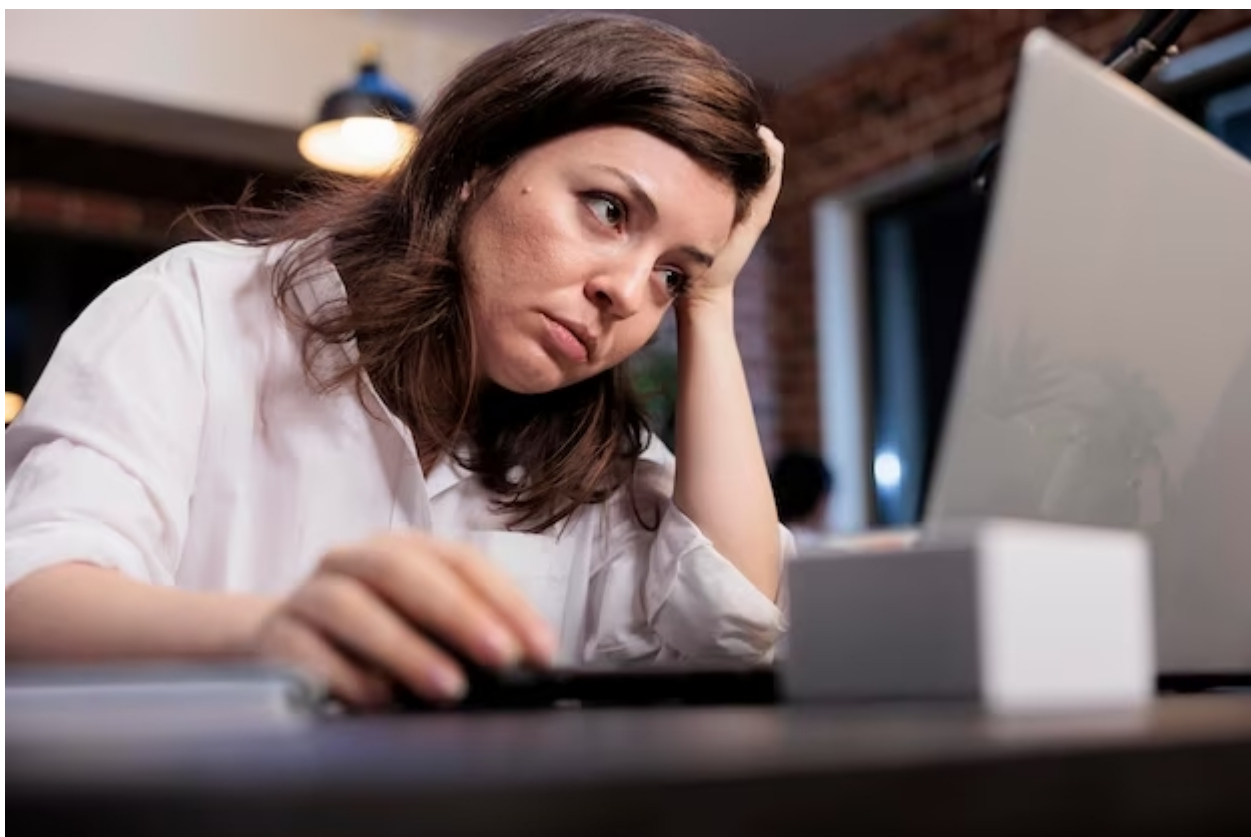


Qué es el “boreout”, el síndrome que afecta a cada vez más a los trabajadores argentinos

15/09/2024



Según un estudio privado, el 86% de las empresas de la Argentina tiene trabajadores con síntomas de **boreout**: se aburren con sus tareas o sienten que estas están por debajo de sus habilidades. Además, el 71% de los especialistas en Recursos Humanos afirma que sus talentos manifestaron que estaban “aburridos”, desmotivados o atravesando estos síntomas.

El síndrome de Boreout es un término que describe el estado de agotamiento y falta de interés causado por el aburrimiento crónico en el lugar de trabajo. A diferencia del síndrome de *burnout*, que es provocado por el estrés y la sobrecarga de

trabajo, el *boreout* surge cuando las tareas son monótonas, repetitivas y no representan un desafío para la persona empleada. Quienes lo padecen a menudo experimentan insatisfacción y falta de motivación, lo que puede llevar a una disminución en la productividad y el bienestar general. Entre los principales síntomas, pueden presentarse el desinterés, la infravaloración y la falta de estimulación.

¿Qué hacen los expertos una vez que lo detectan? De acuerdo con el informe, elaborado por Bumeran, una App para encontrar trabajo y que es parte de Jobint, una empresa tecnológica de Recursos Humanos que cubre países de América Latina, **el 55% de los especialistas no implementa ninguna medida**; el 10% trabaja en conjunto con los talentos para identificar soluciones personalizadas que puedan mejorar su situación laboral; y el 9% ofrece apoyo emocional.

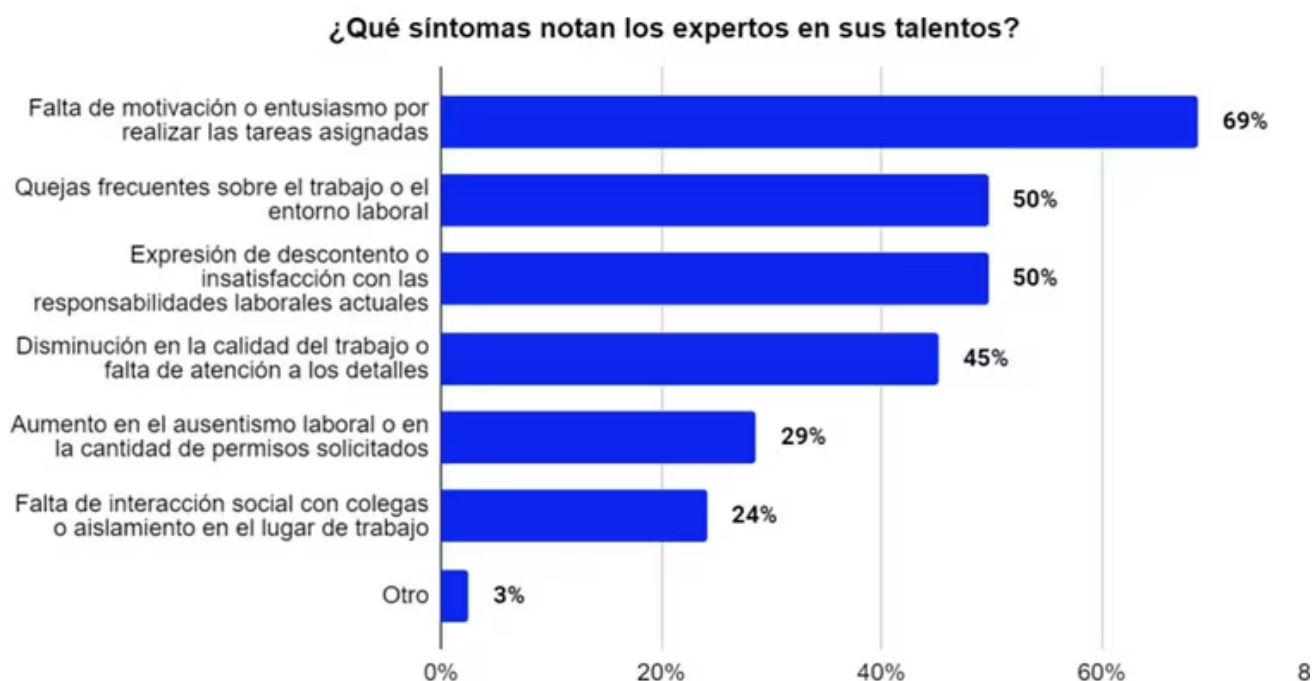
Una vez que se detecta que un talento sufre de Boreout, ¿Cómo actúan desde el área de Recursos Humanos?



Por otro lado, el 71% de los expertos afirma que se han acercado talentos a sus áreas para manifestar que estaban “aburridos”, desmotivados o atravesando este tipo de síntomas. En contraste, un 29% expresa lo contrario.

Con ganas de cambio

Otro dato interesante que revela el estudio, es que **el 92% de los trabajadores considera cambiar de trabajo** debido a la falta de estímulos o desafíos. Del mismo modo, el 81% de ellos cree que la ausencia de desafíos afecta su rendimiento laboral. El 69% de los especialistas en recursos humanos indica que entre los síntomas más comunes observados en sus empleados se encuentra la falta de motivación o entusiasmo para realizar las tareas asignadas; el 50% menciona quejas frecuentes sobre el trabajo o el entorno laboral; y otro 50% señala una expresión de descontento o insatisfacción con las responsabilidades laborales actuales.



Ahora bien, ¿Cómo impacta que los talentos estén “aburridos” o sufriendo *boreout* en la organización? El 26% de los profesionales en recursos humanos considera que esto disminuye el compromiso organizacional; el 24% opina que afecta a la calidad del trabajo; y el 16% señala que se produce la pérdida de talentos.

Caro para las empresas

En términos generales, el *boreout* no solo perjudica a los empleados, sino que también puede ser muy costoso para las empresas. El rendimiento de los trabajadores disminuye cuando sienten que sus habilidades están infrautilizadas, lo que a largo plazo puede afectar la competitividad de la organización. **Empresas con altos niveles de boreout pueden experimentar un aumento en la rotación de personal**, lo que conlleva costos adicionales relacionados con la búsqueda, contratación y capacitación de nuevos talentos. Además, una plantilla desmotivada puede influir negativamente en la moral del equipo y afectar el clima laboral en general.

A nivel organizacional, algunas compañías han comenzado a implementar programas de desarrollo profesional que permiten a los empleados adquirir nuevas habilidades o cambiar de departamento si sienten que han alcanzado un estancamiento. Sin embargo, como revela el estudio, la mayoría de las empresas aún no toman medidas proactivas para mitigar el *boreout*. Esto refleja una falta de comprensión de las consecuencias a largo plazo, tanto para la productividad individual como para la salud organizacional en su conjunto.

Según los especialistas, es clave que las empresas reconozcan el *boreout* como un problema real y adopten estrategias que permitan a los empleados sentirse valorados, motivados y desafiados en sus roles. La promoción de un entorno laboral dinámico, que fomente la innovación y el crecimiento profesional, no solo beneficiará a los trabajadores, sino también al éxito sostenido de la organización.

Fuente: Infobae