



## Aburrimiento Laboral

### 1. Introducción

Cuando las tareas que ocupas en el trabajo no te interesan, motivan o disfrutas durante un largo periodo de tiempo, podría producirse aburrimiento laboral (*síndrome de Boreout*). Las personas trabajadoras que sufren este síndrome tienen sensaciones de cansancio, fastidio y tedio. Además, causa cuantiosas pérdidas a las organizaciones. Este síndrome se fundamenta en tres elementos:

**1º. Aburrimiento en el trabajo:** desgana, duda y desorientación. La persona trabajadora “no sabe qué hacer” durante gran parte de la jornada laboral. El aburrimiento puede ser producido por el tipo de actividades (sin sentido, monótonas, tediosas), por el contenido de las tareas y por las acciones que realiza el trabajador.

**2º. Desinterés en el trabajo:** la persona no se siente identificada con el trabajo que debe realizar. Puede existir desinterés por la organización, por el trabajo y/o desinterés por su puesto de trabajo dentro de la empresa.

**3º. Infraexigencia en el trabajo:** se da cuando la persona trabajadora percibe que las tareas que se le encomiendan exigen menos habilidades de la que posee, o también por el número de tareas que se le asigna.

Estos tres elementos van siempre ligados y se retroalimentan. Por ejemplo, a la persona que se siente infraexigida comienza a aburrirle su trabajo y empezará a perder interés.

### 2. ¿Qué puede provocar aburrimiento laboral?

- Tareas monótonas y repetitivas.
- Asignación de pocas tareas, repetitivas o poco importantes.
- Asignación de tareas que requieren menor cualificación que la que tiene la persona trabajadora.
- Falta de sentido y significado del trabajo.
- Falta de información sobre lo que se realiza.
- Baja participación del trabajador/a en la creación y modificación de las condiciones de trabajo.
- Falta de ajuste entre las demandas del trabajo y las características del trabajador.

### 3. Síntomas

- Te cuesta demasiado esfuerzo poner en marcha cualquier tipo de iniciativa.
- Sientes cansancio físico cuando llegas al trabajo.
- Sientes que no puedes hablar con tu jefa/e directo sobre el trabajo que llevas a cabo.



- Tienes dificultades para definir claramente las tareas diarias que realizas.
- Dedicas más tiempo a cuestiones personales en horario laboral que a las profesionales.
- Cualquier comentario sobre la tarea que realizas la percibes como un ataque personal.
- Sientes malestar contigo mismo al comprobar que tu esfuerzo no sirve de mucho, ni a nivel económico ni para promocionarte a nivel laboral.
- Sientes frustración y desmotivación, porque tienes que repetir todos los días la misma tarea “sin sentido”.
- Sientes insatisfacción y tienes sentimientos de “estar desaprovechado”.
- Aparentas que estás siempre trabajando para que te vean ocupado.
- Sientes estrés y ansiedad.
- Tienes baja autoestima.

#### **4. Consecuencias**

- Problemas musculares.
- Descenso del rendimiento laboral.
- Actitud negativa hacia el trabajo.
- Comportamientos hostiles y conflictos laborales.
- Consumo de drogas.
- Falta de concentración.
- Cuantiosas pérdidas económicas para la empresa.
- Mayor accidentalidad laboral.
- Absentismo.
- Conflictos personales.

#### **5. ¿Cómo combatirlo?**

Si te sientes identificado/a con lo descrito en este artículo, puedes hablar con tu superior y exponerle la situación para intentar cambiarla. Si llevas tiempo en esta situación, te recomendamos que consultes una persona experta en psicología para ayudarte a buscar una solución a tu problema.

Para prevenirlo eficazmente, es la propia organización la que tiene que poner medidas para cortar el problema de raíz. Aquí exponemos algunas recomendaciones:

- Proporcionar oportunidades de promoción y ascenso de las personas trabajadoras.
- Promover programas de flexibilidad en el horario y estabilidad laboral.



Jéssica Ahumada Masip  
Psicóloga colegiada n.º 25283 del Colegio Oficial de Psicología de Cataluña  
Miembro del Comité Científico del ISMA-MHILP

- Trabajar en cuestiones de implicación y participación de las personas empleadas dentro de la empresa.
- Promover el trabajo en equipo para crear vínculos entre compañeros y mejorar el clima laboral.
- Planificar adecuadamente los procesos de selección.
- Aplicar programas de gestión de las emociones y resolución de problemas para las personas empleadas.
- Estimular y reconocer a las personas trabajadoras su buen desempeño y sus propuestas innovadoras.
- Asignar tareas según nivel de especialidad y al nivel de la cualificación de tus empleadas/os.
- Diseñar estrategias para aumentar las posibilidades de participación.
- Consultar a un profesional en Psicología de las Organizaciones que pueda evaluar y establecer un plan de intervención en toda la organización creando, por ejemplo, programas de calidad de vida laboral y diseño de los puestos de trabajo.

## **6. Referencias e información adicional:**

Cabrera Noriega, L.E. (2014). Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, Vol.46 (3), 259-265.