

There are no translations available.

Circular 2506-2023

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre el trabajar “de malas” y sus consecuencias.

El artículo fue escrito por Lyz Escalante, el 29 de agosto del 2023, publicado en el diario “El Economista”.

¿Trabajas de malas? El enojo constante y la renuncia silenciosa

De acuerdo con datos de Gallup, el 23% de los colaboradores experimenta enojo constante en su jornada, un elemento que puede ser señal de insatisfacción laboral y que debe llevar a las empresas a replantear sus estrategias de gestión de talento.

En los últimos años hemos sido testigos de una tendencia entre muchos colaboradores que abandonan sus trabajos en busca de mejores oportunidades. Sin embargo, un nuevo fenómeno está complicando el ambiente laboral, conocido como “trabajar de malas” de forma permanente, un síntoma más de la insatisfacción y la desconexión de las personas con su empleo.

Esté fenómeno no es nuevo, sin embargo, en las nuevas generaciones, como la millennial y centennial, esto es más agudo, debido a que son personas mucho más asertivas en sus puntos de vista y suelen tener estándares más altos en cuanto a las condiciones de trabajo que ofrecen las empresas.

De acuerdo con el Instituto Mexicano del Seguro Social, el 75% de los mexicanos padece [fatiga por estrés laboral](#)

, superando a países como China y Estados. Esto confirma que hay una tendencia marcada a no sentir satisfacción en los puestos de trabajo y la necesidad de que las empresas hagan consciencia sobre la importancia de tener condiciones óptimas para ofrecer a sus colaboradores.

Los trabajadores que experimentan **enojo de manera constante** se caracterizan porque conservan su empleo, pero siguen demandando cambios que rara vez llegan, por lo que su humor va cambiando con el tiempo, al punto en que, literalmente, cumplen con sus objetivos laborales, pero de muy mala gana.

Esto se refleja aún más en el hecho de que en 2023 el número de personas que renuncian ha caído drásticamente, mientras que la cifra de empleados malhumorados va cada vez más en aumento. De acuerdo con datos de Gallup, el **23% de los trabajadores experimenta enojo** de forma constante.

Trabajar de malhumor significa llevar a cabo tus tareas laborales mientras experimentas un [estado de ánimo negativo o irritable](#)

. En otras palabras, es realizar tu trabajo cuando te sientes molesto, enfadado, frustrado, triste u otros estados emocionales negativos, pero de forma permanente.

Trabajar en este estado puede **afectar tu productividad**, relaciones laborales y bienestar general en el entorno de trabajo. Por eso es importante abordar las razones detrás de esta situación para mejorar tanto tu propia experiencia laboral como el ambiente en el lugar de trabajo.

Los motivos detrás del enojo constante

Existen varias razones por las cuales una persona podría trabajar de mal humor de forma cotidiana. Estas razones pueden ser personales o relacionadas con el entorno laboral. **Algunas de las principales son**

:

- **Estrés laboral:** Cargas de trabajo excesivas, plazos ajustados y alta presión pueden causar estrés, lo que a su vez puede llevar al mal humor.
- **Problemas personales:** Problemas en la vida personal, como conflictos familiares, problemas de salud o preocupaciones financieras pueden afectar el estado de ánimo en el trabajo.
- **Ambiente laboral tóxico:** Un ambiente laboral negativo, con compañeros de trabajo difíciles o un jefe poco colaborativo puede contribuir al mal humor.
- **Falta de reconocimiento:** La falta de reconocimiento o recompensa por el trabajo bien hecho puede hacer que alguien se sienta desmotivado y malhumorado.
- **Desacuerdo con la cultura de la empresa:** Si los valores y la cultura de la empresa no coinciden con los de un empleado, esto puede generar tensión y mal humor.
- **Problemas de salud mental:** Trastornos de salud mental como la ansiedad o la depresión pueden afectar el estado de ánimo y el rendimiento en el trabajo.
- **Desequilibrio entre vida laboral y personal:** Cuando una persona siente que no puede equilibrar adecuadamente sus responsabilidades, puede experimentar mal humor.
- **Falta de desarrollo profesional:** La falta de oportunidades para el crecimiento y desarrollo profesional puede llevar a la insatisfacción y el mal humor.
- **Conflictos interpersonales:** Problemas con compañeros de trabajo, superiores o subordinados pueden generar un ambiente tenso y contribuir al mal humor.
- **Falta de motivación:** Si una persona siente que su trabajo carece de significado o propósito, es más probable que esté de mal humor.

Es importante abordar estos problemas de manera comprensiva y proactiva para ayudar a mejorar [la satisfacción laboral y el bienestar](#) de la persona en el trabajo. Esto puede requerir un enfoque tanto por parte del colaborador como de la empresa para encontrar soluciones y apoyo adecuados.

Para comprender cómo ayudar a una persona que trabaja de mal humor de forma constante en una empresa, es importante **considerar varios elementos clave**:

1. **Empatía**: Trata de entender lo que podría estar causando su mal humor. Puede ser estrés laboral, problemas personales o tensiones en el trabajo.
2. **Comunicación**: Habla con la persona de manera respetuosa y abierta. Pregúntale si algo le preocupa o si necesita apoyo.
3. **Escucha activa**: Presta atención a lo que dice. A veces, simplemente expresar sus preocupaciones puede ayudar a aliviar su mal humor.
4. **Ofrece apoyo**: Si es posible, ofrece tu ayuda en tareas o proyectos que puedan estar contribuyendo a su estrés.
5. **Ambiente laboral**: Evalúa el entorno de trabajo. ¿Hay factores que puedan estar contribuyendo al mal humor, como una carga de trabajo excesiva o falta de reconocimiento?
6. **Recursos de la empresa**: Asegúrate de que la empresa ofrezca recursos para el bienestar de los empleados, como programas de asesoramiento o flexibilidad laboral.
7. **Soluciones conjuntas**: Trabaja junto con la persona para encontrar soluciones a sus problemas, si es posible.
8. **Respeto por los límites**: Respeta los límites personales de la persona. No presiones para obtener información personal si no se siente cómoda compartiéndola.
9. **Derivación profesional**: Si el mal humor persiste y parece ser un problema más profundo, sugiere que busque ayuda de un profesional de la salud mental.
10. **Autocuidado**: Anima a la persona a cuidarse a sí misma tanto física como emocionalmente fuera del trabajo.

Recuerda que cada situación es única. Todos podemos **experimentar enojo** en algún momento de nuestra jornada laboral, pero cuando esto se vuelve una situación constante y permanente, puede ser señal de algo más profundo.

Considerar **las emociones de los trabajadores** es cada vez más relevante para impulsar la satisfacción laboral. En ello, la gestión de talento es clave. Lo más importante es ser comprensivo y solidario con los colaboradores, manteniendo un equilibrio entre el apoyo y el respeto por la privacidad de la persona.

Estimamos que se puede evitar en gran medida este problema laboral mediante la atención de Recursos Humanos a sus clientes, “los trabajadores”.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”