4&printsec=frontcover)
5. Rodríguez Escanciano, S. Derechos laborales digitales: Garantías e interrogantes. [Internet]. Primera edición. Navarra, España. Thomson Reuters Aranzadi. 2019. Available from: <https://www.dykinson.com/libros/derechos-laborales-digitales-garantias-e-interrogantes/9788413080802/>
6. Tamayo y Tamayo, M. El proceso de la investigación científica incluye evaluación y administración de proyectos de investigación. [Internet], 5ta. Ed. México. Limusa. 2004. Available from: [https://books.google.com.cu/books?id=BhymmEqkKJwC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.cu/books?id=BhymmEqkKJwC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
7. Blasco Mira, J. E. Pérez JA. Metodologías de investigación en las ciencias de la actividad física y el deporte: Ampliando horizontes. [Internet]. Editorial Club Universitario. 2007. Available from: <http://hdl.handle.net/10045/12270>
8. Ruedas Marrero M, Ríos Cabrera MM, Nieves F. Hermenéutica: la roca que rompe el espejo. Investig Posgrado [Internet]. 2009;24(2):181-201. Available from: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65817287009>
9. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION. [Internet]. 5ta. Ed. México DF, México. The McGraw-Hil; 2010. Available from: <https://www.smujuerescoahuila.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
10. Castillo Abdul, B., & García Prieto, V. Prosumidores emergentes: Redes sociales, alfabetización y creación de contenidos. [Internet]. 1a edición. Madrid, España. Dykinson. 2021. Available from: [https://www.google.com.ec/books/edition/Prosumidores\\_emergentes\\_redes\\_sociales\\_a/pUHQEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&pg=PA6&printsec=frontcover](https://www.google.com.ec/books/edition/Prosumidores_emergentes_redes_sociales_a/pUHQEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&pg=PA6&printsec=frontcover)
11. Huenchuan Navarro, S. Envejecimiento, personas mayores y Agenda 2030 para el desarrollo sostenible: Perspectiva regional y de derechos humanos. [Internet]. Naciones Unidas, CEPAL, 2018. Available from: <https://hdl.handle.net/11362/44369>
12. Fidas Arias G. El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. [Internet]. 6ta. Ed. Caracas, Venezuela, Episteme; 2006. Available from: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>

## FINANCIACIÓN

Los autores no recibieron financiación para el desarrollo de la presente investigación.

## CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

## CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

*Conceptualización:* Genesis Karolina Robles Zambrano, Deinier Ros Alvarez.

*Curación de datos:* Genesis Karolina Robles Zambrano, Deinier Ros Alvarez.

*Análisis formal:* Genesis Karolina Robles Zambrano, Deinier Ros Alvarez.

*Investigación:* Genesis Karolina Robles Zambrano, Deinier Ros Alvarez.

*Metodología:* Genesis Karolina Robles Zambrano, Deinier Ros Alvarez.

*Administración del proyecto:* Genesis Karolina Robles Zambrano, Deinier Ros Alvarez.

*Recursos:* Genesis Karolina Robles Zambrano, Deinier Ros Alvarez.

*Software:* Genesis Karolina Robles Zambrano, Deinier Ros Alvarez.

*Supervisión:* Genesis Karolina Robles Zambrano, Deinier Ros Alvarez.

*Validación:* Genesis Karolina Robles Zambrano, Deinier Ros Alvarez.

*Visualización:* Genesis Karolina Robles Zambrano, Deinier Ros Alvarez.

*Redacción - borrador original:* Genesis Karolina Robles Zambrano, Deinier Ros Alvarez.

*Redacción - revisión y edición:* Genesis Karolina Robles Zambrano, Deinier Ros Alvarez.