Ficha de Prevención

observatorio de riesgos psicosociales UGT

19/2013

19

Riesgos psicosociales

El boreout, o aburrimiento en el trabajo

¿Qué es el Boreout?

Hasta hace poco uno de los síndromes más conocido en el ámbito laboral era el "Burnout", el estar "quemado", desbordado por el trabajo. Recientemente ha salido a relucir un síndrome que es todo lo contrario, el Boreout, el "aburrimiento crónico", una situación desesperante. Son las dos caras de la misma moneda, en cuanto llevan al desinterés por el trabajo y finalmente la depresión.

El hecho de imaginar no hacer nada en el trabajo es muy popular e idílico Pero la realidad es totalmente distinta: el deber de estar sentado durante horas en el trabajo sin saber qué hacer es una situación desesperante

El boreout es el nuevo síndrome laboral –aunque todavía no hay suficiente documentación científica-que cada vez afecta a un mayor número de trabajadores y que tiene como consecuencia la depresión y falta de autoestima. Fue descrito por primera vez en marzo del 2007, en un libro publicado por los suizos Philippe Rothlin y Peter R. Werder [1]. Esta situación viene dada normalmente por un jefe que no delega, bien por la retribución que significa desempeñar más tareas, o bien porque prefiere asumir todo tipo de funciones excepto aquellas que son aburridas e insignificantes.

¿Cómo se manifiesta?

El Boreout se fundamenta en los siguientes elementos:

- **Infraexigencia:** describe el sentimiento ante la capacidad de poder rendir más en el trabajo de aquello que exige la empresa.
- **Aburrimiento:** expresa un estado de desgana y de duda, porque el empleado no sabe qué hacer durante todo el día.
- **Desinterés:** se detecta una ausencia de identificación con el trabajo.

[1] **Rothlin, Philippe – Werder, Peter R. (2009) "El nuevo síndrome laboral Boreout. Recupera la motivación". Ramdon House Mondadori S.A. Barcelona, España.**
Para saber más.www.boreout.com

Con la Financiación de:
DI-0010/2012
FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Indicadores del síndrome:

- Cuesta demasiado esfuerzo poner en marcha cualquier tipo de iniciativa por más mínima que sea.
- El cuerpo experimenta un gran cansancio corporal cuando se llega al trabajo.
- Se le dedica cada vez más tiempo a cuestiones personales en el horario laboral, que a las profesionales.
- Se es incapaz de hablar con el jefe directo sobre el propio trabajo que se está llevando a cabo o el rendimiento personal.
- Se encuentra una gran dificultad por definir claramente cuáles son las tareas diarias que se realizan en la empresa.
- Se percibe cualquier comentario acerca del trabajo que se realiza o del desempeño en el mismo como un ataque hacia la propia persona.
- Se tiene un sentimiento de frustración constante cuando se acude a reuniones ya que reconoce que debería estar aportando más de lo que está haciendo.
- Si bien el Boreout tiene algunas manifestaciones físicas, todavía no se trata clínicamente. Para evitar que los síntomas se prolonguen o empeoren, se recomienda hablar con la autoridad correspondiente apenas comiencen a aparecer.

Cómo prevenir el Boreout.

Intervención sobre la Organización:

Mejorar el clima laboral promoviendo el trabajo en equipo.	**Mejorar las redes de comunicación y promover la participación de los trabajadores en la organización**
Aumentar el grado de autonomía y control del trabajo.	**Fomentar la flexibilidad horaria**
Definir claramente las funciones y rol de cada trabajador en la organización	**Fomentar las relaciones laborales y la comunicación, ya sea formal e informal**
Establecer líneas claras de autoridad y responsabilidad	**Facilitar información y formación sobre el trabajo a desarrollar**
Facilitar los recursos necesarios para el correcto desarrollo de la actividad	**Intervención sobre el trabajador.**
Programas dirigidos a la adquisición destreza en la mejora del control de las emociones y a la resolución de problemas.	**Desarrollo de conductas que eliminen o neutralicen las consecuencias negativas del boreout.**

¿Qué se puede hacer para combatirlo?

- Para que el boreout no afecte, es necesario buscar nuevos retos y actividades fuera de la empresa. Por ejemplo, se puede tomar clases en la universidad para actualizar los conocimientos profesionales. Igualmente, necesario es tener un buen estado emocional y de confianza que ayude a afrontar el boreout y permita la toma de decisiones acertadas.

- En el trabajo, sería conveniente preguntarse cuáles son los objetivos y prioridades del puesto con lo cual se dará un sentido a la actividad laboral.

- Es importante, también, comunicar a los superiores lo que está sucediendo (tal vez ellos no han tenido tiempo de evaluar todas las capacidades) y expresarles los deseos de crecer profesionalmente.

Ficha de Prevención

+ info

observatorio de riesgos psicosociales UGT

www.ugt.es/saludlaboral/
riesgospsicosociales@cec.ugt.org

M-28605-2013