

# Adaptación de la Escala de Síndrome de *Boreout* para trabajadores mexicanos<sup>1</sup>

**Erika Villavicencio Ayub**

Doctora en Psicología  
Universidad Nacional Autónoma de México  
erikavilla@hotmail.com  
<https://orcid.org/0000-0003-0021-5020>

**Bryan Eduardo García González**

Magíster en Psicología  
Universidad Nacional Autónoma de México  
bryan.garciagonzalez@yahoo.com  
<https://orcid.org/0000-0002-2748-7950>

Recibido: 07/07/2021  
Evaluado: 14/02/2022  
Aceptado: 10/03/2022

## Resumen

Se adaptó la versión venezolana de la Escala de Síndrome de Boreout para trabajadores mexicanos. Se incluyeron reactivos adicionales a la escala original, con el propósito de incorporar el factor de sobrecarga de trabajo imaginaria, el cual hace referencia a las principales estrategias pro-Boreout que dificultan la identificación del síndrome. El análisis de contenido mostró adecuación respecto a los aspectos lingüísticos y culturales de la versión original, arrojando el análisis factorial exploratorio de tres factores. De acuerdo con el agrupamiento de los reactivos, se replicaron dos de los tres factores originales y se incorporó el factor de sobrecarga de trabajo imaginaria. El análisis factorial confirmatorio evidenció un buen ajuste a los datos. La consistencia interna se calculó mediante el alfa de Cronbach, obteniéndose un valor global de  $\alpha = .81$ . Los hallazgos sugieren que la escala cuenta con propiedades psicométricas adecuadas para su aplicación en trabajadores mexicanos.

Palabras clave:

Síndrome de Boreout, Factores psicosociales, Enfermedades ocupacionales, Aburrimiento laboral, Desinterés por el trabajo.

<sup>1</sup> Para citar este artículo: Villavicencio-Ayub, E., y García, B. (2023). Adaptación de la Escala de Síndrome de Boreout para trabajadores mexicano. *Informes Psicológicos*, 23(2), pp. 95-107  
<http://dx.doi.org/10.10000/infpsic.v23n2a01>

# Adaptation of the Boreout Syndrome Scale for Mexican Workers

## Abstract

The adaptation of the Venezuelan version of the Boreout Syndrome Scale for Mexican workers included additional items to the original scale with the purpose of incorporating the factor of imaginary work overload, which refers to the main pro-Boreout strategies that hinder the identification of the syndrome. Content analysis showed suitability regarding linguistic and cultural aspects of the original version, resulting in a three-factor exploratory factor analysis. According to the clustering of items, two of the original three factors were replicated, and the factor of imaginary work overload was incorporated. Confirmatory factor analysis demonstrated a good adjustment to the data. Internal consistency was calculated using Cronbach's alpha, yielding an overall value of  $\alpha = .81$ . The findings suggest that the scale has appropriate psychometric properties for its application in Mexican workers.

---

### Keywords:

Boreout Syndrome, Psychosocial Factors, Occupational Diseases, Job Boredom, Work Disinterest.

---

# Adaptação da Escala de Síndrome de *Boreout* para trabalhadores mexicanos

## Resumo

Adaptou-se a versão venezuelana da Escala de Síndrome de Boreout para trabalhadores mexicanos na qual foram incluídos itens adicionais à escala original, com o propósito de incorporar o fator de sobrecarga de trabalho imaginária, que se refere às principais estratégias pró-Boreout que dificultam a identificação do síndrome. A análise de conteúdo mostrou adequação em relação aos aspectos linguísticos e culturais da versão original, com resultados do análise fatorial exploratória de três fatores. De acordo com o agrupamento dos itens, foram replicados dois dos três fatores originais e foi incorporado o fator de sobrecarga de trabalho imaginária. A análise fatorial confirmatória mostrou um bom ajuste aos dados. A consistência interna foi calculada usando o alfa de Cronbach, obtendo-se um valor global de  $\alpha = .81$ . Os resultados sugerem que a escala possui propriedades psicométricas adequadas para sua aplicação em trabalhadores mexicanos.

---

### Palavras-chave:

Síndrome de Boreout, Fatores psicossociais, Doenças ocupacionais, Tédio no trabalho, Desinteresse pelo trabalho.

---

## Introducción

En la literatura de salud ocupacional se ha utilizado el término de *enfermedad ocupacional* para referirse a aquellos padecimientos médicos o psicológicos que se presentan como consecuencia de las condiciones laborales a las que son expuestos los trabajadores. Dichas condiciones laborales hacen referencia a una variedad de circunstancias que van desde el contacto con químicos nocivos para la salud y el uso de maquinaria insegura, hasta las condiciones psicosociales a las que se enfrentan los trabajadores (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022). Durante las últimas décadas, la investigación en salud ocupacional ha permitido identificar que algunos factores psicosociales, como el estrés laboral, se encuentran entre las principales causas de accidentes e incapacidades laborales, resultando en una relevante pérdida de productividad para las organizaciones (Gil-Monte, 2012). Además, se ha encontrado que las enfermedades ocupacionales de origen psicosocial repercuten negativamente en la calidad de vida de los trabajadores, en su comportamiento laboral innovador, así como en sus niveles de compromiso laboral (Espino-Orbegoso, 2020; Flores et al., 2013; Karatepe, & Kim, 2020; Özsungur, 2020a; 2020b). Por ello, resulta necesario desarrollar métodos confiables para su detección e intervenciones efectivas para su tratamiento (Diario Oficial de la Federación, 2018; Kompanje, 2018; Panagioti et al., 2017).

A pesar del incremento en el interés de los factores psicosociales, aún hay enfermedades ocupacionales descritas en la literatura cuyo impacto no ha

sido estudiado ampliamente y, hasta el momento, las investigaciones constan principalmente de análisis teóricos, mostrando cierta carencia de investigaciones empíricas a nivel internacional. Un ejemplo de ello es el síndrome de *boreout* o síndrome de aburrimiento laboral (Abubakar et al., 2021). Este síndrome se refiere a una situación de aburrimiento crónico que resulta en un estado de desinterés por el trabajo, ocasionada por bajos niveles de exigencia laboral (Rothlin & Werder, 2009). Algunos de los síntomas del aburrimiento crónico incluyen la sensación constante de fatiga, irritabilidad y pereza por realizar actividades que les resultan monótonas y carentes de sentido personal. Asimismo, los trabajadores se sienten frustrados debido a que su desempeño no es reconocido económica ni socialmente, y a que sus habilidades superan las requeridas para cumplir con las funciones de su puesto (i. e., infraexigencia laboral; Daza et al., 2017). En consecuencia, suelen mostrar desinterés por el trabajo, utilizando el tiempo de la jornada laboral para socializar con sus compañeros, atender asuntos personales, chatear en redes sociales o navegar en internet, de tal manera que estas distracciones les dificultan cumplir satisfactoriamente con sus actividades laborales (Gómez-Tenorio y Tapia-García, 2013).

Como es de esperarse, el síndrome de *boreout* resulta en una pérdida de productividad (Morán, 2017). Al respecto, es importante mencionar que, aunque la mayoría de las organizaciones monitorean constantemente la productividad de sus trabajadores, la presencia del síndrome suele ser difícil de detectar (Cabrera, 2014). Esto se debe a que algunos de los trabajadores que presentan el síndrome utilizan estrategias

pro-Boreout con el objetivo de disimular su pérdida de productividad y evitar que les sean asignadas actividades adicionales (Rothlin & Werder, 2009). Dichas estrategias suelen utilizarse cuando los trabajadores son observados por sus superiores o por compañeros de trabajo. Entre las más frecuentes se presentan: la estrategia de los documentos, en la cual los empleados fingen estar agobiados por el trabajo frente un cúmulo de documentos físicos o digitales; la estrategia del ruido que involucra exagerar las tareas que se están realizando, llamando la atención de otros para parecer ocupados; la estrategia del pseudo-Burnout, en la que los trabajadores hacen comentarios sobre su supuesta sobrecarga de trabajo y la estrategia de compresión que se caracteriza por terminar las actividades sin notificar a otros, evitando así que se le sean asignadas tareas adicionales. Debido a que las estrategias pro-Boreout dificultan la identificación del síndrome, resulta indispensable contar con métodos de evaluación que sean sensibles a la ocurrencia de tales estrategias con el objetivo de realizar una detección oportuna del síndrome al interior de las organizaciones.

Las condiciones laborales a las que se enfrentan los trabajadores mexicanos suelen contar con salarios bajos, pobre reconocimiento social, falta de promoción y plan de carrera, así como con jornadas laborales prolongadas e inflexibles que resultan monótonas. Asimismo, se estima que los mexicanos trabajan anualmente un promedio de 500 horas

más que los trabajadores de otros países y reciben menos días de vacaciones al año respecto a otros países miembros de la OCDE (Villavicencio-Ayub et al., 2015). Esto sugiere que el síndrome de boreout podría presentarse en las organizaciones mexicanas, no obstante, la limitada oferta de instrumentos psicométricos ha dificultado su identificación.

Uno de los instrumentos diseñados para evaluar el síndrome de aburrimiento laboral es la Escala de Síndrome Boreout de Cabrera (2014), validada para población venezolana. La escala mide los tres principales factores del síndrome descritos por Rothlin y Werder (2009) y cuenta con adecuadas propiedades psicométricas ( $\alpha = .86$ ). Además, ha sido la escala más usada para realizar investigaciones sobre el síndrome en Latinoamérica (Morales, 2021). A pesar de ello, la escala de Cabrera, así como las adaptaciones derivadas de esta, carecen de reactivos que evalúen las estrategias pro-Boreout, con las que el síndrome suele pasar desapercibido.

Debido a la pérdida de productividad asociada al síndrome, así como a su impacto en la salud mental de quienes lo padecen, surge la necesidad por desarrollar métodos válidos y confiables para su detección oportuna. Por ello, el propósito de la presente investigación fue adaptar la Escala de Síndrome Boreout de Cabrera para población mexicana, incorporando reactivos que evalúen las estrategias descritas para detectar pro-Boreout.

# Método

## Diseño

Se realizó un estudio *ex post facto*.

## Participantes

Participaron cien trabajadores de Ciudad de México, los cuales fueron seleccionados por cuota, considerando como criterios de inclusión el ser mexicanos, estar laborando actualmente y tener más de 18 años. El 51% de los participantes fueron mujeres y el rango de edad fue de 20 a 63 años, siendo solteros el 65% de ellos. El 65% de los participantes reportó contar con estudios de licenciatura y el 29% de bachillerato. El 49% de los participantes ocupaban puestos medios y el 37 % puestos operativos. El 72% de ellos pertenecía al sector privado.

## Instrumentos

Se utilizó la Escala de Síndrome de Boreout (Cabrera, 2014). El instrumento evalúa los principales factores descritos por Rothlin y Werder (2009): *aburrimiento en el trabajo* (seis reactivos), *desinterés en el trabajo* (seis reactivos) e *infraexigencia laboral* (seis reactivos). Cada reactivo cuenta con cinco opciones de respuesta en una escala tipo Likert que va desde nunca, pocas veces, algunas veces, muchas veces y siempre. La consistencia interna de la escala es de  $\alpha = .86$ . De acuerdo con el instrumento, el *aburrimiento laboral* se refiere a un esta-

do de desgano, duda y desorientación, porque el trabajador “no sabe qué hacer” durante todo el día o buena parte de la jornada laboral. El *desinterés por el trabajo* consiste en la ausencia de identificación con el trabajo, bajo interés por lo que representa la empresa y por su propia situación dentro de la organización, no preocupándole ni si quiera promociones o ascensos dentro de esta. Finalmente, la *infraexigencia laboral* hace referencia al sentimiento ante la capacidad de poder rendir más en el trabajo de aquello que le exige la empresa o su superior; porque sus habilidades superan las tareas que le son asignadas, o por la cantidad de tareas que se le asignan.

## Procedimiento

Para realizar la adaptación de la escala se retomaron los reactivos que conforman la escala de Cabrera (2014). Además de los reactivos correspondientes a la escala original, se formularon reactivos para la incorporación de la *sobrecarga de trabajo imaginaria* como cuarto factor, construido a partir de las principales estrategias pro-Boreout: pseudo-Burnout, documentos, HOL, ruido y compresión descritas por Rothlin y Werder (2009). La *sobrecarga de trabajo imaginaria* se refiere a aquellas acciones que los trabajadores realizan para simular que están ocupados en el trabajo y cuya consecuencia es evitar que les asignen tareas adicionales. Se evaluó la validez de contenido de los reactivos propuestos, sometiéndolos al juicio de tres psicólogos con posgrado, expertos en salud ocupacional, psicología organizacional y recursos humanos. A partir del jueceo, se realizaron ajustes en la redacción de los reactivos. La primera

versión del instrumento se conformó por cuarenta y nueve reactivos en total: ocho reactivos para *aburrimiento laboral*, siete reactivos para desinterés por el trabajo, seis reactivos para *infraexigencia laboral* y veintiocho reactivos para *sobrecarga de trabajo imaginaria*.

Los reactivos contaron con cuatro opciones de respuesta en una escala tipo Likert que va desde nunca, casi nunca, casi siempre y siempre. Se realizó un piloteo aplicando el instrumento a 30 trabajadores, con el cual se realizaron ajustes de redacción para la versión de aplicación del instrumento, considerando los comentarios de los participantes. Finalmente, el instrumento se aplicó a 100 trabajadores: 52 de los participantes respondieron de manera manual utilizando lápiz y papel, 36 mediante la plataforma OnlineEncuestas.com y 12 por llamada telefónica. Los datos que se recabaron fueron de carácter sociodemográfico y de percepción, por lo que su descripción general en el presente manuscrito no supone riesgo alguno para los participantes. En todos los casos, se les explicó previamente a los participantes que se mantendría la confidencialidad de la información recabada y que esta sería utilizada exclusivamente con fines investigativos. Dicha información fue solicitada con previo consentimiento informado, de manera privada, y es presentada de tal manera que no es posible identificar a los participantes. Al finalizar la aplicación, se agradeció su participación.

## Análisis de datos

Para evaluar la capacidad discriminativa de los reactivos, analizar la matriz de correlaciones, conducir el análisis

factorial exploratorio (AFE) y calcular la fiabilidad de la escala se utilizaron la prueba *t* de Student para muestras independientes, la prueba de esfericidad de Bartlett, la medida de adecuación muestral Kaiser-Meyer-Olkin (*KMO*) y el alfa de Cronbach. El AFE se realizó mediante el método de componentes principales con rotación varimax. El ajuste de los datos con la estructura factorial se evaluó mediante:  $\chi^2$ , *CMIN/DF*, el error de aproximación cuadrático medio (*RMSEA*), el índice de ajuste comparativo (*CFI*) y el índice de ajuste Tucker-Lewis (*TLI*). Con base en los criterios de Marsh et al. (2004), se consideraron valores de *RMSEA* cercanos a .06, así como valores de *CFI* y *TLI* cercanos a .90 como indicadores de ajuste aceptable dado el tamaño de la muestra (Lance et al., 2006; Iacobucci, 2010). Los análisis estadísticos se llevaron a cabo mediante los programas SPSS en su versión 22.0 y con AMOS 24.0.

## Resultados

Se compararon los grupos extremos al respecto de la puntuación total de la prueba mediante la prueba *t* de Student. Se encontró que los reactivos evidenciaron una capacidad discriminativa con  $p < .001$ . Asimismo, se calculó la adecuación muestral ( $KMO = .77$ ) y la prueba de esfericidad de Bartlett ( $\chi^2(91) = 398.06, p < .001$ ), para analizar la matriz de correlaciones. De acuerdo con los análisis, se concluyó que la matriz de la que se partía era adecuada para conducir un análisis factorial. El AFE obtuvo una estructura de tres factores con 14 reactivos en total, explicando el 53,3% de la varianza. La escala quedó conformada por los factores *desinterés por el*

*trabajo* (tres reactivos), *infraexigencia laboral* (cuatro reactivos) y *sobrecarga de trabajo imaginaria* (siete reactivos). Debido a los bajos niveles de asociación con la estructura factorial, los reactivos

originales de *aburrimiento laboral* del instrumento de Cabrera (2014) fueron eliminados. En la tabla 1 se muestra el agrupamiento de los reactivos y la varianza explicada por cada factor.

Tabla 1.  
Varianza explicada por los factores de la Escala

#	Reactivo	Varianza explicada por factor
5	Puedo dar más de lo que el jefe me exige	<i>Desinterés por el trabajo</i> 10,4%
2	La cantidad de trabajo que tengo va de acuerdo con mi capacidad	
10	Si estoy ocupado en actividades ajenas al trabajo trato de que nadie lo note	
3	Solicito a mi jefe más tiempo del necesario para realizar un trabajo	<i>Sobrecarga de trabajo imaginaria</i> 31,5%
4	Me preocupo en hacer con un nivel de excelencia mis actividades en el trabajo	
9	Si puedo evadir por un tiempo la responsabilidad de una tarea laboral me siento relajado	
11	Puedo pasar horas sin saber qué hacer en el trabajo	
14	Dejo documentos sin revisar o correos por varios días	
13	Me quedo más tiempo en el trabajo, aunque ya no tenga nada que hacer	<i>Infraexigencia laboral</i> 11,4%
12	En el trabajo ocupo tiempo para proyectos personales	
1	Prefiero platicar con mis compañeros que hacer mi trabajo	
6	Hago pausas largas mientras realizo un proyecto	
7	Si me atraso en un proyecto en equipo culpo a mis compañeros	
8	Cuando salgo del trabajo procuro cargar documentos para aparentar que tengo mucho trabajo	

Fuente: Elaboración propia.

Con el objetivo de evaluar el modelo tridimensional obtenido, se condujo un análisis factorial confirmatorio. En la figura 1 se muestra el modelo propuesto, mostrando valores de ajuste adecuados

de acuerdo con el tamaño de la muestra:  $\chi^2(74) = 114.87, p < .01$ ;  $CMIN/DF = 1.552; p < .01$ ;  $RMSEA = .07, CFI = .88, TLI = .85$  (Lance et al., 2006; Marsh et al., 2004; Iacobucci, 2010).



con los análisis realizados, el instrumento cuenta con las propiedades psicométricas pertinentes para su aplicación con trabajadores mexicanos. La principal ganancia de la presente escala sobre la original es que incluyó la *sobrecarga de trabajo imaginaria* como indicador de las conductas que enmascaran la presencia del síndrome de aburrimiento laboral (Rothlin & Werder, 2009).

De acuerdo con la revisión de la literatura publicada al momento de realizar el presente trabajo, este es el primer instrumento psicométrico en validar reactivos para evaluar la presencia de las estrategias pro-Boreout mediante el modelamiento con ecuaciones estructurales. La adaptación de la escala que aquí se describe pretende funcionar como un método válido y confiable para la evaluación del síndrome en diversas organizaciones mexicanas, permitiendo identificar a aquellos trabajadores que lo presentan y, en consecuencia, determinar las condiciones específicas en las que ocurre. Al respecto, será importante considerar que la mayoría de los participantes con los que se validó la escala laboraban en el sector privado y que la estructura de los reactivos hace referencia principalmente a situaciones relacionadas con actividades de oficina, por lo cual se sugiere aplicar el instrumento, principalmente, a trabajadores que cumplan con dichas características.

Algunos de los posibles cursos de acción consistirían en generar nuevos reactivos para ampliar el rango de actividades laborales evaluadas, con el objetivo de aumentar el alcance de la escala. De la misma manera, se podría incrementar el tamaño de la muestra y replicar el procedimiento con trabajadores mexicanos de otros estados del país

para aumentar la representatividad de la escala, pues en el presente trabajo solo se contó con la participación de cien trabajadores de la Ciudad de México. Asimismo, será necesario realizar estudios que aporten más evidencias y, con ello, corroborar la validez de la escala, además de tener mayor análisis de cómo es que se comporta el factor de *aburrimiento laboral*, pues en la presente adaptación el factor no contó con las características psicométricas suficientes para incluirse en la escala, incluso cuando los reactivos que lo conformaron fueron culturalmente adaptados de los previamente validados en la escala de Cabrera (2014). Este hecho plantea la posibilidad de que existan variaciones culturalmente relevantes sobre la vivencia y manifestación del síndrome entre los trabajadores venezolanos y mexicanos. Sin embargo, para probar esta hipótesis, sería necesario realizar estudios empíricos que comparen dichas diferencias (Vilotta et al., 2019).

En México, la investigación en salud ocupacional continúa siendo escasa comparada con la que se produce en países desarrollados. Este hecho dificulta obtener información clara sobre las condiciones laborales a las que se exponen los trabajadores y en consecuencia se ignoran los efectos de las diferentes formas de gestión humana sobre la salud mental de los empleados, limitando el desarrollo de estrategias organizacionales que favorezcan el bienestar psicológico. En respuesta a esta limitación, la presente escala pretende propiciar el desarrollo de investigaciones que permitan evaluar los efectos de las enfermedades ocupacionales sobre variables psicológicas como calidad de vida y satisfacción laboral, con el objetivo de desarrollar estrategias organizacionales dirigidas a su promoción y a la preven-

ción de diversos trastornos que inciden en el bienestar y salud ocupacional. Además, la presente escala podría utilizarse en estudios correlacionales para identificar si algunas características personales funcionan como factores protectores (e. g., resiliencia) o factores de riesgo (e. g., cinismo) para el síndrome, tal como se ha reportado en otras enfermedades ocupacionales (i. e., síndrome de burnout; Villavicencio-Ayub et al., 2015). Esto permitiría no solo desarrollar intervenciones generales para la organización, sino adaptarlas a nivel individual cuando resulte necesario.

Debido a lo anterior y en un contexto más actual, refiriéndonos a la pandemia por COVID-19 que aceleró el desarrollo de nuevas formas de trabajo en modalidad híbrida y a distancia, recientemente la OMS y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021) publicaron un informe técnico en donde se enfatiza en la importancia de proteger la salud de quienes trabajan a distancia. En dicho comunicado se resumen algunos de los nuevos cambios organizacionales derivados del teletrabajo en materia de salud ocupacional. Al respecto, se menciona que algunas de las ventajas del teletrabajo son la mejora del equilibrio entre la vida laboral y la personal, la posibilidad de tener un horario flexible al disminuir el tiempo requerido en el desplazamiento cotidiano, lo cual puede mejorar el bienestar de los trabajadores.

En ese sentido, es posible que el teletrabajo atenúe los efectos del síndrome de boreout. Futuras investigaciones determinarán los beneficios específicos de la modalidad de trabajo sobre el desarrollo y mantenimiento de enfermedades ocupacionales. Asimismo, será necesario considerar que las nuevas modalida-

des de trabajo requieren planificación y políticas de seguridad adecuadas, debido a que el paso a otras dinámicas organizacionales también puede repercutir de manera significativa en la salud médica y psicológica de los trabajadores (OMS & OIT, 2021). Por ejemplo, pasar gran parte del día en una misma posición frente a una computadora puede resultar en lesiones musculoesqueléticas. Recientemente, Grandón (2020) reportó una relación entre los factores de riesgo ocupacional biomecánicos y el dolor de cuello con el síndrome de boreout. Por ello, resulta importante incorporar estrategias de salud ergonómica para el teletrabajo.

Otros de los posibles riesgos de las nuevas modalidades laborales son el aislamiento, el agotamiento y la depresión. Ante estas amenazas, se ha establecido el “derecho a la desconexión” con el cual se evita solicitar a los empleados trabajar fuera del horario laboral previamente establecido, sin repercusión alguna. En este contexto, es importante destacar que, culturalmente, el patrón característico del síndrome de burnout suele ser más “políticamente correcto” que el patrón característico del síndrome de boreout. Al respecto, puede consultarse a Abubakar et al. (2021) para una revisión de ambos síndromes. La garantía del derecho a la desconexión es crucial en las organizaciones de países como México en donde las condiciones laborales suelen promover una sobrecarga de trabajo que frecuentemente resulta en el desarrollo del síndrome de burnout (Villavicencio-Ayub et al., 2015).

Las organizaciones deberán adaptar las estrategias de evaluación, prevención e intervención en enfermedades ocupacionales a las nuevas condiciones

laborales, considerando las recomendaciones de la OMS y la OIT (2021). En el caso del síndrome de *boreout*, cuando el trabajo sea presencial, será importante incluir métodos de observación directa que permitan registrar algunas de las conductas (e. g., chatear) relacionadas con el síndrome, con la finalidad de complementar la información recabada mediante instrumentos psicométricos. Además, se deberán incorporar indicadores de productividad, como el cumplimiento de metas en plazos determinados, con el objetivo de contar con una evaluación exhaustiva del fenómeno. En el caso del teletrabajo, esto podría

requerir el uso de un software especializado para monitorear la productividad de los trabajadores a la distancia. Sin embargo, su utilización deberá seguir lineamientos éticos y legales para llevar a cabo una gestión del desempeño responsable, respetando el derecho a la desconexión para prevenir un ritmo de trabajo excesivo que contribuya al desarrollo del síndrome. Finalmente, será necesario seguir investigando las variables que contribuyen al desarrollo de enfermedades ocupacionales para poder desarrollar intervenciones efectivas para su tratamiento y prevención en las organizaciones.

# R

## Referencias

- Abubakar, A., Rezapouraghdam, H., Behraves, E., & Megeirhi, H. (2021). Burnout or boreout: A meta-analytic review and synthesis of burnout and boreout literature in hospitality and tourism. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 1, 1-46.  
<https://doi.org/10.1080/19368623.2022.1996304>
- Cabrera, L. (2014). Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. *Revista Salud UIS*, 46(3), 259-265.  
<https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/4502>
- Daza, D., Plaza, M., y Hernández, H. (2017). Factores de riesgo intralaboral asociados al clima organizacional y su efecto sobre el síndrome de boreout en el sector salud. *Revista Espacios*, 38, 3-8. <http://www.revistaespacios.com/a17v38n58/17385803.html>
- Diario Oficial de la Federación (2018). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*.  
[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018)
- Fernández, C. (2017). *Adaptación y validación preliminar del cuestionario de medición del síndrome de Boreout en población chilena* [Tesis de licenciatura, Universidad de Concepción].  
<http://152.74.17.92/jspui/bitstream/11594/2519/3/Fern%C3%A1ndez%20Pincheira.pdf>
- Flores, N., Jenaro, C., Cruz, M., Vega, V. y Pérez, M. C. (2013). Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en profesionales de servicios sanitarios. *Pensando Psicología*, 9, 7-21. <https://doi.org/10.16925/pe.v9i16.613>
- Espino-Orbegoso, M. (2020). *Calidad de vida y síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Anterior Orrego]. [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6418/1/REP\\_PSIC\\_MARIAXIMENA.ESPINO\\_CALIDAD.DE.VIDA.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6418/1/REP_PSIC_MARIAXIMENA.ESPINO_CALIDAD.DE.VIDA.pdf)
- Grandón, V. (2020). *Influencia de dolencias corporales y factores de riesgo ocupacional sobre el Síndrome de Boreout en una empresa de videovigilancia y seguridad* [Tesis de licenciatura, Universidad de Concepción].  
<http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/688/1/Valerie%20Grandon%20Loaiza.pdf>
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29, 237-241. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci_arttext)
- Gómez-Tenorio, E. D., y Tapia- García, O. (2013). El síndrome del Boreout, sus estadios y estrategias. *Primer Congreso Estatal de Ciencias Administrativas*, 1, 52-58.  
<https://www.uv.mx/coatza/admon/files/2013/02/Memoria.pdf>
- Iacobucci, D. (2010). Structural equations modeling: Fit indices, sample size, and advanced topics. *Journal of Consumer Psychology*, 20(1), 90-98.  
<https://doi.org/10.1016/j.jcps.2009.09.003>
- Karatepe, O., & Kim, T. (2020). Investigating the selected consequences of boreout among cabin crew. *Journal of Air Transport Management*, 82, 101739.  
<https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2019.101739>

- Kompanje, E. (2018). Burnout, boreout and compassion fatigue on the ICU: It is not about work stress, but about lack of existential significance and professional performance. *Intensive Care Medicine*, 44(5), 690-691. <https://doi.org/10.1007/s00134-018-5083-2>
- Lance, C., Butts, M., & Michels, L. (2006). The sources of four commonly reported cutoff criteria: What did they really say? *Organizational Research Methods*, 9(2), 202-220. <https://doi.org/10.1177/1094428105284919>
- Marsh, H., Hau, K., & Wen, Z. (2004). In search of golden rules: Comment on hypothesis-testing approaches to setting cutoff values for fit indexes and dangers in overgeneralizing Hu and Bentler's (1999) findings. *Structural Equation Modeling*, 11(3), 320-341. [https://doi.org/10.1207/s15328007sem1103\\_2](https://doi.org/10.1207/s15328007sem1103_2)
- Morales, Y. (2021). *Síndrome de Boreout en Latinoamérica*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8625/Morales%20N%C3%BA%20C3%B1ez%20Yerka%20Doris.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morán, K. (2017). *Estudio psicométrico de una escala para medir el Boreout en trabajadores administrativos* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c9fe8be9-cde4-435a-96df-4f9624187967/content>
- Organización Mundial de la Salud & Organización Internacional del Trabajo (2021). Teletrabajo saludable y seguro: Resumen técnico. En *Teletrabajo saludable y seguro: Resumen técnico*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977>
- Organización Mundial de la Salud (2022). *Salud ocupacional*. <https://www.who.int/health-topics/occupational-health>
- Özsungur, F. (2020a). The Effects of Mobbing in the Workplace on Service Innovation Performance: The Mediating Role of Boreout. *Journal of Business Research-Turk*, 12(1), 28-42. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.826>
- Özsungur, F. (2020b). The mediating role of boreout in the effects of mobbing on service innovation performance. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 14(2), 203-213. <https://doi.org/10.1108/APJIE-12-2019-0085>
- Panagioti, M., Panagopoulou, E., Bower, P., Lewith, G., Kontopantelis, E., Chew-Graham, C., Dawson, S., Van Marwijk, H., Geraghty, K., & Esmail, A. (2017). Controlled Interventions to Reduce Burnout in Physicians: A Systematic Review and Meta-analysis. *JAMA Internal Medicine*, 177, 195-205. <https://doi.org/10.1001/jamainternmed.2016.7674>
- Rothlin, P. & Werder, P. (2009) *El nuevo síndrome laboral Boreout, recupera la motivación*. De bolsillo.
- Vilotta, N., Solanes, A., y del Rio, B. (2019). El Síndrome de Boreout: comparación entre trabajadores españoles e italianos. *Conferência -Investigação E Intervenção Em Recursos Humanos*, (9). <https://doi.org/10.26537/iirh.vi9.2852>
- Villavicencio-Ayub, E., Jurado-Cárdenas, S., & Valencia-Cruz, A. (2015). Work engagement and occupational Burnout: Its relation to organizational socialization and psychological resilience. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 6, 45-55. <https://doi.org/10.5460/jbhsi.v6.2.47026>