



## “SÍNDROME DEL BOREOUT O SENTIRSE ABURRIDO EN EL PUESTO DE TRABAJO”

Nuevos riesgos y riesgos emergentes

Insertar Foto (opcional)	<p><b>Categoría:</b> Gestión del conocimiento en la prevención <b>Nombre:</b> Salvador <b>Apellidos:</b> Paneque Gómez <b>Organización:</b> FAFPE . Consejería de Empleo – DGSSL <b>Departamento:</b> SPPT <b>Dirección de Contacto:</b> Av de Hytasa <b>Nº:</b> 14 <b>Planta:</b> -1 <b>Código Postal:</b> 41014 <b>Localidad:</b> Sevilla <b>Provincia:</b> Sevilla <b>País:</b> España <b>Teléfonos:</b> 955048530 <b>Fax:</b> <b>E-mail:</b> salvador.paneque.ext@juntadeandalucia.es</p>
--------------------------------	---

## 1. ABSTRACT

Las empresas, han ido progresivamente buscando aquellos medios y métodos más eficientes y eficaces para que su factor humano, fuese en todo momento rentable. En este andar desde los gremios al día de hoy, pasando por las concepciones de Adam Smith y la OCT, ya sea en sus vertientes más duras o aquellas adaptadas y más suaves, la gerencia siempre ha querido que la fuerza de trabajo, estuviese ocupada y fuese productiva.

La fuerza de trabajo a su vez, ha procurado, de ordinario, que el trabajo no fuese un elemento denominador en su vida, procurando ganar poco a poco más espacios frente a la gerencia

Durante un tiempo, los estudios en materia de psicología aplicada centrados en las relaciones entre empleados y superiores, e incluso entre éstos sólo, han girado en torno a las relaciones de poder existentes en las relaciones laborales, abordando el síndrome de estar quemado o “burnout”.

Sin embargo, de unos años en adelante, se pueden observar en las empresa una nueva enfermedad laboral, centrada en sentirse aburrido y desmotivado en el puesto, lo que en el mundo anglosajón se denomina boreout ( de bored –aburrido- y out –fuera-, se podría traducir como sentirse aburrido en el puesto).

### Palabras Clave

Aburrido, boreout, burnout, psicología, infraexigencia

## 2. INTRODUCCIÓN

La aparición del llamado “síndrome de sentirse o estar aburrido y fuera del puesto” (boreout), se configura como una situación francamente dañina y perjudicial tanto para la persona que la padece, como para la empresa, ya que en las primeras produce más estrés que el propio *Burnout*, frustración e incluso depresión y para la empresa una pérdida de talentos, pues se tiende a infrautilizar a los profesionales y de otro lado se

configura como una pérdida de rentabilidad y en una palabra de eficacia, ya que no es capaz de utilizar al 100% sus propios activos.

El personal con *Boreout*, infravalorado, está estresado buscando estrategias de encubrimiento de su propia insatisfacción y terminan basando en esta insatisfacción, por ilógico que parezca, el resto de estrategias de su vida

El objetivo del trabajo presentado, es describir la nueva situación, así cómo las que se encuentran originadas por la misma.

### **3. DESARROLLO EXPERIMENTAL**

Se ha procedido a investigar sobre las fuentes bibliográficas actuales, así cómo sobre un estudio de Dan Malachowski, realizado para AOL y Salary.com, en 2005, sobre el tiempo que se despilfarra en el trabajo, reveló que el 33,2 por ciento de entre más de 100.000 trabajadores, declaró que no estaba lo bastante ocupado en su trabajo y que se sentía infraexigido.

### **4. OTROS APARTADOS O SECCIONES**

### **5. RESULTADOS**

La aparición del llamado “síndrome de estar fuera o boreout”, desencadena una serie de aspectos relevantes, que nos interesa analizar en dos posibles vertientes:

- Acoso laboral, (asociada a la organización empresarial)
- Evitar el trabajo, (asociada al propio trabajador)

Las estrategias asociadas a cada una de las vertientes, responden a situaciones que implican la constante actuación por parte del trabajador para defenderse de una forma eficaz.

Sin embargo , antes de que ocurra esto, el trabajador, se encuentra en un estado semejante al “limbo” profesional, pues no se le exige mucho y de las ocho horas promedio diarias, tiene más del 50% de la jornada libre para resolver aspectos personales, lo que bien mirado sería hasta interesante...en principio, pues una vez

transcurrida la novedad del tiempo disponible, se abre la puerta hacia el hastío, hacia el páramo de la esterilidad profesional, pues ya no se es productivo de una forma satisfactoria, a lo sumo se es de una manera formal, se cumplen ciertos fines, los necesarios para mantenerse en el puesto, pero el trabajador sufre una desmotivación paulatina y permanente en atención a su tarea y al sentido de la misma dentro de la organización

## **6. CONCLUSIONES**

Se deberá tender a reorganizar las estructuras dónde existe personal que se encuentre infrutilizado para el desarrollo de su tarea; así como se tiene que buscar la realización de tareas que permitan a los trabajadores, siempre que se pueda, ir más allá de los resultados probables, fomentando la iniciativa

Las actuaciones de acoso, deberán ser erradicadas desde el primer momento, debiéndose articular mecanismos para evitar que se den las mismas. En este caso, sería interesante, evaluar el desempeño real de cada trabajador, reestructurando los contenidos y capacidad de decisión sobre las tareas realizadas, del puesto desempeñado

Sería interesante, someter a las empresas que pueden padecer esta situación a auditorias sociolaborales que pongan de manifiesto la situación real del ambiente de trabajo.

Es la organización la que deberá detectar estas situaciones y erradicarlas, puesto que es ella misma y su estructura jerárquica y organizativa, la que propicia e impulsa su aparición

## **7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Indique siempre las referencias como se explica a continuación.:

- Philippe Rothlin y Peter R. Werder. (2009). El nuevo síndrome laboral: Boreout
- Philippe Rothlin y Peter R. Werder. (2009). Die boreout falle (la trampa del boreout)
- (2009) El boreout, ¿enfermedad laboral? Riesgos Laborales. Nº 57

## **8. AGRADECIMIENTOS**



## “SÍNDROME DEL BOREOUT O SENTIRSE ABURRIDO EN EL PUESTO DE TRABAJO”

Nuevos riesgos y riesgos emergentes

Insertar Foto (opcional)	<p><b>Categoría:</b> Gestión del conocimiento en la prevención <b>Nombre:</b> Salvador <b>Apellidos:</b> Paneque Gómez <b>Organización:</b> FAFPE . Consejería de Empleo – DGSSL <b>Departamento:</b> SPPT <b>Dirección de Contacto:</b> Av de Hytasa <b>Nº:</b> 14 <b>Planta:</b> -1 <b>Código Postal:</b> 41014 <b>Localidad:</b> Sevilla <b>Provincia:</b> Sevilla <b>País:</b> España <b>Teléfonos:</b> 955048530 <b>Fax:</b> <b>E-mail:</b> salvador.paneque.ext@juntadeandalucia.es</p>
--------------------------------	---

## 1. ABSTRACT

El desarrollo de la sociedad laboral ha generado una fuente ingente de nuevas situaciones asociadas a las tareas de producción más o menos exigentes.

Durante años hemos visto nacer y desarrollarse el concepto de “burnout”, de éste término se han escrito y descrito efectos y causas hasta la saciedad, convirtiéndose en una fuente de problemas laborales “estrella” a nivel de la psicología . No hay nada más probatorio que ésta afirmación que una simple búsqueda de bibliografía o si quieren ser menos exhaustivo prueben a poner el término, en algún buscador de internet, le dará al menos , tal y como les demuestro empíricamente, aproximadamente 13.100.000 resultados en unos 0,24 segundos.

Sin embargo, en las relaciones laborales, como elementos vivos de la interrelación humana, se pueden observar siempre nuevos aspectos que se tienden a sistematizar, de hecho ¿qué ocurre con aquellos trabajadores y trabajadoras que se sienten poco exigidos en su trabajo? ¿qué ocurre con los que se aburren al desarrollar su tarea, entre otros aspectos, por la ausencia de carga de trabajo efectiva?

Deberíamos observar la evolución de estos aspectos hacia un nuevo concepto: boreout o sentirse aburrido en el puesto de trabajo

### Palabras Clave

Aburrido, boreout, burnout, psicología, infraexigencia

## 2. INTRODUCCIÓN

Las empresas, han ido progresivamente buscando aquellos medios y métodos más eficientes y eficaces para que su factor humano, fuese en todo momento rentable. En este andar desde los gremios al día de hoy, pasando por las concepciones de Adam Smith y la OCT, ya sea en sus vertientes más duras o aquellas adaptadas y más suaves, la gerencia siempre ha querido que la fuerza de trabajo, estuviese ocupada y fuese productiva.

La fuerza de trabajo a su vez, ha procurado, de ordinario, que el trabajo no fuese un elemento denominador en su vida, procurando ganar poco a poco más espacios frente a las exigencias de la gerencia, de hecho este aspecto se puede observar hoy en día reflejado en los diferentes Convenios Colectivos, llegándose a un delicado equilibrio en no pocas ocasiones, entre la exigencia y el rendimiento

Durante un tiempo, los estudios en materia de psicología aplicada centrados en las relaciones entre empleados y superiores, e incluso entre éstos sólo, han girado en torno a las relaciones de poder existentes en las relaciones laborales, abordando el síndrome de estar quemado o “burnout”.

Sin embargo, de unos años en adelante, se pueden observar en las empresa una nueva enfermedad laboral, centrada en sentirse aburrido y desmotivado en el puesto, lo que en el mundo anglosajón se denomina boreout ( de bored – estar aburrido- y out –fuera-, se podría traducir como sentirse aburrido en el puesto).

En palabras de Javier Llaneza, Presidente de la Asociación Española de Ergonomía, “toda novedad en la prevención de lo psicosocial conlleva inicialmente su negación, aunque en este caso quizás por la acción-reacción y por tratarse del aburrimiento del trabajador el problema sea mas fácil de resolver que otros mas comunes y populares”

### **3. DESARROLLO EXPERIMENTAL**

Los gerentes generales comúnmente dicen que alinear a sus empleados con la estrategia de la compañía es su tarea más importante y desafiante, pero ¿si esa alineación provoca que ciertos trabajadores se queden fuera de lo previsto por esa gerencia? ¿Y si se deben reorganizar las tareas para ir en el camino de dicha estrategia y los trabajadores son víctimas colaterales involuntarias?

La aparición de este posible síndrome debido a una ausencia significativa de tareas, se caracteriza por la presencia de tres elementos:

- 1.- Infraexigencia
- 2.- Desinterés
- 3.- Aburrimiento

1.- **Infraexigencia:** El trabajador, puede rendir más de lo que lo hace en la actualidad, pero sin embargo, la organización empresarial o no se dá cuenta o bien considera que quiere que se dé esta situación, desea tener a ese trabajador en esa situación concreta.

El ejemplo básico, asociado al origen de ésta situación, radica en la contratación de trabajadores con una titulación superior a las exigencias del puesto debido a la demanda de puestos de trabajo, dándose el caso de trabajadores muy cualificados que desempeñan tareas dónde la cualificación necesaria es básica, debido a que la exigencia es mínima o bien a que la gerencia no ha sabido plantear una correcta selección de personal

Según 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.

2.- **Desinterés:** El trabajador, poco a poco, siente que el trabajo no es suficiente porque, entre otros aspectos, le resulta simple y sin aliciente. La desmotivación aparece, la sensación de sentirse profesionalmente desaprovechado se hace patente y presente, constituyéndose el centro de cualquier actividad rutinaria, pues se hace una valoración de las tareas, bajo una perspectiva viciada, en la que prima la desgana.

La actitud de un individuo es un factor importante en la aptitud para trabajar, pero su presencia no puede detectarse mediante ninguna de las medidas fisiológicas conocidas, por ello se puede observar la aparición de la desidia en la realización del trabajo, lo que unido a la apatía hace que se pueda intuir parte de ese desinterés asociado al desempeño.

3.- **Aburrimiento:** Este concepto, es lo opuesto a la motivación. Por lo que el sistema de denegar oportunidades para la terminación de la tarea, es un estudio del aburrimiento, mientras que la reacción de tales oportunidades es un estudio de la motivación.



El aburrimiento en el trabajo es un factor perturbador. Si el trabajo es monótono, puede ser debido a:

- la naturaleza repetitiva del trabajo o a que
- el trabajador no experimente progreso.

Cualquiera de los dos aspectos, son detonantes del concepto que abordamos desde el principio, pues la naturaleza repetitiva del trabajo, se relaciona con la ausencia del componente horizontal y la profundidad del puesto; de otro lado, la no experimentación de progreso por parte del trabajador, va ligado de forma interna a la falta de una experiencia real y motivadora en el desarrollo de la tarea que tiene encomendada, por varias razones: bien por ser interminable, en las que no existe conciencia del resultado final; las demandas sobre el trabajador son absurdas y en ocasiones contradictorias o porque el rol del operario no es claro dejando al mismo en situaciones un tanto ambiguas en relación a la resolución de las tareas.

El “síndrome de sentirse o estar aburrido y fuera del puesto”, se configura como una situación francamente dañina y perjudicial tanto para la persona que la padece, como para la empresa, ya que en las primeras produce más estrés que el propio Burnout, frustración e incluso depresión y para la empresa una pérdida de talentos, pues se tiende a infrautilizar a los profesionales y de otro lado se configura como una pérdida de rentabilidad y en una palabra de eficacia, ya que no es capaz de utilizar al 100% sus propios activos.

En este momento laboral, con un mercado de trabajo que presenta más de cuatro millones de personas en paro y con una sociedad tan ocupada , lo que prima laboralmente, es estar estresado, ocupado, sin tiempo para nada ni nadie.

El personal con boreout, infravalorado, está estresado buscando estrategias de encubrimiento de su propia insatisfacción y terminan basando en esta insatisfacción, por ilógico que parezca, el resto de estrategias de su vida.

Vamos a pasar a aclarar conceptos: se alude a los trabajadores que se sienten agobiados porque no tienen tareas (o bien éstas son simples e insuficientes) que hacer en el trabajo.

---

<sup>1</sup> Philippe Rothlin y Peter R. Nerder. El nuevo síndrome laboral: boreout. 2009. Ed Clave

Un estudio realizado en 2005, para Salary.com y AOL, por Dan Malachowski, sobre el tiempo que se despilfarra en el trabajo, revela que el 33,2 por ciento de entre más de 100.000 trabajadores, declaró que no estaba lo bastante ocupado en su trabajo y que se sentía infraexigido.

Pero ¿qué ocurre si el despilafarro de tiempo está programado desde la propia empresa? ¿a cuantas reuniones han asistido, saliendo de ella con la sensación de no haber resuelto nada o de no haber conseguido nada productivo al menos?

### **Dos vertientes contrapuestas**

La aparición del llamado “síndrome de estar fuera del puesto , sentirse aburrido en él o boreout”, desencadena una serie de aspectos relevantes, que nos interesa analizar en dos posibles vertientes:

- Acoso laboral, (asociada a la organización empresarial)
- Evitar el trabajo, (asociada al propio trabajador)

#### Acoso laboral

La no asignación de tareas o bien la asignación de algunas de ellas, muy por debajo de su formación y capacidad, es una estrategia de acoso laboral más típicas, ya que las funciones del trabajador suelen ser las primeras víctimas del acoso. Este es uno de los terrenos más apreciados por los acosadores.

No hay que perder de vista la posibilidad real, de que se use la retirada de carga laboral, para cansar o aburrir “literalmente” al trabajador y así hacer que piense en abandonar la empresa.

El sistema de acoso más común, es retirar funciones al acosado que antes realizaba. La estrategia del acosador puede ser más o menos explícita, así pues, los hay que de forma abrupta y descarada manifiestan que el acosado a partir del día siguiente ya no va a ser el responsable de tal o cual cometido y los hay que le dirán al acosado que “por su bien”, ya que “está muy atareado/a”, le van a retirar esta o aquella función (generalmente las de mayor contenido, cualificación o responsabilidad y que dan un sentido propio al puesto de trabajo).

Otras veces, no hay una retirada de funciones, sino una modificación completa de las mismas, lo que, dentro del derecho laboral entendemos como “movilidad funcional”. El

problema es que no suele tratarse de una movilidad funcional entendida en el buen sentido, es decir en un desarrollo de la función organizativa que incumbe al empresario, con el fin de implementar una mejor asignación de los recursos humanos y materiales. Generalmente, la movilidad funcional va a servir para que al acosado se le asignen funciones que anteriormente no desempeñaba nadie, bien por la poca carga de trabajo que suponen estas funciones, o por el carácter monótono de su desempeño.

Al acosador le suele siempre interesar que su víctima se sienta inútil o ridícula, ya que se busca acabar con su autoestima. Es más, seguramente las antiguas tareas que, desempeñaba el acosado, las ejecutará sin duda algún subordinado más afín a dicho acosador.

Se da en casos, dónde se quiere evitar que el trabajador continúe en el puesto de trabajo, ya que se piensa que retirándole las tareas asignadas hará que se aburra y opte por irse a buscar un desarrollo profesional más amplio.

Sin embargo , antes de que ocurra esto, el trabajador, se encuentra en un estado semejante al “limbo” profesional, pues no se le exige mucho y de las ocho horas promedio diarias, tiene más del 50% de la jornada libre para resolver aspectos personales, lo que bien mirado sería hasta interesante...en principio, pues una vez transcurrida la novedad del tiempo disponible, se abre la puerta hacia el hastío, hacia el páramo de la esterilidad profesional, pues ya no se es productivo de una forma satisfactoria, a lo sumo se es de una manera formal, se cumplen ciertos fines, los necesarios para mantenerse en el puesto, pero el trabajador sufre una desmotivación paulatina y permanente en atención a su tarea y al sentido de la misma dentro de la organización.

Si además la empresa, mediante sus cargos intermedios o superiores, instrumentalizan este tipo de retirada de tareas del desarrollo del trabajador, podríamos encontrar que dicho profesional no tiene nada que hacer, lo que unido a que de ordinario, el resto de sus compañeros, sí deben desarrollar tareas (incluso a veces las retiradas al trabajador), genera una situación incómoda, que le hace sentirse fuera de lugar, fuera del trabajo, es decir “boreout”, mientras en ocasiones el resto del equipo de trabajo comienza a sobrecargarse, llegando incluso a manifestar abiertamente dicho trabajador su desgana en relación a las tareas que ejecuta en el puesto o que pueden serle asignadas con

posterioridad, constituyéndose como una defensa ante el estado de ansiedad que puede llegar a padecer, debido a la infracarga de la tarea.

#### Evitación de la tarea

En una segunda vertiente, podremos observar cómo el trabajador poco a poco ve sus tareas reducidas, pero ante la comodidad de un desarrollo laboral en el que no se le exige más, va adecuando poco a poco su ritmo a la realidad laboral que le toca desarrollar, por lo que aún ofreciendo la apariencia de ocupado, realmente el desarrollo del trabajo se reduce a poco tiempo dentro de su jornada laboral, transformando el tiempo de trabajo en un constante ir y venir para resolver aspectos personales.

El trabajador, se hace un “profesional” de evitar la tarea, ya que considera que la que tiene es suficiente, porque, entre otros aspectos ha acomodado su desarrollo laboral diario a la infracarga que ha tenido hasta el momento, dándose el efecto perverso de la descualificación y desmotivación profesional de un modo apenas visible para la organización, pero extraordinariamente llamativo para el propio trabajador, que observa bastante preocupado, cómo estando cualificado para desarrollar su tarea, debido a la ausencia de contenidos siente que no se desarrolla en su puesto, dando paso, de ordinario, a la siguiente forma de comportamiento: se desarrollan de hecho, unas estrategias de comportamiento determinadas, ya que el trabajador tiene que fingir que trabaja en algo, debe simular que hace algo de interés, algo que haga que sus superiores no piensen que desperdicia su jornada laboral, y así desarrolla unas estrategias como veremos a continuación.

#### *Jefe burnout, equipo boreout*

Aunque su nombre recuerde al del burnout o síndrome del quemado, el boreout es precisamente la situación opuesta: si los afectados por burnout están estresados por una sobrecarga de trabajo, los del boreout se aburren y a menudo utilizan su tiempo laboral precisamente para solucionar temas personales. Sin embargo, los autores del concepto de boreout sostienen que ambos tipos de profesionales están íntimamente ligados: dentro de un equipo, algunos miembros tienden a asumir más trabajo del que realmente deberían, por lo que pueden acabar padeciendo burnout. Al hacerlo, descargan de trabajo a sus compañeros, que ante la ausencia de responsabilidades pueden llegar a agobiarse tanto como sus colegas pero por motivos totalmente opuestos. Aburridos,

pierden el interés por su trabajo y acaban haciendo aún menos de lo que les tocaría, con lo cual retroalimentan como ya hemos puesto de manifiesto, la sobrecarga de sus compañeros más estresados.

Todo ello es originado por la presencia de organizaciones en las que la estructura es tan rígida que no permite desarrollar a los que se encuentran subordinados su potencial laboral y por otro lado, también se origina por la presencia de jefaturas en las que la delegación de tareas no es muy común

### **Estrategias de trabajo**

#### La estrategia de compresión del trabajo

Comprimir significa trabajar de modo eficiente y concentrado en una tarea, en lugar de dedicarle mucho tiempo de manera ineficiente. El objetivo de la estrategia es acabar el trabajo lo antes posible y retrasar la entrega hasta la fecha marcada por el jefe.

De este modo, el trabajador consigue suficiente tiempo para dedicarlo a sus cosas privadas e incluso desarrollos de tareas profesionales paralelas o bien para conversar de temas no laborales o intrascendentes con los compañeros de trabajo (constituyéndose de forma habitual en una fuente de distracción para aquellos trabajadores realmente ocupados).

Esta estrategia ofrece una ventaja indudable al trabajador, ya que si el jefe quiere que el trabajo esté disponible antes por cualquier razón, éste se presenta de forma inmediata, eso sí mediante una entrega en el nuevo plazo ajustada al mismo y siempre ofreciendo la imagen del exceso de trabajo que se ha tenido que realizar en “tan poco tiempo”, con lo que la reputación de trabajador eficiente, se plasma en la mente de ese jefe, que ha solicitado algo con tan poco margen y se ha visto satisfecho por ese trabajador tan solícito y presto a poner todos sus recursos en juego a la simple petición de este mando, sin pensar que si de forma inmediata le solicitara otro de los trabajos pendientes, de seguro también podría cumplir con el plazo dado para ese nuevo encargo y es que este trabajador que comprime el tiempo, puede realizar en ese mismo, varias tareas, para ganar horas libres que dedicar a aspectos personales, eso sí, siempre bajo la apariencia de una febril actividad que lleva aparejada la constante resolución de problemas que atañen a la esfera de lo personal estrictamente.

### La estrategia de prorrogar una tarea

Con esta estrategia, el trabajador prorroga su trabajo o lo lleva a cabo con mucho más tiempo del que realmente es necesario. Un proyecto de larga duración es ideal para esta estrategia.

Sería posible acabar la tarea en menos tiempo del que ha fijado el jefe. Pero, ¿por qué hacerlo rápido cuando uno puede estar tranquilo en el trabajo y, en teoría en mejores condiciones?

De esta forma, el trabajador siempre estaría ocupado para aceptar nuevos encargos que sin duda le restarían tiempo para el desarrollo de sus actividades particulares a las que ya se ha habituado, intentando por todos los medios que la nueva tarea pase a otra persona bajo la excusa de la tarea pendiente.

### **¿Hacia dónde nos encaminamos?**

Este estado actual, puede empeorar con la crisis, pues existe una mayor disponibilidad de candidatos, lo que puede hacer que algunas empresas (como ocurre en tiempos de crisis económica) procedan a contratar trabajadores sobrecualificados para el puesto.

De otro lado, los que se consideran que tienen una infracarga en sus tareas, a día de hoy, al querer mantener el puesto de trabajo, no reclaman en este sentido de una forma abierta

Para evitar una rápida descualificación y sensación de no hacer nada, entrando en aspectos relacionados con el desinterés, desgana y aburrimiento se puede optar por dos formas de actuar:

- dirigirse al responsable jerárquico , o bien
- cambiar su trabajo o de trabajo.

La situación se configura como una disfunción de la organización racional de la gestión empresarial, ya que no sólo se dá el hecho de desaprovechar el producto potencial de un trabajador, sino que se incide en la sobrecarga a la que se somete al resto de los trabajadores y a la cúpula directiva inmediata, por lo que urge determinar el clima laboral presente, así como la carga laboral efectiva que soporta cada empleado, para así

poder discernir las situaciones que presenten desviaciones respecto al estándar previsto para cada puesto.

#### **4. RESULTADOS**

La aparición del llamado “síndrome de estar fuera o boreout”, desencadena una serie de aspectos relevantes, que nos interesa analizar en dos posibles vertientes:

- Acoso laboral, (asociada a la organización empresarial)
- Evitar el trabajo, (asociada al propio trabajador)

Las estrategias asociadas a cada una de las vertientes, responden a situaciones que implican la constante actuación por parte del trabajador para defenderse de una forma eficaz.

Se desarrollan auténticas estrategias complicadas y elaboradas para dar la impresión de que se está desarrollando realmente una tarea estresante que requiere de toda la atención inmediata de ese trabajador o trabajadora, que se encuentra en la situación de no saber qué hace exactamente con el tiempo del que dispone.

Las organizaciones, ven como sus efectivos humanos se van descualificando de forma paulatina. Así las personas que antes eran emprendedoras, despiertas, activas y resolutivas, si se encuentran en esta situación, entran en una dinámica de embotamiento gradual de dichas actitudes es más, llega a afectar a sus aptitudes, ya que al sentirse menos exigidas, no tienen la necesidad de reciclarse, en más de las ocasiones.

#### **5. CONCLUSIONES**

Se deberá tender a reorganizar las estructuras dónde existe personal que se encuentre infrautilizado para el desarrollo de su tarea; así como se tiene que buscar la realización de tareas que permitan a los trabajadores, siempre que se pueda, ir más allá de los resultados probables, fomentando la iniciativa

Las actuaciones de acoso, deberán ser erradicadas desde el primer momento, debiéndose articular mecanismos para evitar que se den las mismas. En este caso, sería interesante, evaluar el desempeño real de cada trabajador, reestructurando los contenidos y capacidad de decisión sobre las tareas realizadas, del puesto desempeñado

Sería interesante, someter a las empresas que pueden padecer esta situación a auditorias sociolaborales que pongan de manifiesto la situación real del ambiente de trabajo.

Es la organización la que deberá detectar estas situaciones y erradicarlas, puesto que es ella misma y su estructura jerárquica y organizativa, la que propicia e impulsa su aparición

## **6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Indique siempre las referencias como se explica a continuación.:

- Philippe Rothlin y Peter R. Werder. (2009). El nuevo síndrome laboral: Boreout
- Philippe Rothlin y Peter R. Werder. (2009). Die boreout falle (la trampa del boreout)
- (2009) El boreout, ¿enfermedad laboral? Riesgos Laborales. Nº 57

## **7. AGRADECIMIENTOS**