



Las opiniones y los contenidos de los trabajos publicados son responsabilidad de los autores, por tanto, no necesariamente coinciden con los de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad.



Esta obra por la Red Internacional de Investigadores en Competitividad se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Unported. Basada en una obra en riico.net.

El rasgo cultural de participación y su incidencia en el síndrome del boreout en PYMES siderúrgicas en Monterrey, Nuevo León

María Mayela Terán-Cázares¹

*Ivon Abigail González-Garza**

*Mónica Blanco-Jiménez***

Resumen

Este estudio tiene como objetivo analizar la incidencia del rasgo cultural de participación en el síndrome del boreout en diversas pymes proveedoras del sector acero en Nuevo León. Con fundamento en la teoría de la autodeterminación, considerando los elementos clave el aburrimiento laboral y el desenvolvimiento interno de los empleados. Es cuantitativo, donde se analizó una muestra de 80 proveedores empleando un modelo de regresión lineal simple. Con un coeficiente R^2 .514 y valores significativos en la variable del rasgo cultural de participación, se permite concluir que el desenvolvimiento de los empleados dentro de su entorno laboral, es un motivo que genera desinterés laboral en las pymes proveedoras del sector acero por ende las recomendaciones van encaminadas hacia los gerentes, para formar estrategias significativas que sean consideradas para aplicarse a los empleados de nivel operativo con la finalidad de disminuir este factor, y a su vez aumentar la satisfacción laboral.

Palabras clave: Síndrome del boreout, rasgo de participación, cultura organizacional, sector siderúrgico

Abstract

The objective of this study is to analyze the incidence of the cultural trait of participation in the boreout syndrome in several SMEs suppliers of the steel sector in Nuevo León. Based on the self-determination theory, considering the key elements of boredom at work and the internal development of the employees. This study is quantitative, where a sample of 80 suppliers was analyzed using a simple linear regression model. With a coefficient R^2 .514 and significant values in the variable of the cultural trait of participation, it is possible to conclude that the development of the employees

¹***Facultad de Contaduría Pública y Administración-Universidad Autónoma de Nuevo León.

within their work environment is a reason that generates labor disinterest in the SMEs suppliers of the steel sector, therefore the recommendations are directed towards the managers, to form significant strategies that are considered to be applied to the employees of operative level with the purpose of diminishing this factor, and at the same time to increase the labor satisfaction.

Keywords: Boreout syndrome, participation trait, organizational culture, steel sector.

Introducción

Hoy en día gran parte de las organizaciones, cuentan con personal abrumado y con poco interés por realizar sus actividades diarias (Brühlmann, 2015), afectando directamente en su cultura organizacional (CO), debido a que demuestran la falta de compromiso en el lugar de trabajo, por lo que se reduce la satisfacción laboral y personal (Mí y Saleh, 2022). Las personas son el producto de la cultura, a través de sus diversas agrupaciones sociales, por ende, las personas están condicionadas por un entorno cultural, el cual define su forma de actuar, debido a que esta previamente establecido por los individuos, y es aceptado al igual que ampliamente compartido por medio de una estructura social, que por medio de diversas interacciones se establecen los valores que determinan el comportamiento (Rojas Lizcano y Ramírez, 2001).

Por ende, los colaboradores aburridos tienden a desconcentrarse de su trabajo para dar paso al desarrollo de otras actividades diferentes a sus tareas laborales (Seckin, 2018). De esta forma la CO, es capaz de generar un efecto positivo o negativo en los empleados, ya que si esta percibe un entorno inadecuado, sin indicaciones apropiadas por parte de sus directivos, es menos probable que se cumpla el logro de los objetivos organizacionales, lo cual se ve reflejado principalmente en la participación a partir de la falta de sentido atribuido al trabajo surge a raíz de la poca interacción que existe con el directivo con el empleado, da paso a experiencias poco favorables, debido a la falta de comunicación (Özsungur,2020), de tal forma que el aburrimiento reduce las acciones creativas de los empleados.

Con el propósito de comprender si la participación como rasgo cultural, presenta una incidencia en el síndrome del boreout, es que se desarrolla la presente investigación la cual tiene como objetivo, analizar la relación entre ambas variables, para predecir a partir de que acciones se busque reducir este fenómeno, debido a que Eventualmente, dentro de los entornos laborales, los comportamientos de aburrimiento son considerados como parte de la cultura debido a que proyectan un deficiente interés de la persona por el lugar y las situaciones a las que se enfrenta (Van y Mehr, 2022).

Marco Teórico

Hoy en día gran parte de las organizaciones, cuentan con personal abrumado y con poco interés por realizar sus actividades diarias afectando directamente en su cultura organizacional, debido a que se demuestra la falta de compromiso en el lugar de trabajo, reduciendo la satisfacción laboral y personal.

Eventualmente, dentro de los entornos laborales, los comportamientos de aburrimiento son considerados como parte de la cultura laboral, debido a que proyectan un deficiente interés del colaborador por el lugar y por las situaciones a las que se enfrenta.

Tomando como referencia lo anterior, desde el año 2015 y anualmente el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), ha aplicado la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), a la población ocupada de México donde los resultados más significativos indica que para el 2019 cerca de 222 mil 879 personas renunciaron a su puesto de trabajo por insatisfacción laboral, entre las causas más comunes se encuentra el deterioro de condiciones laborales, así como los conflictos laborales

En este mismo año (2019), la consultora Kelly Servicios llevo a cabo su investigación denominada “Tendencias Del Entorno Laboral en México” donde demostró que el 36% de los mexicanos no están satisfechos con su actual empleo, asimismo el 16% no sabe dar una respuesta, esto se debe a que consideran el ambiente laboral como regular, donde argumentaron “no se fomenta el trabajo en equipo”, con respecto a las causas que propician la insatisfacción laboral, el 46 % respondió por las horas que laboran siendo 70 a la semana.

Síndrome del Boreout

En lo que respecta lo anterior, se describen las cualidades propias del síndrome del boreout, el cual es definido como un factor psicológico que se basa en el aburrimiento crónico a causa de las obligaciones laborales, donde el colaborador prefiere invertir su tiempo en cuestiones de ocio y personales, por falta de conocimiento por lo que realiza, siendo este fenómeno laboral desalentador, haciendo menos probable el cumplimiento de los objetivos organizacionales

De igual forma Daza et al (2017), señalan que el síndrome del boreout, conlleva de un fenómeno organizacional, donde los colaboradores se comportan de forma apática ante las condiciones laborales en las que se encuentra inmerso, por consecuencia la persona se frustra consigo mismo ya que sus labores son monótonas y rutinarias, lo cual opacan su esfuerzo profesional.

Según Guaramanto (2014), los síntomas básicos que presenta un trabajador que padece de BO son:

1. Cansancio físico constante sin ninguna razón aparente.
2. Permanentemente permanece irritado, incluso en su casa.
3. Es totalmente apático a cualquier actividad laboral en su actual trabajo.
4. Es una persona introvertida.

Asimismo, el clima laboral inapropiado es un elemento que repercute en el desarrollo profesional de los colaboradores. Por consecuencia, el descontento laboral se debe a que las tareas son poco interesantes, y al mismo tiempo no se cuenta con diversos estímulos motivantes para llevarlas a cabo, por lo que estos elementos inciden en el desarrollo de la carrera profesional y compromiso laboral del personal, esto trae consigo que las actividades sean inadecuadas y con pocos desafíos profesionales y organizacionales (Abubakar, 2020).

Bajo este mismo contexto, Curten (2013), describe que los efectos que trae consigo el *boreout* son conductas laborales contraproducentes como la apatía, el desinterés y enfurecimiento, donde la persona reacciona agresiva e impulsivamente ante cualquier acción, por más mínima que sea, a tal grado que los problemas intrapersonales se incrementan (Cangialosi, et al, 2020).

Asimismo, se han desarrollado diversos estudios que enmarcan la manera en que el síndrome del *boreout* se presenta un estudio llevado a cabo por la compañía Salary.com (2013), donde se aplicó una encuesta a 1,000 trabajadores estadounidenses, acerca de las principales distracciones y actividades, en las que prefieren realizar y pasar parte su tiempo dentro de su jornada laboral, se analizó principalmente que el 34% de los encuestados se distraen con facilidad, un 24% enmarco una hora como tiempo perdido, donde las principales actividades que prefieren realizar las personas se encuentra navegar en internet por uso personal (44.70%), socializar con demás empleados (23.40%), entretenimiento (6.80%) y hacer llamadas personales (3.90%) (En Forbes, 2013).

Teóricamente, Terán en conjunto con demás autores en el 2021 abordan desde un enfoque teórico como es que el *BO* repercute directamente en el rendimiento de los empleados, donde abordan diversos fundamentos significativos en la administración con la finalidad de dar respuesta a la interrogante ¿Cuáles son los enfoques teóricos y tendencias del síndrome del *BO* que incide directamente en la gestión del capital humano?, donde concluyen describiendo principalmente que este riesgo psicosocial afecta directamente en la motivación de los empleados.

El estudio del síndrome del *boreout* se acentúa en diversas teorías psicológicas las cuales se presentan a continuación con la finalidad de analizar el comportamiento del empleado:

Teoría de la Atribución Causal

Las conductas de logro, se explican a partir del modelo de Weiner (1986), el cual indica que el desarrollo de comportamientos se acusa a partir de las atribuciones causales, que son producto de la percepción del individuo donde esta tiene como consecuencias el cumplimiento o no de las expectativas (el proceso cognitivo) de carácter afectivo (emociones que dependen de una atribución), de tal manera que los resultados que se esperan puede ser positivos (el éxito cuando logra un objetivo), o negativo (cuando no se logra lo esperado), de tal forma que para este último el individuo experimenta sentimientos de frustración, tristeza y fracaso (Manassero y Vázquez, 1989).

Por consiguiente, la teoría de la atribución causal es un elemento fundamental en el burnout, ya que señala principalmente que las consecuencias psicológicas que la persona experimenta, en este contexto en el entorno laboral son de carácter emocional y en base a sus expectativas, tendrán influencia directamente en su estado motivacional del empleado, y por lo tanto determinará su conducta futura de logro.

De esta manera, cuando una persona no obtiene el éxito en sus tareas, se interpreta a partir de la dificultad de esta, donde los resultados se ven reflejados en la desmotivación y los estados de ansiedad (Cornoy, et. al, 2006). Lo interesante de esta perspectiva teórica, es que permite explicar e incluso predecir diversas creencias, conductas, respuestas y comportamiento de los sujetos ante diversas situaciones (Wang, et al., 2007).

Teoría de la motivación e Higiene

En el año de (1959), Frederick Herzberg, et al., proponen su Teoría de la Motivación- Higiene, la cual sustenta que la actitud de los empleados hacia su trabajo determina su contribución en el desempeño siendo que este puede ser positivo o negativo, conforme a las labores que realiza (Alshmemri, et. al., 2017).

Por ende, la teoría de la motivación e higiene cimienta que el crecimiento de una persona va encaminado a partir de los resultados que obtiene, por lo que se establece el termino motivadores, como el principal elemento para poder llevar a cabo las tareas y que a la vez permiten que una persona pueda desarrollarse y satisfacer sus necesidades de autorrealización (Herzberg, 1959), de esta forma esta considera que el agotamiento emocional, es resultado, de los niveles altos de estrés y a su vez 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).

A continuación, en primer lugar, se describe teóricamente el término cultura organizacional, como elemento central, posterior a ello se presenta el modelo de donde se parte para estudiar como variable independiente el rasgo de participación.

Cultura Organizacional

La Cultura Organizacional para Schein (1985), es el patrón de suposiciones básicas compartidas, inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo dado a medida que aprende a enfrentar sus problemas de adaptación externa e integración interna, que ha funcionado lo suficientemente bien como para ser considerada válida y, por lo tanto, para ser considerada. enseñado a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas.

De esta forma, es significativo estudiar la cultura organizacional debido a que puede ser un factor que facilite o dificulte encontrar la solución de conflictos los cuales están vinculados, con la adaptación en el entorno e integración interna ya que permite obtener un mejor análisis dentro de las estructuras sociales y organizacionales.

Si el colaborador, como parte de su cultura refleja frustración, y desinterés esto tiene a su vez repercusiones reflejadas en sus actitudes, sentimientos y comportamientos negativos que generan una insatisfacción laboral, ya que al mismo tiempo estos comportamientos proporcionan un marco en el lugar de trabajo, por lo que si un colaborador se muestra aburrido impactara en la satisfacción laboral y personal.

Conceptualmente el término de cultura organizacional es amplio, por lo que a continuación se contemplan los conceptos encaminados a describir parte de los comportamientos, de esta forma para, dicho término se establece a partir de un conjunto de supuestos que son identificados y desarrollados por un grupo con la finalidad de poder afrontar los conflictos que implican la adaptación externa e interna dentro de una organización, así mismo es establecida como una actitud correcta esto debido a que permite, descubrir y generar un conocimiento en el lugar de trabajo (Schein, 2010).

Por su parte, Mbah, et al., (2018), señalan que “la cultura organizacional proporciona un marco con respecto al comportamiento de los empleados en sus lugares de trabajo” (p.570). Por lo que debe ser vista como el conjunto de experiencias importantes y significativas tanto internas y externas que los individuos en una empresa han experimentado e implementado estrategias para adaptarse a la organización.

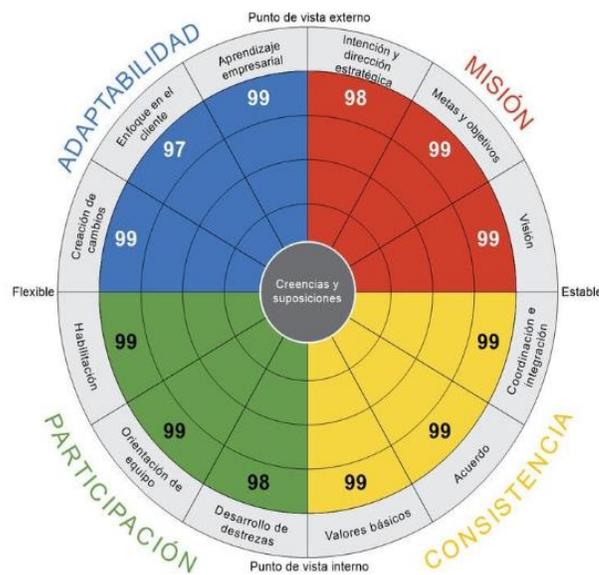
Para el caso de este estudio, la cultura organizacional se estudia a partir del modelo desarrollado por Fey y Denison (2003), dicho modelo se conforma por 4 rasgos las cuales tienen como objetivo,

proporcionar alternativas de solución para que de esta forma se incremente la efectividad organizacional, además de los beneficios que esto traiga consigo, a partir de la identificación de las fortalezas y debilidades.

Dentro de la figura 1 se presenta el modelo donde uno de los rasgos que lo conforma es la participación:

Figura 1

Modelo de cultura organizacional



Fuente: Fey y Denison (2003).

De esta forma es significativo destacar que la participación es un rasgo interno que busca que el empleado se desenvuelva y muestre interés por realizar sus actividades diarias.

Rasgo cultural de Participación

Para este estudio es el rasgo localizado en el extremo inferior izquierdo, entre el eje interno y la flexibilidad, promueve la incentiva en la toma de decisiones, y dar solución a los retos internos que surjan con capacidad de creatividad, donde se considera fundamental, el Empowerment a partir de la iniciativa al momento de dirigir el trabajo (Terán et al.,2018).

Principalmente, la participación se define como "formar parte de una actividad y actuar en ella" Dado que promueve el funcionamiento eficiente de los proyectos y sirve de base para establecer cualquier tipo de interacción social a través de la comunicación, la participación es esencial para todas las actividades que se llevan a cabo (Pérez Salanova, 2002).

Asimismo, Terán et al., (2018), indican que la participación se caracteriza por facultar y dar poder a los empleados, sobre todo en temas en caminados al trabajo en equipo y sobre todo la capacidad de poder intervenir en la toma de decisiones, de tal manera que los empleados se comprometen con su trabajo, debido a que se sienten parte de esta.

Esta dimensión según Denison (2001), mide los factores de:

o Empowerment: Los colaboradores deben tener autoridad, autonomía y responsabilidad para gestionar su propio trabajo, dándoles confianza para proponer iniciativas. Los colaboradores son conscientes de los límites dentro de los cuales son libres de tomar decisiones y llevar a cabo la ejecución de su propia actuación.

o Orientación al equipo: En toda empresa es significativo que el trabajo se maneje de forma colectiva, de tal forma que se lleve a cabo la solución de problemas, así como el logro de metas y objetivos sean bajo el sentido de responsabilidad, de todos aquellos que la integran, asimismo se da la operación hacia las actividades en común.

o Desarrollo de competencias: Su principal objetivo es incrementar y mantener la competitividad entre los departamentos, de tal forma que la organización invierte constantemente en el desarrollo de nuevas y diversas habilidades que hacen que el trabajador aproveche e implemente amplias destrezas

Por otro lado, Salazar et al., (2009), describe al rasgo de participación como la integración interna, haciendo referencia a las cuestiones relativas a la forma en que los miembros de una organización interactúan internamente, refiriéndose principalmente al lenguaje, a las normas de inclusión y exclusión de los individuos, a los métodos para obtener y ejercer el poder y a los canales para recompensar y castigar los comportamientos, las conductas y las acciones.

Tomando en cuenta lo anterior es importante señalar que el síndrome del boreout es un elemento que permite identificar si los empleados tienen un desinterés por sus actividades laborales, las cuales se miden a partir de su nivel de participación donde este síndrome se puede presentar a partir de las percepciones de ineficacia limitan el desarrollo de las propias capacidades, personas con

altos sentimientos de inseguridad, se comportan de una manera que llegan a dudar de sus capacidades, por lo que tienden a disminuir sus esfuerzos, o en cierta medida abandonan por completo las tareas

Es por ello que el objetivo central de esta investigación consiste en identificar la incidencia del rasgo cultural de la participación como elemento de la cultura organizacional, en el síndrome del *boreout* en proveedores del sector siderúrgico en Monterrey, Nuevo León.

Dado lo anterior, la pregunta central es saber en ¿En qué medida hay una influencia significativa del rasgo cultural de la participación como elemento de la cultura organizacional incide en el síndrome del *boreout* en proveedores del sector siderúrgico en Monterrey, Nuevo León?

Las hipótesis para el presente estudio son:

H1: El rasgo cultural de la participación incide en el síndrome del *boreout* en proveedores del sector siderúrgico en Monterrey, Nuevo León

H0: El rasgo cultural de la participación no incide en el síndrome del *boreout* en proveedores del sector siderúrgico en Monterrey, Nuevo León

Metodología

El presente estudio es exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo con corte transversal, considerando la investigación de manera cuantitativa no experimental donde se llevó a cabo una investigación de campo para la elaboración y la aplicación de encuestas.

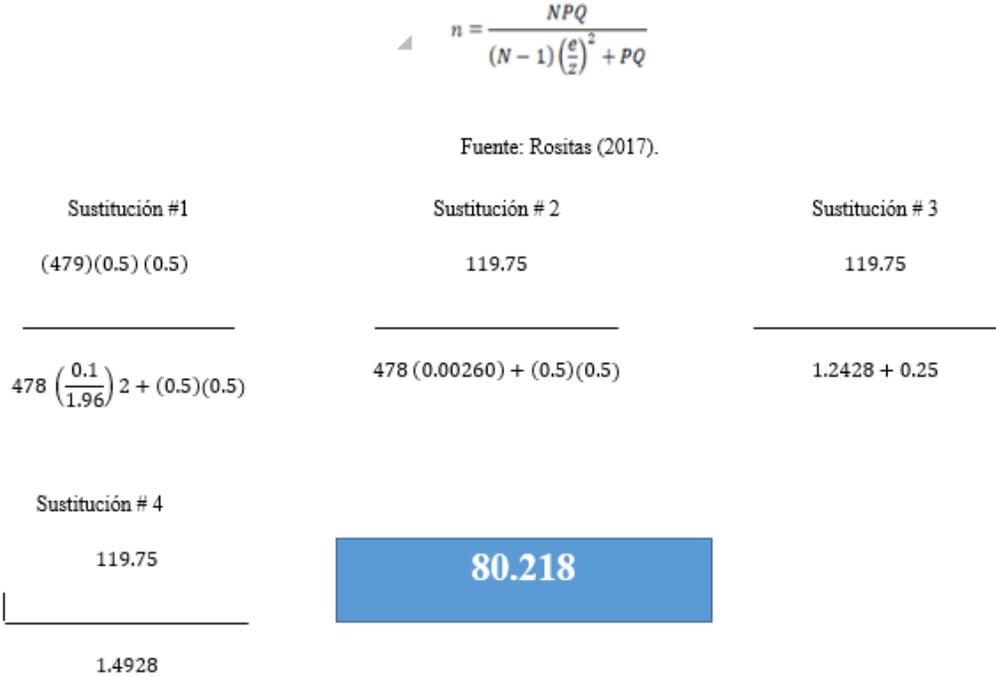
Para la elaboración del instrumento se trabajó de forma virtual por medio de la plataforma de Google Forms, a partir de dos instrumentos validados para la variable independiente del rasgo de participación se obtuvo a partir de Terán et al., (2018), el cual cuenta con un total de 9 ítems., para la variable del síndrome del *boreout* se consideró el instrumento desarrollado por Cabrera Noriega (2014), el cual al momento de validarlo se contó con un total de 15 ítems, en total el instrumento cuenta con 24 ítems. Cada ítem contó con una escala de Likert donde el participante contaba con 5 opciones de respuesta las cuales van desde 1=totalmente en desacuerdo, 2= poco de acuerdo, 3= neutral, 4= poco de acuerdo y 5= totalmente de acuerdo.

Los sujetos de estudio son proveedores que pertenecen a la cadena de valor de una empresa siderúrgica líder reconocida internacionalmente por sus procesos, por lo que son considerados para participar en el instrumento por las actividades que desarrollan durante su jornada laboral, para poder llegar a los sujetos de estudio principalmente se obtuvo un listado de las pymes proveedoras, las

cuales fueron un total de 20 participantes, de ellas se tuvo en total un total de 479 empleados proveedores, del cual se aplicó la fórmula de la muestra de Rositas (2017), para datos finitos con un error de 0.10, con un nivel de confianza de 95% y una proporción de 0.50 el cálculo dio como resultado una “n” de 80 empleados proveedores, tal como se describe en la figura 2

Figura 2

Fórmula para cálculo de la muestra

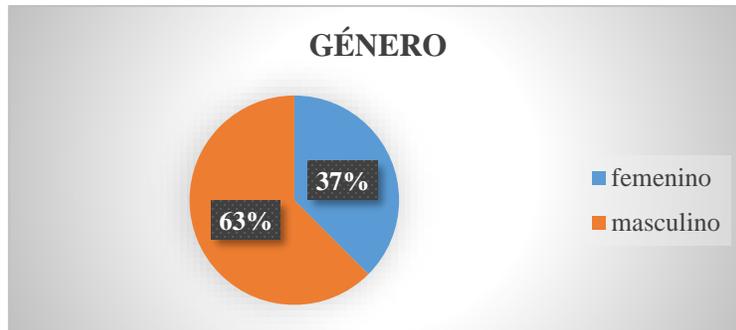


Fuente: Elaboración a partir de Rositas (2017).

A continuación, los gráficos 1 y 2 describen datos demográficos de los sujetos de estudio

Gráfico 1

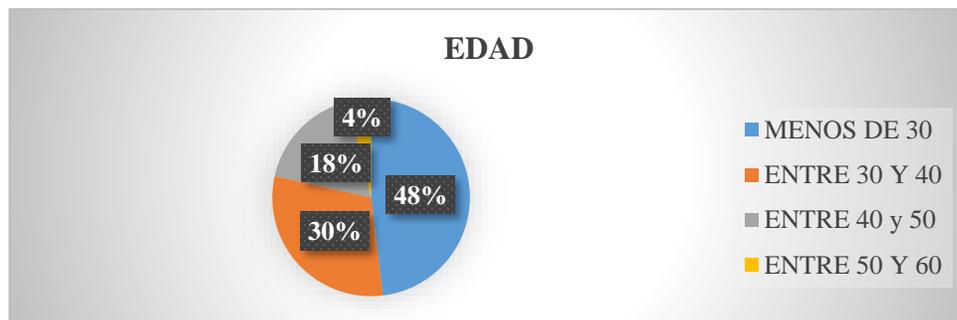
Género de los participantes



Se puede observar en el gráfico 1, que el género masculino fue el que obtuvo una mayor representación en un 63%, lo cual corresponde a un total de 50 hombres, de tal forma que el 37% se conforma por el género femenino siendo 30 mujeres empleados proveedores.

Gráfico 2

Edad de los participantes



Considerando el gráfico 2 se encontró que el rango de edad promedio de la población fue menor a 30 años (48%) con un total de 38 empleados proveedores, esto quiere decir que pertenecen a una generación Millennial y/o Generación Z, seguido de ello se encuentra el rango perteneciente entre 30 y 40 años (30%), con 24 empleados proveedores, por debajo está el personal con edad mayor a 40 pero menos de 50 (18%), con 14 empleados proveedores y en última instancia la generación X y/o baby boomers con 4% siendo 3 empleados proveedores.

Resultados

Análisis de regresión línea simple

Con la finalidad de dar respuesta a la pregunta central del estudio, es que a continuación se desarrolla el análisis inferencial a partir del modelo de ecuación de regresión lineal, donde los resultados se obtuvieron en primera instancia a partir de los Alpha de Cronbach de cada uno de los ítems de las variables del estudio, posterior a ello se formuló, un promedio ponderado de cada una de las variables, a partir de la función de suma producto en Excel, una vez obtenidos los promedios ponderados se trabajaron los datos en el programa estadístico SPSS V.21, a través de la función analizar regresión lineal múltiple, es que se introducen las variables por pasos (stepwise), para identificar con mayor claridad las variables fueron denominadas como: PROMEDIOPAR: Rasgo de la CO Participación, y la variable dependiente PROMEDIOBO: Síndrome del boreout. Para que esto se lleve a cabo este modelo contiene como principales elementos:

-La significación de F-test: Indica que el modelo es estadísticamente significativo siempre y cuando sea menor a 0.05

-R cuadrado: Es cuanto las variables independientes explican en la variable dependiente, indican el porcentaje de varianza de la variable dependiente explicado por el conjunto de variables independientes, de esta forma si el R-cuadrado es mayor, tiende a ser más explicativo y mejor será

-Durbin Watson: Es importante ya que se utiliza para encontrar la correlación serial entre los errores, en donde el rango debe de ser 1.5-2.5

-ANOVA: Se caracteriza por comparar las medias de cada una de las variables que conforma el estudio, para que de esta forma se identifica si existe una independencia entre ellas.

La tabla 1 muestra el desarrollo del modelo donde se muestran los siguientes resultados:

Tabla 1

Modelo para la variable Rasgo de la cultura organizacional: Participación

Resumen del modelo ^b					
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	.514 ^a	.264	.255	.454669	2.108

a. Predictores: (Constante), PROMPART

b. Variable dependiente: PROMBO

Fuente: Elaboración a partir del SPSS V.21

Se identifica que el valor del Durbin Watson de 2.108 el cual comprueba la independencia y marca la auto correlación dentro de la regresión, así mismo se identifica que el modelo de regresión lineal múltiple arrojó un coeficiente aceptado (r) de .514 por parte del modelo de la investigación al igual que el coeficiente de determinación señala a 0.264.

Análisis de Varianza

Este tiene como propósito comparar las medias de la variable para identificar la independencia en este caso de la variable del rasgo de la cultura organizacional participación, el cual se puede comprender con mayor precisión en la tabla 2

Tabla 2

Análisis de Varianza ANOVA

ANOVA ^a					
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	5.788	1	5.788	28.000	.000 ^b
Residual	16.124	78	0.207		
Total	21.913	79			

a. Variable dependiente: PROMBO

b. Variables predictoras: (Constante), PROMPART

Fuente: Elaboración a partir del SPSS V21.

Como se observa en la tabla 2 el modelo 1 se acepta, donde la variable del rasgo cultural es independiente del síndrome del burnout, a partir de un valor inferior del 5% de la significancia.

T- Student

Para este apartado se toman en cuenta los valores de T Student, el cual enmarca que si este es menor a 0.05 significa que la variable independiente se relaciona significativamente con la variable dependiente, por lo tanto, tienen influencia sobre ella, ayuda a predecir. Asimismo, en la tabla 3 se observa el coeficiente beta (β) cuya principal finalidad es marcar la intensidad y la dirección de la relación entre las variables.

Tabla 3*Significancia de la T-Student*

Modelo	Coeficientes ^a				
	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		
	B	Error típ.	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	2.319	0.237		9.773	0.000
PROMPART	0.318	0.060	0.514	5.292	0.000

Fuente: Elaboración a partir del SPSS V21.

Considerando los resultados obtenidos en la significancia de la T-Student la cuales es inferior al 5%, de esta forma se comprueba que la variable independiente del rasgo cultural de participación incide en un 0.514 en el síndrome del boreout en los proveedores que pertenecen a la cadena de valor de una empresa siderúrgica en Monterrey, Nuevo León.

De esta forma la ecuación lineal para la variable de síndrome del boreout= $2.319 + 0.51 + \epsilon$, donde se comprueba la hipótesis H1, que indica la participación forma parte de la cultura organizacional de las pymes proveedoras, pero esta tiene un efecto negativo debido a los comportamientos y actitudes tanto del personal como de los directivos, lo cual se ve reflejado en las actitudes y acciones dirigidas a la indiferencia del entorno laboral, determinando cualidades y características profesionales que lleven al decepción hacia la empresa.

Conclusiones

Con el desarrollo del presente estudio, se logró principalmente cumplir con el objetivo general, a partir de los análisis estadísticos, identificando el grado de incidencia el rasgo de participación en el síndrome del boreout, interpretándose en un 51.4% esto en los empleados que pertenecen a la cadena de valor de una empresa siderúrgica, donde significativamente se interpreta que el empleado se desenvuelve en una cultura inestable haciendo que el empleado esté desinteresado por desenvolverse y trabajar en equipo dentro de su entorno laboral.

Aunado a lo anterior, el colaborador desconfía ampliamente en el control de los departamentos y al mismo tiempo este siempre busca mejorar, por lo cual con sus conductas y comportamientos negativo genera una cultura desfavorable, que se ve reflejado al coordinar y elaborar proyectos a través de diferentes áreas, lo cual es difícil mantener el sistema de valores de su organización como pauta para dirigir la forma en que se debe de actuar ante un asunto complicado.

Por ende, se comprueba lo establecido con diversos autores, que se destacaron dentro del apartado de marco teórico como es el caso de, Wallace y Wesse (1995), que indican bibliográficamente que existen diversos elementos por los cuales la cultura organizacional, tiende a convertirse en democrática, ya que en diversas ocasiones la persona desarrolla funciones monótonas, y al mismo tiempo no pone en práctica sus conocimientos y habilidades como profesionalista. De igual forma, Alvarado y Monroy (2013), indican que, si un empleado no se siente satisfecho con su organización, esto repercutirá directamente en el entorno en el que se encuentra, por lo que sus funciones las llevara a cabo con poca creatividad y entusiasmo.

De esta forma con el desarrollo del estudio se comprueba principalmente que la participación del empleado genera un malestar consigo mismo, al comprobar que sus esfuerzos son mínimos, por lo que se pueden trabajar en propuestas de intervención las cuales se base en la promoción dentro de los niveles laborales, ya que en gran medida el burnout se manifiesta a partir de las actividades rutinarias, por ello es que el principal trabajo del área de recursos humanos es agilizar y hacer una rotación de puestos interno con la finalidad de incrementar las habilidades interpersonales y sobre todo generen un sentido de compromiso al tener nuevas actividades que le generen a la persona esa satisfacción y que de esta forma se reduzca el nivel de aburrimiento laboral.

Esto representa una oportunidad de crecimiento para toda organización permitiendo tener la facilidad de formar ideas concretas para obtener beneficios y poder experimentar para tener nuevos aprendizajes, haciendo de esta manera la creatividad, en caso de que no sea gestionado en su totalidad implica el desaprovechar la capacidad de innovación. Dentro de este proceso el gerente aumenta su liderazgo el cual se ve reflejado en el momento que detecta las habilidades que desarrolla cada uno de sus colaboradores, analizando las reacciones a probar nuevas experiencias.

Referencias

- Abubakar, A. M. (2019). Using hybrid SEM – artificial intelligence: Approach to examine the nexus between BO, generation, career, life and job satisfaction. *Personnel Review*, 49(1), 67–86. <https://doi.org/10.1108/pr-06-2017-0180>
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16. doi:10.7537/marslsj140517.03.
- Brühlmann, T. (2015). Fatigue en cas de burnout et BO. *Revue Médicale Suisse*, 11(471), 923-926

- Cangialosi, N., Odoardi, C., & Battistelli, A. (2020). Learning Climate and Innovative Work Behavior, the Mediating Role of the Learning Potential of the Workplace. *Vocations and Learning*, 1-18
- Conroy, D.E., Kaye, M.P., y Coatsworth, J.D. (2006). Coaching climates and the destructive effects of mastery-avoidance achievement goals on situational motivation. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 28, 69-92. <https://doi.org/10.1123/jsep.28.1.69>
- Curten, S. (2013). Síndrome de Boreout y entrenamiento. *Organisations Beratung Superv Coach* 20, 473-478 <https://doi.org/10.1007/s11613-013-0347-8>
- Daza, D., Plaza, M. T., & Hernández, H. E. (2017). Factores de riesgo intralaboral asociados al clima organizacional y su efecto sobre el síndrome de BO en el sector salud. *Revista ESPACIOS*, 38(58). <http://ww.revistaespacios.com/a17v38n58/17385803.html>
- Denison, D. (2001). Organizational culture: can it be a key lever for driving organizational change? En C. L. Cooper, S. Cartwright y P. Ch. Earley (Eds.), *The International Handbook of Organizational Culture and Climate* (pp. 347-372). John Wiley & Sons.
- 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.
- Fey, C. F., Denison D., R. (2003). *Organizational Culture And Effectiveness: Can American Theory Be Applied In Russia?*. Paper 598 Davidson Institute Working Paper Series
- Forbes Staff. (2013b, October 13). México, el país con mayor insatisfacción laboral de Latam. *Forbes México*. <https://www.forbes.com.mx/mexico-el-pais-con-mayor-insatisfaccion-laboral-de-latam/>
- Guaramanto, N. (2014). *Motivación Laboral - El BO Síndrome Laboral: Cómo Afecta la Productividad Laboral y Creatividad en los Colaboradores*. Recuperado de lánzate ya: <http://www.lanzateya.com/article.php?At=192>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley.
- Mbah, P. Ekechukwu, Ch, Obi, I. (2018). An Exploration of the Relationship between Organizational Culture and Turnover Intentions of Selected Small and Medium Enterprises (SMEs) in South-East, *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences* 8 (5), 568-

588.http://hrmars.com/hrmars_papers/An_Exploration_of_the_Relationship_between_Organizational_Culture_and_Turnover_Intentions_of_Selected_Small.pdf

- 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>
- Manassero, M. A., & Vázquez, Á. (1995). La atribución causal como determinante de las expectativas. *Psicothema*, 7(2),361-376. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72707210>
- Pérez-Salanova, M. (2002). La participación de las personas mayores: apuntes para una agenda de intervenciones gerontológicas. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 45, 21-32.
- 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.
- Rojas Lizcano, L. A., Ramírez, C. J. (2001). Validación del modelo simbólico-cultural de comportamiento del consumidor, *Revista Colombiana de Marketing* 2(3), 1-22 <https://www.redalyc.org/pdf/109/10900305.pdf>
- Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y CO: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 20(4), 67-75. <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>
- Schein, E. H. (1985). *How Culture Forms, Develops and Changes*. Gaining Control of the Corporate Culture.
- Seckin, S. (2018). Boredom at Work: A Research on Public Employes, *Journal of Business Research Turk* 10(1), 639-351
- Özşungur, F. (2020). The Effects Of Bo On Stress, Depression, And Anxiety In The Workplace. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(2), 1391–1423. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i2.1460>
- Terán Cázares, M. M., Rodríguez Garza, B. N., & González Garza, I. A. (2021). El síndrome BO y su incidencia en la gestión de capital humano. *VinculaTégica*, 7(2), 1129–1141. <https://doi.org/10.29105/vtga7.1-169>

Wang, J., Biddle, S.J.H., y Elliot A.J. (2007). The 2x2 achievement goal framework in a PE context. *Psychology of Sport and Exercise*, 8, 147-168.

Weiner, B. (1986). *An attributional theory of motivation and emotion*. New York: Springer-Verlag.

Van Tilburg Wijnand, A. P., & Mehr Panjwani, E. R. (2022). Boring People: Stereotype Characteristics, Interpersonal Attributions, and Social Reactions, *Personality and social psychology bulletin* 1-15 10.1177/01461672221079104