

# **Síndrome del Boreout: Diseño y Validación preliminar de un instrumento en proveedores de la cadena de valor dentro de empresa siderúrgica en Monterrey, Nuevo León, México**

Actualmente uno de los tópicos contemporáneos en el capital humano, es el fenómeno del BoreOut, que básicamente identifica el desinterés laboral, es por ello que el propósito principal del estudio consiste en diseñar un instrumento que mida estos comportamientos con una muestra de 149 proveedores que pertenecen a la cadena de valor de una empresa siderúrgica en la ciudad de Monterrey (Nuevo León, México), construido con un total de 18 ítems, donde la confiabilidad fue analizada a partir del Alpha de Cronbach, por medio del estadístico IBM-SPSS V.21 donde se establece que el instrumento es óptimo para poderse replicar.

Palabras Clave: BoreOut, Empresa Siderúrgica, Proveedores

## **MARCO TEÓRICO**

Recientemente han surgido diversos cambios dentro de la naturaleza de las organizaciones, lo que da pauta a que los puestos requieran de una mayor exigencia física y mental, la cual trae consigo que el colaborador entre en una zona de confort, donde este se sienta infraexigido, ya que su energía poco a poco se va disminuyendo al igual que el interés por colaborar dentro del entorno laboral.

De acuerdo con Gil Monte (2014), cada vez es más recurrente el acicalamiento negativo en las organizaciones, la cual proyecta al capital humano como un elemento desaprovechado, debido al incremento del tedio crónico, donde los talentos son infrutilizados, perdiendo así sus niveles de competitividad. Por consecuencia, la rutina diaria de los colaboradores se basa en actividades con poca dificultad, donde la persona se siente abrumada y con poco interés por llevarlas a cabo (Bruhlman, 2015), de tal forma que prefieren invertir su tiempo, en actividades de ocio y de carácter personal (Rothlin y Werder, 2007), haciendo menos posible el cumplir con los objetivos organizacionales.

Lo anterior conlleva al desarrollo de comportamientos basados en una percepción de molestia, frustración y desagrado frente a la situación laboral, personal y profesional del individuo, donde este identifica que su potencial se está desperdiciando, esto a su vez repercute a nivel social con los compañeros de trabajo, repercutiendo en las relaciones interpersonales y acontecimientos laborales, en las que se ve reflejado la falta de compromiso debido a que no se contribuye grupalmente en resultados dinámicos, (Daza, et. Al 2017). A tal forma de que, si la persona observa un entorno inadecuado, por parte de sus directivos y gerentes, donde estos le asignan escasas actividades retadoras y dinámicas, conlleva a actuar bajo el aburrimiento y desinterés. Esto describe las formas en las que se manifiesta el síndrome del Boreout, siendo este un fenómeno del cual no existe suficiente sustento teórico más, sin embargo, gran número de colaboradores se ve inmerso en él.

*Definición:*

Los pioneros en el término Boreout, son los autores Phillippe Rothlin y Peter Werder, los cuales definieron este concepto en el año (2007), como el fenómeno donde los colaboradores “se sienten poco exigidos, desinteresados e infinitamente aburridos; lo que hacen diariamente no les plantea ningún reto ni tiene ningún interés para ellos” (p.7).

A tal grado que, Rodríguez y González (2021), señalan que este estado de aburrimiento crónico trae consigo la monotonía, la depresión y falta de autoestima, donde el colaborador finge actuar ocupado para no poderse responsabilizar de su trabajo, trayendo consigo una actitud de pereza (Saralegui, 2010).

Resulta significativo, identificar el agotamiento emocional, ya que se ha demostrado que los niveles altos de agotamiento emocional tienen una asociación mínima con la satisfacción profesional (Prosser, et., al, 1999), por ende, la persona tiende a llevar a cabo comportamientos de aislamiento (Deery et.al, 2002).

Por ende, dentro de la jornada laboral un trabajador portador de Síndrome de Boreout se caracteriza por presentar un malestar consigo mismo, al comprobar que su esfuerzo no sirve de mucho, al igual se siente insatisfecho a nivel económico y laboral, este último debido a que no puede desarrollarse profesionalmente, donde se siente frustrado porque tiene que repetir todos los días las mismas tareas que encuentra sin sentido.

Dicho concepto se cimienta a partir de los siguientes elementos que fundamentan Rothlin y Werder (2007), destacando:

- **El Aburrimiento:** Según Mikulas y Vodanovich (1993), el aburrimiento implica un estado de mínima excitación, donde se ve reflejado la insatisfacción personal, este se ve reflejado en el momento que la persona descuida frecuentemente sus funciones, por lo que recae en una rutina, siendo menos probable que se encuentre dispuesto a cumplir con los objetivos organizacionales (Kass, et., al, 2013). Esto puede causar afectividad negativa y frustración debido a la ausencia o la restricción de la interacción social (Fisher, 1998).
- **La Infraexigencia:** Se manifiesta cuando el empleado recae bajo los sentimientos de incapacidad y reprimiendo, imposibilitándolo a poder tener un mayor rendimiento, debido a que las exigencias en el trabajo son mínimas y poco retadoras para poderse cumplir, para este concepto se catalogan dos vertientes, bajo el enfoque cuantitativo implica el número de horas y actividades a realizar, por su parte la infraexigencia cualitativa hace hincapié, en el comprendido de que las actividades son sencillas, y poco estimulantes por ende no tienen una trascendencia significativa (Rothlin y Werder, 2007).
- **El desinterés:** Decreta la ausencia de sentirse identificado con el trabajo, al mismo tiempo demuestra la falta de compromiso, donde la satisfacción laboral y personal se reducen (Mi y Saleh, 2022). De esta forma el colaborador le es indiferente la organización, sintiéndose apático, desganado y en duda con su horario laboral.

Bajo este esquema, la poca motivación se considera un elemento que interfiere en el Boreout, esto dentro del entorno laboral, donde se hace presente a partir de la falta de sentido y los escasos recursos, como factores que perjudican su posición dentro de la organización.

Es importante señalar que las personas que sufren de Boreout no son, en primer lugar, empleados perezosos o desmotivados. Simplemente carecen del entorno laboral adecuado para conseguirlo, ya sea por una elección de carrera inadecuada o por un lugar de trabajo inapropiado.

Asimismo, el desarrollo de estos comportamientos, no surgen de forma espontánea, si no que se desarrollan a partir de un tiempo prolongado, donde poco a poco se manifiestan,

por lo que un colaborador con síndrome del Boreout, se percibe como una persona la cual siente un malestar consigo mismo, debido a que no se identifica con su esfuerzo y este es insuficiente, donde no se le permite crecer personal ni profesionalmente.

*Estudios relacionados con el síndrome del Boreout:*

Actualmente el estudio del Boreout, se encuentra en auge, debido a que es un concepto que surge a inicios del año 2007, por ello se reconoce lo analizado por Dan Malachowshi (2005), que maneja su estudio titulado “El tiempo perdido en el trabajo” en Estados Unidos donde su encuesta considero como tema principal, el desperdicio de tiempo en las horas laborales, ya que a partir del 33.2% de los colaboradores no permanecía ocupado en sus funciones, y asimismo señalaron que la exigencia para colaborar fue muy mínima, por lo que a continuación se describe en la tabla 1, las actividades en las que el personal de Galaxi.com prefiere invertir su tiempo:

Tabla 1 Top de actividades personales

Navegar en internet, por uso personal 44.70%
Entablar comunicación con otros empleados en el lugar de trabajo 23.40%
Realizar otras actividades no correspondientes a su puesto 3.10
Entretenimiento 3.90%
Llegar más tarde 1%

*Fuente:* Estudio de Dan Malachowski para galaxi.com y AOL “Wasted Time at Work Costing Companies Billions”, Julio de 2005, publicado en Salary.com.

Años más tarde, surge el estudio de Harold y Holtz (2015), donde llevaron a cabo la comparación entre 122 empleados que contaron con la supervisión de su directivo, significativamente 105 de ellos, indicaron presentar un nivel de estrés elevado, en el lugar de trabajo, donde el líder fungía un rol pasivo, estos resaltaron el poco involucramiento que este presentaba, dando paso a “conductas de aislamiento”.

Por consiguiente, Daza en conjunto con demás autores (2017) a través de su investigación hablan acerca del análisis de los autores Rothlin & Werder (2014) quienes explican a través de la comparación de dos estudios que, la ausencia de tareas significativas, es el principal problema que tienen muchos trabajadores y que afecta su adecuado desempeño

en la organización, mucho más que la presencia de la tensión o estrés. Estos autores discrepan con las opiniones comunes de que un empleado desmotivado es perezoso; en lugar de esto aseguran que el empleado ha perdido el interés en las tareas del trabajo. Aquellos que sufren del Síndrome de Boreout se encuentran descontentos con su situación profesional y/o con las condiciones que su trabajo les ofrece, se sienten frustrados e impedidos, por los mecanismos o los obstáculos institucionales como también por su falta de actitud, para satisfacer su potencial y/o de recibir un reconocimiento oficial por sus esfuerzos.

Morales (2021), realizó una investigación de tipo teórica delimitada con exclusividad a Latinoamérica, mencionado así que el emprender un estudio de este síndrome está aún en pleno desarrollo, por lo que las investigaciones al respecto aún son muy escasas; “sin embargo, es abordado como uno de los principales factores psicosociales que afectan el desempeño de los trabajadores y, en consecuencia, el de la organización” (Morales, 2021, p.24).

En México en el año 2019 el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), aplicó la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), a la población ocupada de donde los resultados más significativos indican que cerca de 222 mil 879 personas renunciaron a su puesto de trabajo por insatisfacción laboral, el cual representó la cifra más alta en ese año, con base en lo anterior en ese año alrededor de 123 mil 428 personas indicaron que su renuncia fue debido a las condiciones laborales a las cuales describen principalmente que se deterioraron, y a la vez esto implicaba un riesgos personales y en su salud, así como el 12.3% indicó renunciar por conflictos laborales con sus superiores lo que conlleva a un total de 58 mil 977 personas, a continuación el figura 1 señala los resultados de la aplicación de esta encuesta en años anteriores.

## EVENTOS DE ABANDONO DE EMPLEO POR DESCONTENTO

(Número de personas, primer trimestre de cada año)



Figura 1 Resultados proyectados por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo

Fuente: INEGI (2019).

Los cuatro conceptos señalados en el gráfico representan en conjunto el 28.4% total de los casos. Donde se puede identificar que la causa con mayor incidencia es a partir de las condiciones laborales, las cuales se encuentran en deterioro.

Actualmente en México son mínimos los estudios que investigan la incidencia del Boreout en diversos aspectos organizacionales, como es el caso de García, Villavicencio y García (2019), donde evaluaron a 268 trabajadores, entre las edades de 19 a 70 años, de empresas públicas y privadas en la ciudad de México, identificando a partir de los análisis estadísticos que la población de estudio se encuentra en los niveles bajos de Boreout, donde no existen diferencias estadísticamente significativas, a partir de las variables de desinterés laboral y infraexigencia ( $F(2, 265) = 2.888, p > .05$ ), por lo que no representa un riesgo para las organizaciones.

Bajo la perspectiva teórica, nos encontramos con lo estudiado por Rodríguez y González (2021), que manejan un enfoque cualitativo y descriptivo con la finalidad de describir cuáles son las causas y consecuencias que se generan en el síndrome del Boreout y a su vez identificar la incidencia en la gestión del capital humano, como aporte muestran un análisis de literatura completo donde se describen a detalle cómo se genera este síndrome, ya que resulta significativo para los gerentes del área de capital humano analizar los

elementos que dan paso a las condiciones de esto, para que se generen nuevas estrategias de prevención en los entornos organizacionales.

Por otra parte, Trujillo y Delgado (2021), trabajaron este fenómeno del Boreout con una muestra de 250 docentes de escuelas públicas de México, en la etapa del confinamiento por la pandemia del COVID, donde identificaron con la prueba Kruskal Walls, que existe el grupo de profesores que se encuentran en el rango de edad de 20 a 30 años son los que tienen una mayor incidencia hacia el Boreout, y este a su vez va disminuyendo conforme la edad, asimismo el 44.8% se encuentra en un nivel moderado, el 39.3% de la muestra está en un nivel bajo, y en alto solo pertenece el 2.4 de la población de docentes.

La exploración de diversos estudios pone en manifiesto la existencia de factores de riesgo psicosocial dentro del entorno laboral, los cuales se pueden considerar como elementos que propician el desarrollo del síndrome de Boreout, de igual forma las investigaciones, describen con exactitud los motivos y consecuencias que tiene dicho fenómeno a nivel organizacional como a los colaboradores afectados.

*¿Cuáles son las señales de este síndrome?*

Desde el punto de vista del boreout, el agotamiento de los recursos individuales puede repercutir en importantes resultados laborales, así como en la satisfacción vital. En palabras de orden, los empleados sin recursos suficientes por el boreout son propensos a la negatividad, por lo tanto, su incapacidad para invertir sus recursos en nuevos retos para ganar o recuperarse de la pérdida de estos puede disminuir sus satisfacciones, en este punto de vista el boreout y las satisfacciones se relacionan recíprocamente.

Es importante señalar que los retos innovadores motivan a los empleados debido a que se desarrollan emociones positivas, que promueven el crecimiento personal y dan una sensación de realización personal, en cambio, el aburrimiento parece eliminar esos retos, desmotivando a los empleados e instalando emociones negativas a través del aburrimiento laboral (LePine et al., 2005).

A partir de Rothlin y Werder (2007), las sintomatologías internas que desarrolla los colaboradores son las siguientes:

- **Cansancio:** Hace referencia a las conductas de apatía, y sin fuerzas donde la pereza es la consecuencia más considerable

- **Excitabilidad:** El empleado se siente frustrado, y a su vez impacta dentro de sus círculos sociales ya que refleja la insatisfacción que experimenta con sus compañeros de trabajo actuando mal humor y reacciones exageradas ante cualquier acontecimiento.
- **Apatía:** Se ve reflejado al momento en el que el colaborador no quiere hacer actividades, ya que prefiere dedicar su tiempo a alguna actividad personal, que le genere una mayor satisfacción.
- **Introversión:** El afectado es una persona, que no se comunica con los demás, se cohíbe de poder participar en actividades grupales.
- **Asimismo, Rodríguez y Garza (2021), describen que el padecer de Boreout es verse inmerso en**
  - Tareas demasiado monótonas y aburridas, por lo que se sienten infrutilizados
  - El empleo requiere de funciones repetitivas, sin ninguna modificación
  - La persona se encuentra inmersa en un lugar donde no existe la motivación, debido a que sus expectativas no van acordes al puesto que le fue asignado.
  - Se trabaja únicamente para saldar deudas
  - El empleado cuenta con una gran antigüedad en el lugar
  - No se visualiza un futuro en la empresa.

El Boreout persistentemente podría generar estrés crónico, que a su vez actúa como un factor de riesgo, de esta manera surgen desequilibrios entre el desempeño y la demanda de los puestos de trabajo, tales diferencias generar consecuencias negativas, para los colaboradores impactando en su bienestar al igual que en su calidad de vida organizacional, repercutiendo en la productividad.

El colaborador suele ser reconocido como una persona floja, y de esta forma se le determina completamente sus responsabilidades, señalando a la organización como la culpable del desarrollo de este fenómeno.

Gil Monte (2014), enmarca evidentes los efectos negativos para las organizaciones en el que sus colaboradores entre los que se encuentra, presentar una situación de monotonía crónica en los empleados, por lo que el capital humano se ve como desperdiciado.

*Salud Ocupacional y el Boreout*

La Organización Mundial de la Salud (2010), desarrolla el concepto “lugar de trabajo saludable” al entorno donde el colaborador participa a partir del desarrollo de sus funciones laborales, donde la empresa le brinda salud y bienestar en este, para fomentar la inclusión y cultura laboral a nivel físico y psicológico.

Hoy en día la protección y cuidado de la salud psicológica de los trabajadores, es un factor fundamental en toda organización, ya que si este se descuida puede ocasionar consecuencias graves tal como la frustración y el desinterés de los colaboradores, por realizar sus funciones durante su jornada laboral, esto a su vez trae consecuencias en la cultura organizacional, ya este es un elemento colectivo que abarca, un estilo único para llevar a cabo las tareas (Deal y Kennedy, 1982), que a su vez está conformado por los valores, prácticas y normas que la distinguen de los demás.

El explorar este tipo de estudios, indica la evidencia del desarrollo de factores de riesgo, que dan pauta al síndrome de Boreout, donde se debe de hacer hincapié en analizar las consecuencias de dicho fenómeno a nivel organizacional e individual, por lo que sirve de fundamento para indagar si se tiene o no información, sobre la salud psicológica y física de los colaboradores, así como las circunstancias que permiten que este síndrome permanezca.

Más, sin embargo, los estudios del Boreout hoy en día son escasos, ya que no se cuenta con suficientes instrumentos de medición, por lo que dificulta la evaluación de las conductas en el entorno laboral, por ello es significativo contar con una herramienta que identifique las pautas que dan hincapié al Boreout ya que, con la aplicación de la herramienta, se proyecta la percepción del entorno laboral. Es por ello que el objetivo del presente estudio consiste en validar cuantitativamente un instrumento que mide el síndrome del Boreout, a partir de la percepción de los colaboradores de diversas empresas comerciales ubicadas en el área metropolitana de Monterrey, Nuevo León.

### **Causas y consecuencias**

Hoy en día el estudio del boreout se encuentra en auge, es por ello que a continuación se enlistan las causas que se han encontrado hasta el momento, que dan hincapié al desarrollo de este dentro del entorno laboral, se pone de manifiesto lo establecido por Daza, en conjunto con demás autores (2017), los cuales indican que el clima laboral es un factor que propicia el inapropiado desarrollo profesional del colaborador, debido a que no se cuenta con las condiciones favorables para un desempeño eficiente, por lo que las

personas se proyectan con actitudes desmotivadas que a su vez inciden en la cultura organizacional.

Por su parte Curter (2013), indica que las funciones organizacionales como lo son el desarrollo de diversas habilidades y conocimientos, se ve reflejado un déficit en el liderazgo, donde la metodología de ejecución se basa en reglas ambiguas y con demasiada rigidez, trayendo consigo un mínimo grado de iniciativa al momento de tener que contribuir en diversos proyectos por parte de los empleados, los cuales se ven reflejados al momento en el que evitan participar en diversos proyectos organizacionales, de tal forma que no sienten esa seguridad por desenvolverse en su entorno, de esta forma evaden sus responsabilidades, y el compromiso se minimiza.

Dado lo anterior, si un ejecutivo carece de empatía y sentido de liderazgo, ya que se comporta de forma apática y no presta la suficiente atención a sus empleados, el ejecutivo correrá el riesgo de contar con personal que presente problemas con la gestión de recursos humanos, a causa de las deficientes relaciones interpersonales que existirán entre el personal y los directivos, trayendo consigo que el colaborador desarrolle pensamientos negativos y actitudes de decepción sobre sus planes laborales y profesionales (Stock, 2015).

Una vez identificadas las causas, resulta propicio describir cuales son los resultados del boreout, principalmente Ozsungur (2020), describe que un trabajo aburrido, repercute en su salud mental de los colaboradores, a partir del desarrollo de comportamientos de depresión, ansiedad y estrés, debido a que las tareas son injusta, rutinarias y monótonas donde la persona no le encuentra un valor significativo a lo que se está realizando.

Bajo este mismo contexto Curten (2013), describe que los efectos que trae consigo el boreout es que el colaborado desarrolle una conducta laboral contraproducentes emocionalmente basada en la apatía, el desinterés y enfurecimiento, donde la persona reacciona agresiva e impulsivamente ante cualquier acción, por más mínima que sea.

Dado lo anterior, el ambiente laboral ante el boreout se caracteriza por propiciar el desarrollo de conductas psicológicas desencadenantes (Cangialosi, Odoardi, & Battistelli, 2020), a tal grado que los problemas intrapersonales se incrementan, debido a que la persona convive con demás empleados y directivos dentro de su rutina laboral, donde realiza su trabajo sin sentido (Santiago Vega y Alvarado, 2020).

## METODOLOGÍA

*Población:* Con el propósito de continuar con el estudio se invitó a personal, que labora en diversos sectores comerciales en el área Metropolitana de Monterrey, de manera no probabilística, se obtuvo una muestra (n= 145) de empresas dirigidas a diversos giros comerciales entre los que se encuentran (alimentos, autoservicios, sector financiero, de salud, educativos y automotriz), los cuales accedieron de forma voluntaria en participar en el estudio. que se capacita dentro del programa PROPYMES, donde están involucrados el personal de diversas empresas, que pertenecen a la cadena de valor de una empresa siderúrgica en el área Metropolitana de Monterrey, de manera no probabilística, se obtuvo una muestra (n= 149) proveedores de acero, los cuales accedieron voluntariamente a participar, donde 89 (59.73%), resultaron ser del sexo masculino y 60 (41.37%) femeninos, el rango de edad más predominante en los participantes fueron menor de 30 con 69 participantes.

En la tabla #2 se presentan los datos demográficos de los participantes en el estudio, como el nivel organizacional, nivel de estudios, años de laborar en la empresa

Tabla 2 Datos demográficos

Características	%
<b>Nivel Organizacional</b>	
Personal administrativo	40.26%
Supervisor/ Coordinador	28.18%
Jefe/ Gerente	23.48%
Director	2.68%
Otro	5.36%
<b>Escolaridad</b>	
Básica (Secundaria)	2.68%
Preparatoria	26.84%
Licenciatura	66.89%
Posgrado	5.36%
<b>Años de laborar en la empresa</b>	
Menos de 5 años	55.70%
Entre 6 y 10 años	25.50%
Entre 11 y 20	12.75%
Más de 20	3.35%
<b># De Personas que supervisa</b>	

No supervisa	23.49%
Menos de 5	24.16%
Entre 6 y 10	18.12%
Entre 11 y 20	14.76%
Más de 20	19.46%

Fuente: Elaboración propia

*Instrumento:*

El instrumento se estableció con un total de 18 indicadores (ver tabla 3), los cuales se fundamentan a partir del desarrollo de diversas investigaciones que validan la variable, como es el caso de la variable de aburrimiento con Noriega (2014), la infraexigencia con Azabache (2016) y desinterés con Acosta, et. al (2021), como se mencionó anteriormente los sujetos de estudio, participan dentro de la capacitación del programa PROPYMES, que organiza la empresa siderúrgica en el área metropolitana de Monterrey, y como parte de una de las dinámicas fue donde se aplicó el cuestionario con los ítems que a continuación en la tabla 3 se describe y este a su vez incluye, una escala tipo Likert de cinco puntos enumerada del 1 al 5, en donde 1 significa totalmente en desacuerdo, 2 significa poco en desacuerdo, 3 neutral, 4 significa poco de acuerdo y 5 significa totalmente de acuerdo.

Tabla 3 Desarrollo de Ítems

Constructo	Ítem	Marco Teórico	Fuente
Aburrimiento	1-En mi trabajo puedo desarrollar actividades valiosas y significativas		Noriega (2014)
	2-Su rutina laboral es realmente interesante y creativa		
	3- En su ambiente organizacional, considera que sus actividades son mínimamente relevantes		
	4- Considera usted que sus tareas laborales le son complejas		

	5. Ha considerado que sus funciones laborales no tienen sentido.	
Infraexigencia	6.En ocasiones, se siente ansioso porque su jornada concluya	Azabache (2016)
	7-Gran parte de su tiempo, es dedicado a priorizar sus actividades	
	8-Conozco con perfección lo que la organización quiere lograr.	
	9-Se preocupa por un posible ascenso que conlleve de nuevas responsabilidades	
	10-Estaría dispuesto a realizar diversas actividades extra, aunque estas no estén descritas formalmente	
	11-Ocasionalmente su directivo le otorga actividades que no van acorde a lo que usted realiza.	
	12-En su ambiente profesional, se siente realmente productivo en su área.	
Desinterés	13-Frecuentemente, en su rutina laboral invierte más de su tiempo en cuestiones personales	Acosta, et. al (2021)
	14-Los deseos y necesidades de los colaboradores me generan apatía	
	15-En ocasiones realiza menos actividades de las que le corresponden en su día a día.	
	16-Se siente usted motivado por colaborar con diferentes empleados	
	17-En su ambiente organizacional, se siente	

---

estancado debido a la poca demanda que existe en su área.

---

18. Siente que su desempeño es realmente satisfactorio.

---

**Fuente:** Elaboración propia

Para la validación del instrumento en primera instancia, se tomaron en cuenta el contexto en el que se realizaron los estudios revisados, así como la traducción debido a que algunos de ellos se encontraban en inglés, posterior a ello se analizó la forma de invitar a los proveedores a participar en contestar el instrumento, esto fue a partir de la capacitación que se les imparte, como parte de las dinámicas a realizar, la herramienta que se utilizó fue a partir de un formulario de google, donde la encuesta estuvo habilitada por un periodo de un mes, para recabar las respuestas, por consiguiente los datos se analizaron a partir del IBM SPSS Statistics V21 para determinar el Alfa de Cronbach de cada uno de los constructos.

## RESULTADOS

La evaluación de la fiabilidad está determinada en el cálculo de coeficientes, a partir del alfa de Cronbach (Ketkar, et al, 2021), el cual consiste en la evaluación interna de los ítems, donde el valor mínimo considerable para este coeficiente es de 0.7, donde representa una fiabilidad aceptable (García- Alcaraz, et. al, 2015).

A continuación, se presentan los datos analizados de las variables del estudio

Tabla 4: Estadísticos de fiabilidad de la variable Boreout

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
<b>.703</b>	<b>.720</b>	<b>18</b>

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ABURRIMI1	56.0548	77.280	.214	.549	.697
ABURRIMI2	56.0342	77.716	.198	.584	.698
ABURRIMI3	57.3014	69.605	.456	.451	.671
ABURRIMI4	57.5753	71.060	.239	.214	.701
ABURRIMI5	58.4452	79.242	.029	.249	.718

DESINTERES1	57.5548	72.483	.356	.354	.683
DESINTERES2	55.6507	78.877	.174	.557	.700
DESINTERES3	58.1301	70.873	.301	.293	.690
DESINTERES4	55.8767	76.936	.283	.645	.692
DESINTERES5	57.2740	69.800	.417	.393	.675
DESINTERES6	57.5068	71.576	.350	.516	.683

INFRAEXIGE1	56.4658	74.554	.276	.379	.691
INFRAEXIGE2	56.4110	73.485	.393	.347	.681
INFRAEXIGE3	55.8699	76.666	.294	.635	.691
INFRAEXIGE4	57.1301	71.342	.367	.273	.681
INFRAEXIGE4	56.0959	75.342	.279	.279	.691
INFRAEXIGE5	56.8425	71.623	.352	.378	.683
INFRAEXIGE6	55.6438	77.996	.198	.469	.698

Fuente: Elaboración Propia a partir del SPSS V.21

En la tabla 4 se analizaron cada uno de los indicadores de las variables que conforman el instrumento, los cuales en conjunto alcanzaron un alfa de .730, lo cual se considera un elemento favorable, asimismo para la variable de aburrimiento los alfas se encuentran dentro de un rango de .671 hasta .718, como se puede observar en la tabla 1, por su parte, la variable de desinterés sus ítems están establecidos a partir del .683 hasta el .700, más sin embargo la variable de infraexigencia abarca un rango de alfas desde el .681 hasta el .698.

## CONCLUSIONES

El presente estudio tuvo como finalidad validar un instrumento para medir el grado del síndrome del Boreout, a partir de lo establecido por Rothlen y Wether (2007), esto en un grupo de proveedores que pertenecen a la cadena de valor de una empresa siderúrgica, en la ciudad de Monterrey, Nuevo León, México. Como sustento teórico se consideraron los estudios e investigaciones que ya se encuentran validadas, como es el caso de Noriega (2014) con su muestra de trabajadores ofimáticos dentro del área de Valencia Carabobo en Venezuela, al igual que Azabache (2017), que diseño su instrumento a partir de las propiedades psicométricas en personal adulto de la ciudad de Trujillo, y Acosta (2021), en un contexto agroindustrial.

Asimismo, los factores establecidos por Rothlen y Wether (2007), se encuentran dentro de un rango aceptable, esto desde un rango del .683 hasta el .718 en conjunto las tres variables, esto quiere decir que si se continúa con la aplicación del instrumento se pueden aumentar las alfas, esto en diversos sectores organizacionales reconsiderando muestras adecuadas. Considerando lo anterior, se puede afirmar que a partir de los valores que se obtuvieron a partir del análisis estadísticos, el instrumento se conforma por un total de 18 ítems que manejan los factores como el aburrimiento, desinterés y infraexigencia, las cuales se consideran aptas para ser aplicadas y evaluadas, es importante señalar que actualmente existen diversos instrumentos, lo que se diferencia en este caso es que aquí se manejan un número reducido de indicadores, los cuales manejan los elementos propios que conforman a este síndrome, además de ser uno de los pioneros en el estado de Nuevo León enfocado en este aspecto.

Finalmente, la aplicación del instrumento podría trascender a futuras investigaciones, debido a que el Boreout es un factor de riesgo, que poco a poco se está incrementando, a nivel individual como organizacional, donde este puede ser fortalecido conforme surja nuevos conocimientos y datos sobre este elemento, además que se puede adaptar para analizar el nivel de incidencia en diversos aspectos como lo son la cultura organizacional, el liderazgo, trabajo en equipo y demás.

*Referencias Bibliográficas:*

- Abubakar, A.M. (2018), "Linking work-family interference, workplace incivility, gender and psychological distress", *Journal of Management Development*, 37,( 3); 226-242
- Acosta Vergara, J., Plaza Gómez, M. & Hernández Riaño, H. (2021). Clima organizacional, Boreout e innovación en la agroindustria. *Revista Dimensión Empresarial*, 19 (4), 65-86 DOI: <http://ojs.uac.edu.co/index.php/dimensionempresarial/article/view/2680/248710.15665/dem.v19i4.2680>
- Azabache, K. (2016) Construcción y propiedades psicométricas de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en colaboradores adultos de Trujillo. Recuperado:[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/186/1/azabache\\_ak.pdf](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/186/1/azabache_ak.pdf)
- Asiaei, K. & Jusoh, R. (2014). A multidimensional view of intellectual capital: the impact on organizational performance, *Management Decision* 53 3: 668-697. DOI 10.1108/MD-05-2014-0300
- Bruhlman, T. (2015). Fatigue en cas de burnout et boreout. *Revue Medical Suisse*, 11(471), 923-926
- Daza, D., Plaza, M. T., & Hernández, H. E. (2017). Factores de riesgo intralaboral asociados al clima organizacional y su efecto sobre el síndrome de boreout en el sector salud. *Revista Espacios*, 38(58).
- Deery, S., Iverson, R., & Walsh, J. (2002). Work relationships in telephone call centres: Understanding emotional exhaustion and employee withdrawal. *Journal of Management studies*, 39(4), 471-496.
- Fisher, C.D. (1998), "Effects of external and internal interruptions on boredom at work: two studies", *Journal of Organizational Behavior*, 19 (5): 503-522, doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(199809)19:5<503::AID-JOB854>3.0.CO;2-9.
- García-Alcaraz, J. L., Alvarado-Iniesta, A., Blanco-Fernández, J., Maldonado-Macías, A. A., Jiménez-Macías, E., & Saenz-Díez Muro, J. C. (2015). The Impact of Demand

and Supplier on Wine's Supply Chain Performance. *Journal of Food Process Engineering*. <http://doi.org/10.1111/jfpe.12257>

García, B., Villavicencio, E., García, M. (2019). Síndrome de Boreout en trabajadores baby boomers, x y millennials de la Ciudad de México. *Psicología Iberoamericana*, vol. 26, 2, pp. 88-95, 2018. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1339/133959841010/html/index.html#:~:text=Dentro%20de%20estos%20casos%20se,Rothlin%20%26%20Werder%2C%20009>).

Gil-Monte P.(2014). *Psicosociología aplicada al estudio de los riesgos laborales: estrés y estrategias de afrontamiento*. Manual de psicosociología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales (pp. 25-48). Madrid: Pirámide

Harold, C. M., & Holtz, B. C. (2015). The effects of passive leadership on workplace incivility. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 16-38.

Instituto de Estadística Nacional y Geografía, E. (2019, 19 mayo). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI. Recuperado 20 de abril de 2022, de <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

Kass, S.J., Wallace, J.C. and Vodanovich, S.J. (2003), "Boredom proneness and sleep disorders as predictors of adult attention deficit scores", *Journal of Attention Disorders*, 7 (2): 83-91

Ketkar, S., Kock, N., Parente, R., & Verville, J. (2012). The impact of individualism on buyersupplier relationship norms, trust and market performance: An analysis of data from Brazil and the U.S.A. *International Business Review*, 21(5), 782–793. <http://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2011.09.003>

LePine, J.A., Podsakoff, N.P. and LePine, M.A. (2005), "A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrancer stressor framework: an explanation for inconsistent relationships among stressors and performance", *Academy of Management Journal*, 48 (5): 764-775, available at: [www.jstor.org/stable/20159696](http://www.jstor.org/stable/20159696)

- Morales Núñez, Y. D. (2021). Síndrome de Boreout en Latinoamérica [Tesis para optar por el título profesional de Licenciado en Psicología]. Universidad Señor de Sipán.
- Mi- Loh, J., Saleh, A. (2022). Lashing out: emotional exhaustion triggers retaliatory incivility in the workplace, *Heliyon* 8 (1): 1-11  
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08694>
- Mikulas, W.L. and Vodanovich, S.J. (1993), “The essence of boredom”, *Psychological Record*, 43 (1): 3-12
- Noriega, C., & Eduardo, L. (2014). Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. *Revista de la Universidad Industrial de Santander Salud*, 46(3), 259–265. Retrieved 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)
- Prosser, D., Johnson, S., Kuipers, E., Dunn, G., Szmukler, G., Reid, Y., ... & Thornicroft, G. (1999). Mental health, “burnout” and job satisfaction in a longitudinal study of mental health staff. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 34(6), 295-300.
- Rodríguez Garza, B. N. ., & González Garza, I. A. . (2021). El síndrome Boreout y su incidencia en la gestión de capital humano. *VinculaTégica*, 7(2), 1129–1141.  
<https://doi.org/10.29105/vtga7.1-169>
- Rothlin, P. Werder, P. R. (2007). El nuevo síndrome laboral Boreout, Recupera la motivación. De Bolsillo
- Saralegui R. Boreout, (2010). El síndrome del aburrimiento. *Diario La Nación*, nov 21; Sección Economía. En: <http://www.lanacion.com.ar/1326923-boreout-el-sindrome-delaburrimiento>
- Salary.Com. (2005). El tiempo perdido en el trabajo cuesta miles de millones a las empresas, por Dan Malachowski. Recuperado de:  
[http://www.salary.com/careers/layouthtmls/crel\\_display\\_nocat\\_Ser374\\_Par555.html](http://www.salary.com/careers/layouthtmls/crel_display_nocat_Ser374_Par555.html)

Stock, R.M. (2015), "Is boreout a threat to frontline employees' innovative work behavior?", *Journal of Product Innovation Management*, 32 (4); 574-592, doi: 10.1111/jpim.12239

Trujillo Juárez, S. I., Delgado González, A. (2021). El Síndrome de Boreout durante la pandemia en los docentes de escuelas normales mexicanas. Estudio cuantitativo comparativo, en el XVI Congreso Nacional de Investigación Educativa CNIE-2021 <https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v16/doc/0919.pdf>