

RESUMEN

Síndrome de boreout: evaluación en los trabajadores de áreas de producción

Luis Cabrera Noriega^{1*}

¹ Sociedad Venezolana de Salud Ocupacional, Venezuela

*Correspondencia: Luis Cabrera Noriega
lecano56@gmail.com

INTRODUCCIÓN

El Síndrome de Boreout es una condición relacionada con una tríada relacionada con el aburrimiento, el desinterés y la infraexigencia, lo cual genera trastornos a la población trabajadora así como pérdidas cuantiosas a las empresas. En el año 2014 se diseñó un instrumento de medición que se ha venido aplicando exclusivamente en trabajadores ofimáticos, con el fin de determinar la presencia del Síndrome de Boreout en diferentes poblaciones trabajadoras; en esta oportunidad se establecieron algunas modificaciones al instrumento original y se aplicó a una población de trabajadores no ofimáticos en una empresa del sector manufacturero (específicamente del ramo alimenticio). El Síndrome de Boreout es un nuevo síndrome laboral que cada vez afecta a un mayor número de trabajadores, y que tiene como consecuencias la depresión y la falta de autoestima. Fue descrito por primera vez en marzo de 2007, en un libro publicado por los suizos Phillipe Rothlin y Peter Werder, titulado “El nuevo Síndrome Laboral: Boreout”, quienes sostienen que el Boreout consiste en tres elementos: Aburrimiento, Desinterés e Infraexigencia, que se entrelazan sensiblemente de manera interdependiente. Estos tres elementos están siempre ligados de algún modo e interactúan entre sí, y prácticamente en cadena. Aquel que se encuentra infraexigido, empieza a aburrirle el trabajo, y quien se aburre, más pronto que tarde, empezará a perder interés por lo que hace. Por esta razón resulta difícil separar

claramente estos componentes al momento de establecer criterios para su medición inequívoca. Un trabajador portador del Síndrome de Boreout se pudiera caracterizar como un trabajador con malestar consigo mismo, al comprobar que su esfuerzo no sirve de mucho, ni a nivel económico, ni tampoco le sirve para promocionarse a nivel laboral, además que en lo personal, se siente frustrado porque tiene que repetir todos los días las mismas tareas que encuentra “sin sentido”, todo esto nos dibuja un trabajador aburrido, desinteresado e infraexigido, es decir portador del Síndrome de Boreout. La aplicación del instrumento de medición del Síndrome de Boreout se venía aplicando exclusivamente en trabajadores ofimáticos; pero, consideramos que los trabajadores no-ofimáticos también podrían ser susceptibles a ser portadores de la tríada que identifica a esta novel patología. Por esto, nos planteamos hacer algunos ajustes en algunos ítems a un instrumento de nuestra autoría conocido como CEBO (Cuestionario Evaluador de Bore-Out) para aplicarlo a trabajadores no-ofimáticos, atendiendo criterios de confiabilidad y validez, y obteniendo como resultado que sí existen dentro de los trabajadores no-ofimáticos individuos portadores del Síndrome de Boreout. Las Estrategias Pro-Boreout no son más que las acciones que el trabajador emprende para simular que está abrumado por el trabajo, por lo cual no se le asignan más tareas, y como consecuencia perpetúa el Síndrome de Boreout. Son un total de diez (10) estrategias entre las cuales resaltan: Documentos, Pantallas, Pseudoentrega, Compresión, Laminamiento, entre otras.



OBJETIVO

1. Determinar la presencia del Síndrome de Boreout en trabajadores no-ofimáticos.
2. Aplicación de una versión modificada del Cuestionario de Boreout para determinar la presencia del Síndrome de Boreout en trabajadores no-ofimáticos.
3. Someter el Cuestionario de Boreout modificado a los criterios de confiabilidad y validez que permitan establecer la factibilidad de su empleo como instrumento de medición en trabajadores no-ofimáticos.
4. Establecer cuál es la Estrategia Pro-Boreout más utilizada por los trabajadores no-ofimáticos evaluados.

METODOLOGÍA

Se realizó un estudio exploratorio de campo, aplicando el instrumento de medición en trabajadores no-ofimáticos de una empresa manufacturera del sector alimentos de la ciudad de Valencia, Carabobo, Venezuela. El instrumento está conformado en (3) partes. Parte I, correspondiente a datos sociodemográficos (edad, género, carga familiar, estado civil, entre otros). Parte II, con 18 ítems, siendo las opciones de respuesta de la escala tipo Likert, partiendo desde el “Nunca” hasta el “siempre”, contando con nueve enunciados en posición positiva y 9 enunciados en posición negativa, y estando los 18 ítems distribuidos en las tres dimensiones. Parte III, integrada por 10 enunciados, una para cada Estrategia Pro-Boreout, utilizando para ello la misma respuesta tipo de Likert basada en frecuencia, con esta última parte se pretende precisar con qué frecuencia estaría utilizando la estrategia el trabajador durante su desempeño laboral. En total el trabajador estaría aportando un total de 48 datos a través del instrumento de investigación.

RESULTADOS

De la revisión se obtuvieron factores importantes, causas Se aplicó el CEBO Modificado a 150 trabajadores no-ofimáticos resultando un 74% (111) participantes del sexo femenino y 26 (39) pertenecientes al sexo masculino. El rango de edades de 20 a 64 años. Nivel académico predominante Universitario Incompleto

Se aplicó el Juicio de Expertos para establecer el nivel de validez del contenido, mostrándose los expertos de acuerdo en que la información incluida era completa y adecuada, los expertos consideraron que el número de ítems debería ser el mismo, y solo modificar algunos que no representaran correctamente a los trabajadores no-ofimáticos. Para el cálculo de la confiabilidad del instrumento se empleó el análisis del índice de consistencia interna de las respuestas de los enunciados, con el Alfa de Cronbach, arrojando un valor de 0,890 lo que indica una confiabilidad muy buena (entre 0,80 y 0,90). Para determinar la validez del constructo se analizó la estructura interna sometiendo los 18 enunciados a un análisis factorial.

CONCLUSIÓN

Se trata de un instrumento diseñado con la rigurosidad científica de su antecesor para determinar la presencia del Síndrome de Boreout en trabajadores no ofimáticos. Se respetaron los criterios de confiabilidad y validez que permitan garantizar su uso en la determinación de Síndrome de Boreout en trabajadores no-ofimáticos. Se estableció cuáles son las Estrategias Pro-Boreout utilizadas por Trabajadores No-Ofimáticos.

Palabras Clave: ergonomía, boreout, trabajador no-ofimático, factores de riesgo psicosocial en el trabajo, instrumento de medición



REFERENCIAS

1. Rothlin, P – Werder, PR “El Nuevo Síndrome Laboral: Boreout, 1ra Edición, España, Penguin. Ramdon House, Grupo Editorial. 2011
2. Cabrera; LE “Síndrome de Boreout: Diseño, Confiabilidad y Validación Preliminar de un Instrumento para su medición”. Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud. Vol, 46, Nº 3, Septiembre-Diciembre. 2014

