

SALUD LABORAL

nº 437

¿Te aburres en el trabajo? *Síndrome Boreout*



Estamos acostumbrados a pensar que las situaciones de estrés se producen cuando existe una importante y acuciante demanda del exterior, que nos hace responder rápidamente; sin embargo, los mismos efectos sobre la salud tiene la situación contraria, es decir, la falta de demanda exterior. La inacción en el puesto de trabajo puede convertirse igualmente en fuente de estrés, y todo debido a un **aburrimiento crónico**, que se ha denominado como *síndrome boreout*.

El “Síndrome Boreout” es todo lo contrario al *Burnout*, síndrome de “estar quemado”, y se caracteriza por un “aburrimiento crónico”. El *Burnout* y el *Boreout* son extremos opuestos, pero ambos son igual de perjudiciales para la salud de los trabajadores.

Muchas veces, existe la creencia de que no hacer nada en el trabajo es un sueño cumplido, pero la realidad es totalmente distinta: la obligación de estar en el trabajo durante horas sin saber qué hacer es una situación desmoralizadora y desmotivadora.

¿CÓMO SE MANIFIESTA?

1. **Infraexigencia**, con tareas repetitivas y monótonas. Realizar tareas sin sentido. Da la sensación de

poder rendir o no estar dando todo lo que uno puede dar. Sensación de estar desaprovechado.

2. **Aburrimiento**; definido como un estado anímico de desgana, apatía y duda porque el empleado no sabe qué hacer durante el día.
3. **Desinterés**, por falta de identificación con el trabajo.

CAUSAS

- **Falta de planificación**, sin estar claramente establecidas las funciones del puesto de trabajo.
- **Duplicidad de funciones** con otros puestos, con lo que uno de ellos se queda sin actividad real.
- **Acaparamiento de las tareas más motivadoras** por parte de los superiores o de compañeros con más antigüedad, dejando al resto las más repetitivas.
- **Tareas monótonas** durante todos los días y durante horas.
- **Limitaciones** que se establecen por parte de la dirección y que impiden a los empleados innovar y hacen que actividades que son potencialmente creativas se vuelvan tediosas.
- **Falta de estimulación y reconocimiento por parte de sus superiores** ante un buen desempeño o una propuesta innovadora.
- **Insuficiente preparación y cualificación** para el puesto, con lo que no se alcanzan los objetivos establecidos a pesar del esfuerzo por lograrlo, lo que generará un círculo vicioso de sentimientos de inutilidad y dejadez de funciones.
- **Sobrecualificación en conocimientos o experiencia** para un puesto de trabajo que no permite la promoción personal en la empresa, lo que conducirá a una insatisfacción y frustración al verse limitado y sin posibilidades de demostrar todo lo que sabe, y encontrándose supervisado en muchos casos por un jefe menos cualificado.



- **Imposibilidad de ascenso o aumento del salario y falta de estimulación o reconocimiento por parte de sus superiores**, por lo que no se asocia el esfuerzo en el trabajo a los resultados obtenidos. A la larga se produce indefensión aprendida.

SÍNTOMAS

Entre los síntomas y manifestaciones más habituales del trabajador con *boreout* destacan:

- **Cansancio físico y mental**, incluso antes de haber empezado la jornada de trabajo, debido a la falta de descanso del día anterior y a la desmotivación con la que acude a su puesto.
- **Excitabilidad** debido a la frustración que le genera su empleo, sobre todo porque no sabe si habrá salida, ni cuánto tiempo más podrá aguantar la situación.
- **Apatía y desmotivación** a la hora de participar en las actividades de la empresa, que hacen que se limite a cumplir estrictamente con sus funciones y se marche cuanto antes del trabajo.
- **Sensibilidad y suspicacia** que, sin llegar a ser paranoia, le empujan a estar siempre alerta para *hacer que hace* delante de los demás, e intentar justificar así su función dentro de la empresa.
- **Estrés crónico**, que tendrá consecuencias negativas sobre su salud, como alteraciones de la función del sueño, variaciones de peso, problemas respiratorios, dolores musculares o de cabeza..., que pueden ser el origen de **enfermedades psicosomáticas**.

TRATAMIENTO

Al tratarse de una circunstancia externa, que está creando y manteniendo esa situación que lleva a una baja autoestima y a un estado de ansiedad crónica, el tratamiento del síndrome *boreout* tiene como objetivo modificar precisamente esas circunstancias, buscando cómo mejorar las condiciones laborales de forma que se consiga una mayor implicación en el puesto de trabajo en particular, y en la actividad de la empresa en general, todo ello por supuesto previo acuerdo con el

responsable del capital humano de la empresa.

Mientras se producen los cambios a nivel laboral se empieza a intervenir en el trabajador, enseñándole a afrontar la situación, así como el estrés que esta le provoca, para minimizar las repercusiones sobre su salud y su vida en general. Para ello se pueden emplear:

- **Técnicas de manejo del estrés**, donde se le enseña en primer lugar a detectar cuándo se elevan sus niveles de estrés.
- **Técnicas de reestructuración cognitiva**, donde se le enseña a combatir los pensamientos intrusivos de inutilidad y de poca valoración de lo que hace, que le conducen a una baja autoestima.
- **Diario de síntomas**, en el que debe anotar cuándo se encuentra indispuesto y cuáles son los síntomas. Estas medidas se han de combinar con una intervención médica para tratar las enfermedades psicosomáticas que hayan ido surgiendo,

Otra solución será cambiar de puesto de trabajo, buscando otro que se adecue más a las expectativas por parte del trabajador, tratando de que se ajuste a sus capacidades y experiencia, a la vez que le proporcione un ambiente de trabajo afable y satisfactorio, donde se tengan en cuenta sus intervenciones e innovaciones creativas, incorporándolas en la medida de lo posible a su actividad.

PREVENCIÓN

- Mejorar el clima laboral promoviendo el trabajo en equipo.
- Aumentar el grado de autonomía y control en el trabajo.
- Definir claramente las funciones y el rol de cada trabajador en la organización.
- Establecer líneas claras de autoridad en la responsabilidad.
- Facilitar los recursos necesarios para el correcto desarrollo de la actividad.
- Programas dirigidos a la adquisición y destreza en la mejora del control emocional y la resolución de problemas.
- Mejorar las redes de comunicación y promover la participación de los trabajadores en la organización.
- Fomentar la flexibilidad horaria.
- Facilitar formación e información sobre el trabajo a desarrollar.

Fuente: OMS: <http://www.who.int/es/>

Imma Badia Camprubí
Secretaria de Acció Sindical
y Salud Laboral de FEUSO