

El mal de trabajar poco

Joan Carles Ambrojo

Las tareas rutinarias y pobres para las capacidades de un empleado, dan lugar al aburrimiento y a la desmotivación laboral o boreout, preocupan las consecuencias sobre la salud.

Se pasa toda la jornada laboral esperando a que acabe? ¿Se aburre con tareas monótonas? ¿Se siente profesionalmente desaprovechado? La desmotivación y el desinterés en el trabajo no son un fenómeno nuevo, pero han aumentado exponencialmente en los últimos años.

Algunos especialistas lo llaman el síndrome del boreout (algo así como aburrimiento insoportable, en inglés), que vendría a ser el polo opuesto del trabajador quemado por un exceso de tareas (burnout). Se sabe que el estrés y la ansiedad afectan a parte de la población laboral. De igual modo, la desmotivación prolongada también puede tener consecuencias psicosomáticas.

En un entorno de desempleo récord como el que afecta a España, ¿cómo repercute la insatisfacción laboral? Más de siete de cada diez empleados manifestaron estar satisfechos o muy satisfechos con su empleo, según la Encuesta de calidad de vida en el trabajo publicada por el Ministerio de Trabajo en 2008.

Sin embargo, los encuestados destacaron como el mayor riesgo laboral la monotonía o rutina laboral, por encima del estrés. En otro estudio del mismo año, uno de cada tres empleados se declaró desmotivado, paso peligroso y previo a la categoría de desconectado.

En otra encuesta que realizó en 2005 la consultoría TMI a 100.000 trabajadores (un millar de ellos, españoles), el 80% dijo no sentirse involucrado en su trabajo, desmotivado para aprender y mejorar, asumir responsabilidades o iniciativas, y, lo que era peor, indiferente a los éxitos o fracasos de su organización.

El boreout surge cuando las tareas se reparten entre un círculo de empleados del que el afectado no forma parte. El desinterés llega ante trabajos de contenido pobre y sencillo para su nivel. La ocupación se convierte en rutinaria, poco estimulante, sin responsabilidad ni significado, dicen los autores de la obra *El nuevo síndrome laboral Boreout*, Philippe Rothlin y Peter R. Werder.

Aburrimiento unido a un sentimiento de tiempo vacío que se alarga, sin contenido. Las agujas del reloj parecen no avanzar. "Estos trabajadores se convierten en perezosos debido a esas circunstancias externas y posteriormente se encallan sin saber cambiar su situación", añaden.

Otros expertos discrepan. En situaciones de apatía laboral, muchos trabajadores no se preguntan lo que quieren hacer en su vida, apunta Iñaki Piñuel, psicólogo y profesor de la Universidad de Alcalá. "La mayoría afirma trabajar para ganarse la vida, prácticamente nadie se lo plantea como una realización personal o tarea significativa. La inercia les lleva a todo tipo de trabajos. Tarde o temprano surge una crisis existencial en la que la persona está de cuerpo presente y de mente ausente", explica.

Estados de salud. Los estados alternativos a la felicidad laboral son el estrés (situaciones que superan al individuo por estar menos capacitado) y el aburrimiento (excesiva destreza para la tarea encomendada). "Cada persona debe encontrar cuál es la forma de obtener en su trabajo esa experiencia óptima o flujo, o un equilibrio entre el estrés y el aburrimiento, como explica el psicólogo Mihaly Csikszentmihalyi, de la Universidad de Chicago", dice Piñuel.

Al alcanzar el estado de fluidez o de flujo, el trabajador se encuentra completamente centrado, dedica toda su energía psíquica a la tarea, las horas pasan en minutos y el funcionamiento

pleno lleva a la persona a una armonía existencial donde la vida cobra todo su sentido. "No se trata de trabajar largas jornadas laborales, sino de que sean experiencias gratificantes por sí mismas", afirma Iñaki Piñuel.

"Todo trabajo es repetitivo en entre un 40% y un 60%", dice José María Prieto, catedrático de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid. "El problema es que pocos llegan a apreciar que incluso lo repetitivo es ya de por sí un privilegio". Algunas personas son capaces de darle la vuelta a una situación de dique seco, "lo ven como una oportunidad para el crecimiento personal", añade. Uno de los elementos clave para abordar un entorno laboral negativo es, una vez recibida la ayuda psicológica necesaria, asumirlo como una estrategia para progresar y alcanzar nuevas metas.

"Las personas que se crecen, por ejemplo en situaciones de acoso laboral, automáticamente buscan otras salidas profesionales, no permiten que les hagan la vida imposible y disponen de estrategias positivas para abordar su propia valía. Mientras que aquéllas que se hunden son personas que tienden a la depresión", dice Prieto.

El acoso laboral funciona porque el afectado ha atribuido a los otros impunidad, y a sí mismo, indefensión; y, viceversa, el jefe atribuye indefensión a ese empleado, asegura Prieto. "Uno se puede enfrentar a esas atribuciones o darlas como válidas", añade el catedrático.

"En muchos casos, además de tenerlos explotados, con trabajos precarios y en muchos casos hostigados, encima se les exige que pongan buena cara", añade Piñuel.

Piñuel acusa a los gurús del coaching de culpabilizar de su mal a las víctimas de jefes o compañeros tóxicos, "como si la infelicidad personal fuera previa y les llevara a convertir su trabajo en un infierno". Entornos laborales envenenados o enrarecidos, líderes que no lo son, competitividad, dimensionamiento escaso de plantillas, falta de ética y capitalismo de precariedad y feudalismo son cosas de las que nadie habla, destaca. "No es correcto hablar de las opciones de cambio que tiene un trabajador sin tener todo ello en cuenta".

Fonte: La Nación, Buenos Aires, 19 abr. 2010, Estilo de Vida, online.