

Las ocho horas más aburridas del día

Llega a España el concepto del ŽboreoutŽ: empleados agobiados porque no tienen nada que hacer

Permanecer ocho horas diarias en la oficina sin tener nada que hacer - y, además, fingiendo que se está haciendo algo-puede resultar tan frustrante como estar estresado por exceso de trabajo. Esa es, al menos, una de las ideas que defiende la teoría del boreout, un nuevo concepto que podría traducirse por "más allá del aburrimiento" y que empieza a generar debate en algunos países.

Los padres de este concepto, opuesto al ya popular síndrome del quemado o burnout, son los suizos Philippe Rothlin y Peter R. Werder, que le dieron nombre por primera vez en el 2007 en un libro (El nuevo síndrome laboral: boreout) que desató polémica en Alemania y que ahora acaba de publicarse en España. Los autores se basan en las conclusiones de un estudio realizado en el 2005 por Dan Malachowski sobre la pérdida de tiempo en el trabajo. Un tercio de los diez mil encuestados reconoció que no se sentía motivado con su trabajo y que, como consecuencia, dedicaba una media de dos horas diarias a resolver asuntos personales durante su jornada laboral.

El boreout se basa en tres elementos: la infraexigencia del trabajador, que podría rendir más de lo que su empresa le exige; el aburrimiento, ya que ante esta situación el trabajador entra en una situación de desgana y apatía; y desinterés, ya que los afectados no se sienten identificados con su trabajo ni con su empresa. "A esto se unen unas estrategias de comportamiento determinadas, ya que el trabajador tiene que fingir que trabaja en algo", explica en declaraciones a La Vanguardia el abogado y economista Philippe Rothlin, coautor del libro. Una de estas estrategias sería, por ejemplo, distribuir el trabajo en un periodo de tiempo más largo del que realmente se necesitaría para ejecutarlo.

Según Rothlin, existen dos causas típicas de boreout. Una de ellas es que el propio trabajador haya escogido un empleo que no le gusta y en el que no se siente motivado, pero lo más frecuente es que el fallo sea de la empresa: "Se da especialmente en grupos donde el jefe no sabe delegar y acaba estresado, mientras que el resto del equipo acaba sufriendo boreout", explica Rothlin.

Un estudio de Sirota Survey Intelligence sostiene que las empresas deberían preocuparse más por sus trabajadores aburridos que por los estresados, ya que los que tienen poco trabajo muestran en las encuestas menores niveles de satisfacción laboral y compromiso con la compañía.

Para Anna Fornés, directora de la Fundació Factor Humà, la selección de personal es un momento clave para evitar este tipo de situaciones. "No se deben crear falsas expectativas a los candidatos sobre el tipo de trabajo que harán, porque a veces se les engaña y el resultado es que hay mucho talento desaprovechado en las empresas", lamenta Fornés. Una situación que podría empeorar con la crisis, dado que la mayor disponibilidad de candidatos puede tentar a algunas empresas a contratar a trabajadores sobrecualificados para el puesto.

Philippe Rothlin cree que la crisis podría afectar también de otra manera a la incidencia del boreout: "Ante la actual coyuntura, quienes sufren boreout están contentos porque, a pesar de su situación, tienen un trabajo estable, por lo que aguantan sin decir nada - explica el autor-. Pero cuanto más tiempo pasa es peor, ya que el día que se decidan a hablar con su jefe este les preguntará qué han estado haciendo durante todo este tiempo".

Por eso, Anna Fornés recomienda a los trabajadores reflexionar cuanto antes sobre las causas de su desmotivación y aburrimiento. "Lo ideal es intentar hablar con el jefe - recuerda Fornés-, pero también deben analizar si ellos mismos han hecho todo lo posible para cambiar esa situación o incluso plantearse un cambio profesional si realmente no tienen ningún interés en lo que hacen".

Fecha artículo: lun 23 nov 2009 06:30:00 CET

Cristino Martos, 4
28015 Madrid

Tel 91 540 92 82 Fax 91 548 28 10
comfia@comfia.ccoo.es

Adherida a 