

Ausentismo, insatisfacción en el trabajo, depresión: ¿Es la culpa siempre de la empresa?



Ausentismo, insatisfacción en el trabajo, depresión: ¿ Es la culpa siempre de la empresa?

- ¿Has notado que a tus empleados les cuesta cumplir con las metas del mes?
- ¿Tus colaboradores se distraen fácilmente dentro del horario laboral?
- ¿Te has comenzado a cuestionar sobre tus funciones como líder?

Si alguna de estas respuestas es afirmativa entonces deberás prestar más atención.

En la sociedad actual el concepto de salud emocional ha logrado adquirir un valor fundamental para cualquier individuo, ya que el trabajador podría someterse a situaciones en las que la fatiga y la depresión lograrían

afectar su rendimiento laboral de una manera significativa. La psicología permite identificar condiciones que estimulan el absentismo, por lo que los programas de formación y bienestar emocional permitirían revertir tendencias que restringen los buenos resultados dentro de una empresa.

La salud mental del trabajador podría reflejarse en el absentismo. Este es uno de los patrones más comunes que no solamente afecta los costes administrativos de gestión, sino también la eficiencia de cualquier compañía; y la solución del problema se esconde en las causas que lo conducen.

¿A qué se debe el sufrimiento del colaborador si todo está marchando bien dentro de la empresa?

¿Cuál es la verdadera razón? Te invitamos a leer este libro electrónico para aprender más sobre cómo la salud mental de los trabajadores puede afectar tu negocio, y las opciones que tienes para mejorar la situación.



Problemas relacionados con la salud mental del trabajador

Luego de realizar una extensa investigación, casualmente **los trabajadores coinciden en una variedad de problemas en donde se ha visto afectada su salud mental:**



Insomnio: el trabajador informa de dificultades para dormir.

Ansiedad crónica: el individuo parece ansioso en su rutina y mantiene una actitud diferente a la que solía tener.

Pérdida del estado de ánimo: la persona se vuelve más seria y menos participativa en momentos alegres.

Fatiga: el trabajador informa sentimiento de cansancio casi permanente.

Estrés: varios síntomas de estrés se manifiestan, pero, sobre todo, aumenta el estado de irritabilidad.

Pérdida de la autoestima: el individuo se muestra derrotado o se siente responsable por errores, o pérdidas, que ocurrieron.

Depresión: pueden aparecer los síntomas clásicos (tristeza, pérdida de interés, falta de placer, etc.)

Sensación de agotamiento: el trabajador se siente saturado y sin ánimos de continuar con sus labores.

Dolor articular: la persona informa aparición de dolor en las manos, rodillas, en los hombros, etc.

La depresión es una de las enfermedades más comunes y estudiadas en todo el mundo.

La Organización Mundial de la Salud considera este cuadro como “el mal del siglo”. Para la OMS, la depresión es un trastorno mental y debido al aislamiento social, se estima que sea la principal causa de retiro del trabajo en todo el mundo durante el 2021.

Por lo general, los colaboradores prefieren no manifestar sus síntomas por miedo de que corran peligro sus puestos de trabajo dentro de la empresa o, incluso, que se vean afectadas alguna de sus tareas realizadas. De esta manera, el absentismo aparece tomando una forma recurrente como resultado

de los disturbios señalados por parte de los trabajadores.

El absentismo se refiere al número de horas no trabajadas debido a las faltas, salidas o retrasos; independientemente si estaban justificadas o no. Las causas podrían ser problemas de tipo familiar, personal o algún otro que justifique la ausencia del colaborador.

Por su parte, los contratiempos relacionados con la salud mental del empleado dan lugar a consecuencias como la pérdida de la eficiencia y la imposibilidad de alcanzar las metas,

las cuales se convierten en graves problemas para la empresa.

¡Y es precisamente en este contexto donde la Psicología puede constituir gran parte de la solución! Un empleado emocionalmente estable puede rendir un 30% más. Según un estudio por la OMS, por cada dólar que la empresa invierte en la salud mental de sus colaboradores se

genera un retorno de 4 dólares en productividad y voluntad de trabajar.



Situaciones complicadas causadas por la empresa

Generalmente, los empleados asocian sus problemas de salud con el trabajo y las relaciones desarrolladas en el entorno laboral. Debajo de este prisma, las actividades realizadas serían disparadores que generan alteraciones en la salud del trabajador, especialmente cuando se relacionan con cuestiones como las siguientes:



Infraestructura inadecuada para el entorno laboral

Debido a la insuficiencia de la infraestructura de la empresa, los trabajadores pueden sentirse incapaces de realizar una actividad con fluidez. En este caso, ante la posibilidad de no poder cumplir con el objetivo, es común que se presente algún componente estresante e inductor de absentismo dentro de la organización.

Mala relación entre jefes y subordinados

Esta dificultad es casi siempre el resultado de **inexperiencia o falta de liderazgo por parte de la persona que ocupa la posición de jefe.**

El impulso de un fuerte componente autoritario afecta la manera de comportarse o en la que se dirige al subordinado, y esta es la causa principal de un conflicto. La falta de tacto de algunos profesionales indica que no están preparados para liderar equipos, algo que, sin duda, desencadenaría desacuerdos o insatisfacciones entre la gerencia

y el resto de los trabajadores.

Establecimiento metas inalcanzables

Trabajar con metas es siempre desafiante, pues representa algo esencial para el éxito de cualquier negocio. Sin embargo, la manera en la que algunas personas abordan las exigencias podría ser causante de estrés. Cuando se trata de valores inalcanzables pueden existir dificultades por parte del trabajador. Las metas imposibles disminuyen los esfuerzos generados por los colaboradores para obtener resultados,

dría ser causante de estrés. Cuando se trata de valores inalcanzables pueden existir dificultades por parte del trabajador. Las metas imposibles disminuyen los esfuerzos generados por los colaboradores para obtener resultados,

y dicha situación podría causar alguna ausencia.

Pautas contradictorias en la ejecución de tareas

Incluso peor que el establecimiento de metas inalcanzables por el equipo, son las **pautas confusas y, a veces, contradictorias del líder**. Como resultado se tiene una caída en el rendimiento del trabajador y la tendencia a retraerse. Al empleado le resulta difícil realizar sus tareas y no logra confiar en quien lidera de esta manera.

Presión en el trabajo y exceso de responsabilidades

El trabajador que está expuesto al exceso de responsabilidades se siente presionado, debido a las expectativas de cumplir con los plazos y logro de metas pautadas. Este tipo de condición **causa un desgaste y puede conducir a la ineficiencia del individuo. Por otro lado, también se pueden generar otras perturbaciones como consecuencias de las condiciones de estrés.**

Falta de reconocimientos

El reconocimiento por eficiencia o por la calidad del trabajo brindado es la recompensa de los trabajadores y permite que sus grandes esfuerzos sean duraderos en el entorno laboral.

La ausencia de esto devalúa la labor del colaborador, tendiendo a disminuir su autoestima.

Al no reconocer el esfuerzo invertido se cultiva el revés en el rendimiento.

Acoso Moral

El bullying dentro de las empresas es, quizás, uno de los mayores responsables del absent-

ismo, puede ser aplicado en diversas formas y no está limitado a la figura tradicional del jefe chantajeando al subordinado. El llamado acoso moral horizontal se manifiesta por el comportamiento discriminatorio entre compañeros de trabajo, así como como el acoso de abajo hacia arriba, en el que un grupo subordinado busca restricción del superior jerárquico. Cualquiera puede sufrir acoso, es un tema serio que hay

requiere atención por parte de las empresas ya que genera estrés, revuelta y ansiedad en los trabajadores.



Sensación de constante observación o vigilancia

A nadie le gusta que lo vigilen. El sentimiento de estar bajo observación permanente destruye cualquier relación de confianza, reduce la autoestima y genera incertidumbre. Ese tipo de presión es un fuerte generador de estrés en el ambiente laboral. Además, es decepcionante para quienes tenían una imagen positiva de la empresa, porque identifica este comportamiento como una medida institucional de la organización, y no como una conducta individual.

Conflictos personales que afectan el desempeño

A pesar de que existen diversos factores y condiciones que generan trastornos en el trabajo, **todos los problemas del colaborador están relacionados con el ambiente laboral.**

Además de las perturbaciones dentro de la empresa, es importante considerar otros factores externos.

Los problemas en el matrimonio o con los niños,

las dificultades económicas y de salud de parte de algún familiar, entre otros existentes, pueden afectar significativamente el rendimiento del empleado. Dichos problemas no están enlazados directamente con el trabajo y, sin embargo, podrían agravarse. **Las complicaciones se encuentran en la vida personal del trabajador y se tornan peores cuando llegan a la empresa.**

En algunos casos, dichas situaciones conducen al individuo al consumo de bebidas estupefacientes como una forma de escapar de la difícil realidad en la que se encuentra enfrentado. De ahí en adelante, es casi imposible un desempeño positivo de parte de esa persona.

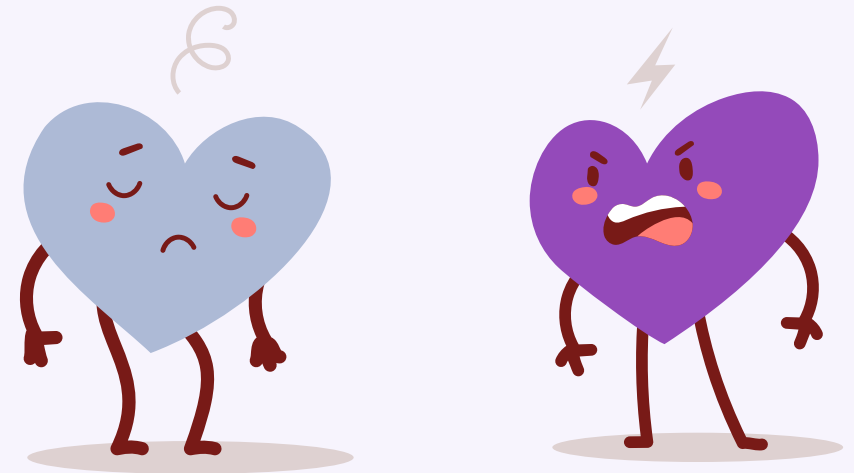
De hecho, no es fácil separar toda la vida personal, con sus aspectos emocionales, financieros, familiares y tantos otros. En situaciones de fragilidad, el individuo va a trabajar, a menudo en condiciones emocionales deplorables. El resultado, en su mayoría, es una caída vertiginosa en su comportamiento. Incluso, aquellos que sí logran mantener las experiencias personales separadas de las relaciones laborales terminan desarrollando trastornos de salud, precisamente para intentar evitar conflictos.

Por muy difícil que sea la situación personal, muchas veces el trabajador es incapaz de percibir con precisión lo que está pasando en su vida. Tiene problemas y los conoce, pero no se da cuenta lo angustiado está por ellos y cómo el estrés consume su rutina.

En tal caso, los parientes y amigos cercanos deberían esforzarse por explicarle lo que le sucede

a la persona. No obstante, la expresión de la buena voluntad y el cariño, en muchas ocasiones, no son suficientes para ayudar a determinar un diagnóstico que conduzca a la salida de este comportamiento.

El sufrimiento del individuo se transforma en una carga difícil de soportar, viéndose, de esta manera, afectado su rendimiento laboral. De presentarse dicha situación es necesaria una pausa para buscar ayuda: alguien afuera de su entorno que le permita entender mejor la situación y señalar un nuevo camino a seguir.



Superando los problemas de salud mental

Si el trabajador no es consciente de lo que está **ocurriendo, deberá enfrentarse con urgencia a** la realidad. Es fundamental gozar de una visión clara que le permita comprender los problemas existentes y cómo reacciona ante ellos. Es necesario que la persona observe su comportamiento ante la situación que le está afectando tanto internamente como en sus relaciones laborales.

Existen algunos consejos que podrían ser de **gran ayuda, pero el camino más directo se encuentra en la ayuda profesional.**

Sin embargo, existen alternativas que podrían aliviar la carga del problema:

Informar al jefe: se puede realizar, incluso, sin brindar muchos detalles. No se debería permitir que el superior confunda el comportamiento del subordinado como una forma de negligencia hacia la empresa.

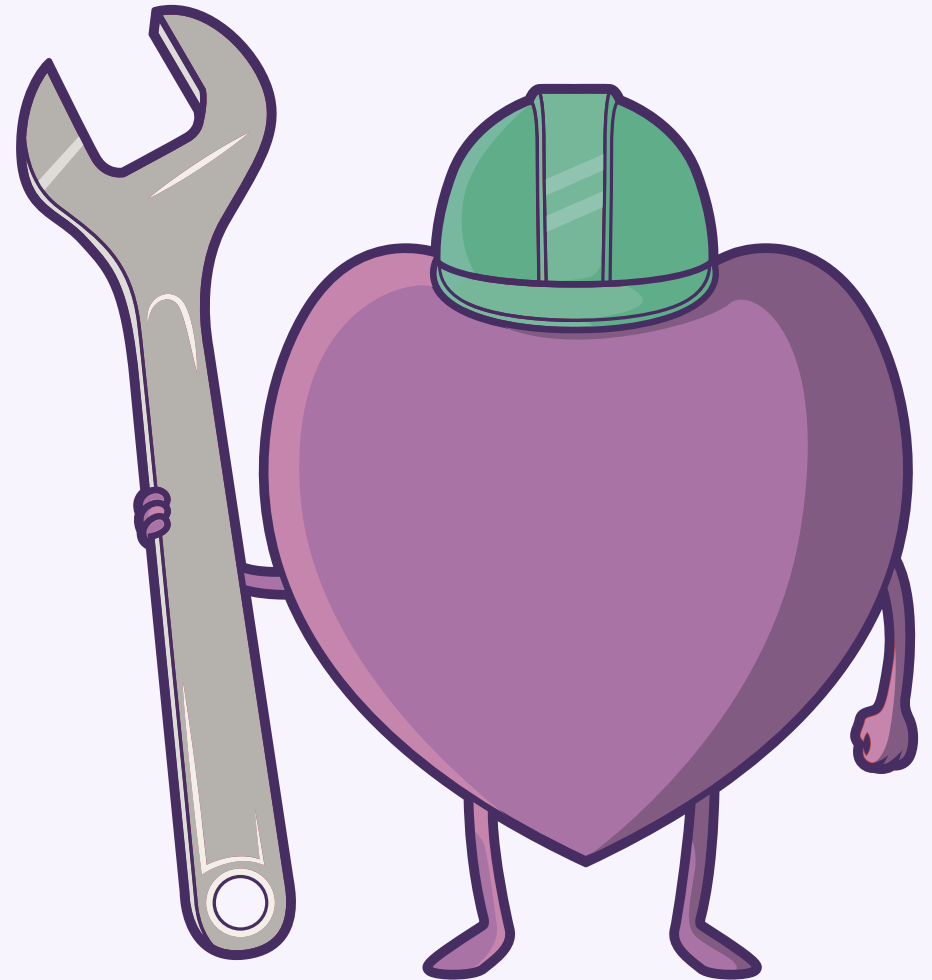
Mantener los asuntos personales bajo perfil: sé discreto y no le cuentes a cualquiera, del trabajo, tus problemas personales.

Busque un camino intermedio: incluso si es reservado con sus asuntos, si el trabajador tiene a alguien en quien confiar, es ideal compartir sus angustias en un momento correcto; como por ejemplo en la hora del almuerzo.

Considerar si es necesario ir por ayuda: a pesar de que aún existen algunos tabúes sobre la psicología, recurrir a la orientación profesional podría ayudar al trabajador a encontrar un nuevo camino. De esta manera, el individuo aprendería a mantener el control y ser menos susceptible.

Es importante tomar conciencia de la situación y comprender lo que sucede para identificar qué es lo que más aflige a las personas. ¿Falta de dinero? ¿Necesidad de descanso? ¿Poco diálogo con la familia? ¿Carencias en el hogar? Existen muchos potenciales generadores de angustia.

En la mayoría de los casos, la persona necesita más consejos y menos tratamientos, de tal manera será mucho más sencillo encontrar la dirección adecuada y el razonamiento correcto para decidir cuáles serán sus próximos pasos. Un profesional certificado en psicología puede ser el vínculo ideal entre la realidad vivida y el camino para hacer frente a los resultados.



Conclusión

Ninguna relación es perfecta, y mucho menos las relaciones laborales. Existen muchas variantes que generan sufrimiento en los trabajadores, las cuales pueden desencadenar muchos daños en la salud mental del individuo. Ya sea un liderazgo deficiente o una política restrictiva dentro de la empresa, las experiencias recurrentes de esta naturaleza conducen al absentismo y, además, conllevan a la caída del rendimiento.

Pero, por otro lado, se deben de tomar en cuenta que el trabajador también tiene una vida y que dentro de ella existen dilemas sentimentales,

familiares y económicos. Toda carga es estresante y, en términos comerciales, afecta significativamente el rendimiento de la persona.

Indiferentemente de cuál sea la razón que atormenta al empleado, es importante mantener una buena salud mental. El trabajador debe cuidarse y la orientación psicológica puede ser el mejor aliado en los momentos más complicados.

