

There are no translations available.

Circular 2600-2024

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre nuevas enfermedades en el trabajo.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández, el 16 de febrero del 2024, publicado en el diario “El Economista”.

Nuevas enfermedades de trabajo: 5 medidas para prevenir el burnout en las empresas

El **estrés laboral** ya es reconocido como [enfermedad profesional](#) en la Ley Federal del Trabajo (LFT). Frente a este escenario, en 2024 las estrategias de prevención del *burnout* en las empresas serán clave para evitar incapacidades, impactos en **las primas de riesgo** ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y pérdidas de productividad.

La **prevención del estrés laboral** está ligada con aspectos como las cargas y jornadas de trabajo y hasta la promoción del descanso al interior de la compañía. Ante este contexto, acciones como establecer límites en horarios y asignación de tareas pueden contribuir a un entorno saludable.

De acuerdo con el estudio Cambios laborales en México, a tres años de la pandemia de OCC

Mundial, al menos **siete de cada 10 trabajadores** han padecido estrés laboral, una proporción que creció después de la emergencia sanitaria por la Covid-19.

Los trabajadores encuestados reportan como principales **causas del** *burnout* aspectos laborales relacionados con el liderazgo inadecuado, mala organización, estructura de la empresa, jornadas de trabajo extensas y cargas laborales excesivas.

“Construir espacios de trabajo donde los colaboradores se sientan a plenitud, percibiendo un verdadero propósito asociado a sus funciones y un clima organizacional saludable, debe ser prioridad en estos tiempos donde [el síndrome de burnout](#) es una enfermedad laboral recurrente”, indica la plataforma Betterfly.

¿Cómo prevenir esta enfermedad de trabajo? Algunas recomendaciones de la plataforma para las empresas son:

» 1. Establecer y respetar los horarios

Aún en una era de modelos de trabajo flexibles, la promoción de **horarios definidos** es clave para evitar cargas de trabajo excesivas o jornadas laborales amplias. Delimitar el tiempo de trabajo es sano.

“Si bien la flexibilidad es un aspecto asociado a estos esquemas laborales, es importante garantizar que no se convierta en un modelo en el cual los colaboradores acostumbren a [laborar fuera del horario tradicional](#), como en la madrugada, por ejemplo. Esto podría generar síntomas de agotamiento crónico y mermas en la productividad de tu equipo de trabajo”, advierte.

» 2. Fomentar el descanso

Trabajar sin parar no es bueno, las jornadas laborales sin descanso no son benéficas ni para la

salud mental ni para la física. En este sentido, Betterfly recomienda a las empresas y líderes promover **pausas durante el horario de trabajo**, éstas pueden ser de 10 minutos y de tres a cuatro veces al día.

Las pausas para el descanso pueden ser pequeñas sesiones virtuales para hablar de temas ajenos al trabajo.

» 3. Actividades recreativas

Cuando las personas sólo piensan en el trabajo, es probable que en algún momento valoren negativamente la vida laboral, las compañías pueden promover las **actividades recreativas** fuera de la oficina.

Estos espacios ayudan a los trabajadores a conocerse mejor con sus compañeros y olvidarse por un momento del trabajo, además de **fortalecer la colaboración**.

» 4. Reconocer lo bueno

La retroalimentación no sólo debe otorgarse cuando ocurre un error o hay un área de mejora, las culturas organizacionales donde los jefes sólo se comunican con el equipo para resaltar las fallas sólo agregan **presión a los colaboradores**.

Las empresas deben construir una [política de retroalimentación](#) constante, en la cual también se destaquen los puntos positivos e incluso haya incentivos y estímulos para quienes tienen un acierto.

» 5. Analizar las cargas de trabajo

Uno de los factores que influye en el *burnout* es el de **las cargas laborales** que exceden la capacidad de las personas. “Es también un problema operativo”, subraya la plataforma, es por ello que la prevención tiene una relación importante con los procesos.

“Una deficiente repartición de carga laboral, equipos con metas fuera de lo alcanzable y roles profesionales que absorben actividades de diferentes áreas de forma simultánea son algunas **malas prácticas** que pueden generar el agotamiento crónico en los colaboradores”, señala.

¿Qué dice la LFT sobre el estrés laboral?

La actualización de [la tabla de enfermedades de trabajo](#) en la LFT entró en vigor en diciembre del 2023 y con ello se reconocieron por primera vez algunos **trastornos mentales** como padecimientos laborales, el estrés es uno de ellos.

La LFT refiere que las personas trabajadoras más **propensas a desarrollar estrés laboral** son las que se encuentran en actividades relacionadas con salud, educación, transporte, atención a usuarios, seguridad pública y privada, fuerzas armadas, atención de desastres y urgencias, comercio, sector industrial, servicios bancarios y financieros.

Sin embargo, esto sólo se trata de la fuerza laboral más propensa, pues la legislación laboral también reconoce que puede “presentarse en **cualquier persona trabajadora** y puesto de trabajo”.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) destaca que el *burnout* es “resultado del **estrés crónico en el lugar de trabajo** que no se ha manejado con éxito”. También conocido como síndrome de desgaste ocupacional, se caracteriza por un sentimiento de falta de energía o agotamiento, sentimiento negativo con respecto al trabajo y sensación de ineficacia y realización.

Desde el 2018, **la NOM-035** sobre factores de riesgo psicosociales advierte que aspectos

vinculados con el entorno organizacional, como las jornadas laborales y cargas de trabajo, los liderazgos inadecuados, la falta de control sobre el trabajo, entre otros, pueden desencadenar **daños a la salud mental** de las personas, como ansiedad, estrés o trastorno no orgánico del ciclo sueño-vigilia.

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