

¿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/as en la organización.
Aumentar claramente el grado de autonomía y control del trabajo.	Fomentar la flexibilidad horaria.
Definir claramente las funciones y el rol de cada trabajador/a 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/a.
Programas dirigidos a la adquisición de 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. Hay que conservar un buen estado emocional y de confianza que ayude a afrontar el boreout y permita la toma de decisiones acertadas y/o adecuadas.
- ◆ En el trabajo, sería conveniente preguntarse cuáles son los objetivos y prioridades del puesto, con lo que 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.

EL ABURRIMIENTO IMPLICA QUE UNA PERSONA SE CONFORME CON MENOS ESTIMULACIÓN CEREBRAL

Vale aclarar que **aburrirse**, hasta cierto punto, es bueno. No sólo promueve la creatividad, sino que, además, el cerebro cuenta con la posibilidad de buscar otras alternativas para salir de un estado incómodo. Por otro lado, representa una especie de “descanso” para que la mente se desconecte de lo cotidiano y dedique más tiempo a otras posibilidades

El problema surge cuando el **aburrimiento** se manifiesta severo y prolongado y la introspección en vez de ser una ventaja se convierte en una amenaza. Ahí las personas dejan de leer las señales adecuadas, con incremento del riesgo, porque el individuo demasiado aburrido toca el techo soportable con facilidad y empieza a desconcentrarse, a experimentar estrés, simplemente porque este estadio prolongado priva de la sensación de placer natural.



Sentirse *aburrido* marca un buen momento para reevaluar la vida y los objetivos... además de repensar qué se quiere decir exactamente cuando se dice: *estoy aburrido*.

“El contenido de dicha publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la FUNDACIÓN de prevención de riesgos laborales”.



EL BOREOUT, O ABURRIMIENTO EN EL TRABAJO



¿Qué es el Boreout?

El boreout es el nuevo síndrome laboral que cada vez afecta a un mayor número de trabajadores/as y que tiene como consecuencia la depresión y falta de autoestima.

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.

¿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/a no sabe qué hacer durante todo el día.
- **Desinterés:** se detecta una ausencia de identificación con el trabajo.



Indicadores del síndrome:

- Cuesta demasiado esfuerzo poner en marcha cualquier tipo de iniciativa por mínima que sea.
- El cuerpo experimenta un gran cansancio corporal cuando se llega al trabajo.
- Se dedica cada vez más tiempo a cuestiones personales en horario laboral, que a profesionales.
- La incapacidad para hablar con el jefe directo sobre el propio trabajo que se está llevando a cabo o el rendimiento personal.

- Dificultad para definir claramente cuáles son las tareas diarias que se realizan en la empresa.
- Percibir cualquier comentario acerca del trabajo que se realiza o del desempeño en el mismo como un ataque hacia la propia persona.
- 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.

Principales causas

- **Falta de planificación**, sin estar claramente establecidas las funciones del puesto de trabajo.
- **Duplicidad de funciones** con otros puestos, con lo que alguno 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** donde todos los días, y durante horas, se realiza una y otra vez la misma función, resultando más aburrido cuanto menos se tenga que hacer, por ejemplo, girar una tuerca una y otra vez en una cadena de montaje.
- **Limitaciones** que se establecen por parte de la dirección y que impiden a los empleados/as innovar y hacen que actividades que son potencialmente creativas se vuelvan tediosas.
- **Falta de promoción del personal**, que imposibilitan el ascenso o el aumento del salario, por lo que el trabajador sabe que cualquier esfuerzo extra que quiera realizar para mejorar en la empresa no obtendrá resultados.

- **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.
- **Sobre cualificación 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/a y sin posibilidades de demostrar todo lo que sabe, encontrándose supervisado en muchos casos por un jefe menos cualificado.



EL SÍNDROME DE BOREOUT COMO EL ABURRIMIENTO CRÓNICO SON FRECUENTES EN PERSONAS A LAS QUE, POR ALGÚN MOTIVO, SE LES AGOTA LA NOVEDAD, EL DESAFÍO Y LA EMOCIÓN