

There are no translations available.

Circular 2603-2024

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre la baja energía en el trabajo.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández, el 22 de febrero del 2024, publicado en el diario “El Economista”.

¿Andas con la pila baja? Sólo 30% de las personas labora con un buen nivel de energía

La sobrecarga de trabajo, el desequilibrio entre vida profesional-personal y los altos niveles de estrés son algunas de las causas para tener una [fuerza laboral agotada](#) . El 51% de las personas en México asegura que

tiene poca energía

para desarrollar las actividades de su empleo, según el estudio

Panorama Laboral en México 2023

de Pluxee.

De acuerdo con dicho estudio, sólo el **30% de la fuerza laboral en el país** se siente con mucha energía para desempeñar su trabajo. El agotamiento que perciben los trabajadores se presenta en un contexto en el que seis de cada 10 personas aseguran padecer

estrés laboral

; de este universo, 75% refiere que el estrés es constante.

Para Carlos Ferrer, CEO de Pluxee, los **bajos niveles de energía** que manifiestan tener los trabajadores pueden estar relacionados con la interferencia que ha generado la flexibilidad laboral en la vida personal. “La

flexibilidad

a la vez genera una invasión enorme y por eso tu día empieza más temprano y termina más tarde o a la hora de la comida te hablan porque estas en casa”, opina.

El [agotamiento laboral tiene costos ocultos](#) . Los Consejos Nacionales de Seguridad de Estados Unidos (NCS por sus siglas en inglés), estiman que una empresa con 1,000 trabajadores puede perder hasta 1 millón de dólares anuales por problemas asociados a la fatiga de los empleados. Además, un trabajador agotado tiene mayores riesgos de sufrir accidentes tanto en el espacio laboral como en el plano personal.

“Esto genera más **irritabilidad en las personas**; compañeros de trabajo que antes veíamos con buen genio, de pronto explotan. En un ambiente así, el trabajo en equipo no logra un buen nivel de calidad, yo veo mucha cantidad de re-trabajo”, expone Carlos Ferrer.

La Clínica Mayo señala que **el agotamiento laboral** de los trabajadores está relacionado con la falta de control y la imposibilidad de influir en las decisiones que afectan al colaborador, como el horario, las cargas de trabajo, la falta de recursos o infraestructura para trabajar y las expectativas laborales poco claras.

En este sentido, el reporte de Pluxee muestra que el **49% de los trabajadores en México** percibe un mal equilibrio entre su vida laboral y personal, y otro 43% asegura que tiene cargas de trabajo excesivas.

“Cuando no hay límites, no hay fronteras y todos los temas se cruzan, hay un proceso de **anarquía personal** porque no sabes distinguir qué espacio es tuyo, de tu familia o de tu trabajo, cuáles son las prioridades de cada momento”, apunta Carlos Ferrer.

Desde la perspectiva del ejecutivo, las empresas tienen la responsabilidad de “poner orden”, estructurar los procesos y tiempos de tal manera que la **flexibilidad laboral** alcanzada después de la pandemia no interfiera con la vida personal.

“Como líderes tenemos que crear las condiciones que permitan a las personas **tener un buen**

balance entre la estructura y la libertad de las personas, y tener la habilidad de identificar cuando se pierde el balance y tomar decisiones”, agrega.

Insatisfacción laboral y renuncia

La baja energía que experimentan las personas derivado de la sobrecarga laboral y el desbalance entre lo profesional y lo personal ha elevado **los niveles de insatisfacción** de la propia fuerza de trabajo, indica el reporte.

El **54% de los empleados** afirma que está insatisfecho con su trabajo. Entre los motivos principales de inconformidad destacan: Mal clima laboral

- Mal clima laboral
- Falta de reconocimiento
- Actividades ajenas al puesto
- Mal liderazgo
- Pocas oportunidades de crecimiento

La insatisfacción de los trabajadores es una **señal de alerta de rotación**. El 62% de los empleados encuestados no descarta la posibilidad de cambiar de empleo en los próximos seis meses para buscar mejores ambientes de trabajo.

“Se puede apreciar que los atributos que generan mayor satisfacción suelen estar ligados al buen liderazgo, a la posibilidad de crecer dentro de la compañía, al desarrollo profesional y al **clima organizacional** principalmente”, destaca Pluxee.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México