

There are no translations available.

Circular 2535-2023

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre la soledad en el trabajo y sus consecuencias.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández, el 27 de octubre del 2023, publicado en el diario “El Economista”.

¿Te sientes solo en tu trabajo? El 44% de los mexicanos vive esta realidad

Sentirse solo en el espacio de trabajo es un problema silencioso que no sólo afecta a la persona en su sentido de pertenencia a la empresa, también puede generar otros efectos negativos. La soledad se equipara al dolor de recibir un golpe, al menos el cerebro así lo procesa.

La **soledad en el espacio de trabajo** es una emoción que afecta a una buena parte de los empleados, aún con un retorno a las oficinas o con modelos híbridos que han procurado conservar la flexibilidad laboral sin perder la interacción entre equipos. El WHI-Institute la define como “un problema silencioso” y con más afectaciones que el **estrés laboral**

.

De acuerdo con el *Estudio de la felicidad organizacional* de Adecco y Awards of happiness, el

44% de los empleados

en México se siente solo en el trabajo y desearían más interacción con sus compañeros.

“La **soledad** es uno de los mayores problemas que las empresas no tratan seriamente”, se indica en el reporte. En dos años, la proporción de personas con esta emoción en el entorno laboral creció cinco puntos porcentuales.

“Los verdaderos [efectos de la pandemia en la salud mental](#) los estamos viendo ahora. Todavía tenemos duelos sin resolver, la ansiedad que generó el contexto de muerte y la sobrestimulación de las redes sociales; los efectos de todo esto a penas lo vemos”, apunta Ivonne Borden, fundadora y directora de la firma Agregando Valor.

Para la especialista, el sentimiento de **soledad en el trabajo** se relaciona con el aislamiento de las personas con el trabajo remoto, con una comunicación fría a través de correos electrónicos y con un bajo sentido de pertenencia en una empresa.

La soledad es igual a recibir golpes. No es metáfora, cuando una persona se siente excluida, se activa la parte cerebral que responde **al dolor físico**, esto fue confirmado en una investigación de Naomi Eisenberger, profesora de Psicología Social de la Universidad de California.

En el contexto laboral, sentirse solo no implica como tal no tener compañeros, se relaciona con **la invisibilidad**

que percibe la persona o el bajo apoyo social, explica Jorge Mérida, socio creativo de la firma ADN Wellbeing. “Hay una sensación de sufrimiento, la creatividad se afecta y la endorfina, que son hormonas que nos hacen experimentar sensación de bienestar, deja de producirse”.

A decir del especialista, es probable que el contexto de trabajo remoto y las medidas de confinamiento de la pandemia hayan influido en que [más personas experimenten esta emoción](#), esto por la baja interacción social. “Ya no tenemos esas charlas casuales, informales, espontáneas dentro de las organizaciones”.

Desde la perspectiva de Ivonne Borden, cuando el apoyo social en el entorno de trabajo es bajo, las personas tienden a sentirse tratadas como “objetos” y “eso es peligroso”. Las áreas de Recursos Humanos, puntualiza, tienen un gran reto en construir una **cultura organizacional** que promueva la comunidad y el [sentido de pertenencia](#)

.

Esta emoción, advierte el Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades de los Estados Unidos, **se relaciona con otros problemas**, tales como:

- 50% mayor riesgo de desarrollar demencia
- 32% más riesgo de accidentes cardiovasculares
- 29% más riesgo de enfermedades cardíacas
- 4 veces mayor riesgo de muerte cuando la soledad la experimenta una persona con insuficiencia cardíaca
- Más probabilidad depresión, ansiedad o suicidio

“La **soledad es silenciosa** para las propias personas que la experimentan, cuesta trabajo identificarlo, pero algunas maneras en las que se expresa son como aburrimiento, desesperación, bajo sentido de pertenencia y sin apoyo social. No se nos enseña a identificarla, pero así se experimenta”, subraya Jorge Mérida.

Empresas obligadas a promover el apoyo social

La [NOM-035](#) para prevenir factores de riesgo psicosocial en el trabajo contempla la **falta de apoyo social** como uno de los elementos en el entorno laboral que pueden afectar la salud mental de los empleados.

“La norma lo menciona puntualmente cuando habla de liderazgo negativo y violencia laboral, y puntualmente una de las cosas que menciona como parte de la violencia tiene que ver con la **indiferencia hacia el colaborador**

. La indiferencia, ese trato frío, nos provoca mucho daño. La manera en cómo te tratan las otras personas te dignifica o te perjudica, y cuando un jefe o compañeros de trabajo, que son parte importante de la vida, te ignoran o no te miran de manera humana, afecta mucho”, expone

Ivonne Borden.

Desde el 2019, con la entrada en vigor de la primera fase de la NOM-035, la promoción de un entorno organizacional favorable es una **obligación de las empresas** en México, esto incluye el apoyo social y acciones específicas como:

- Establecer relaciones entre trabajadores, supervisores, gerentes y patrones para que puedan obtener apoyo los unos de los otros.
- Realizar reuniones periódicas de seguimiento a las actividades establecidas para el apoyo social y, en su caso, extraordinarias si ocurren eventos que pongan en riesgo la salud del trabajador o al centro de trabajo.
- Promover la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos y experiencias entre los trabajadores.
- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre los trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

¿Cómo combatir la soledad en el trabajo?

Jorge Mérida considera que el primer paso para combatir la soledad en el trabajo es trabajar con los líderes. Prevenir este sentimiento, afirma, no siempre requiere de grandes inversiones, un **liderazgo cercano** a las personas y empático puede ayudar mucho.

“El atreverse a **preguntarle a las personas** cómo están hace mucha diferencia. Yo he observado que muchos jefes tienen temor a preguntarle a una persona cómo se siente cuando percibe que está mal. De pronto sienten que no tienen las habilidades para hacer esa pregunta, desencadenar el llanto o por temor a no saber qué responder cuando la persona te cuente.

Pero realmente no se necesita de mucha preparación, es suficiente con preguntar:

¿Cómo estás? ¿Cómo te sientes?

Eso sería fantástico, porque de alguna manera le dices a la persona ‘te veo’”, opina.

Según el estudio de Adecco y *Awards of happiness*, el **59% de los trabajadores** en México considera que su empresa no se preocupa por su bienestar, esto se refleja también en la dificultad para desconectarse, entre otros aspectos.

Algunas **recomendaciones de PAE** para evitar la soledad en el ambiente de trabajo son:

- Promover una cultura de inclusión y empatía
- Animar a los colaboradores a construir redes de apoyo
- Celebrar los éxitos grupales

“Se estima que **la soledad y el desgaste** de los empleados en los países desarrollados generan pérdidas de cientos de miles de dólares que aún no se cuantifican con exactitud, por lo que es el momento de Recursos Humanos para cuantificarlos”, destaca la firma de Capital Humano.

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