

Burnout laboral y el teletrabajo

Desde el inicio de la pandemia aumentó la presencia de actividades virtuales, digitales y a distancia. La actividad laboral no podía ser la excepción. Muchos trabajadores cambiaron su modalidad de trabajo de la noche a la mañana pasando de lo presencial al teletrabajo y esto ha causado la aparición del síndrome del **burnout laboral** en algunos casos.

Efectos del teletrabajo

El teletrabajo puede llevar a un aumento de la productividad y menos costos de operación en las organizaciones. La reducción del tráfico conlleva asimismo a la mejora del medio ambiente. También aporta otros beneficios como dar oportunidades para balancear de mejor manera el tiempo dedicado al trabajo y a la vida personal, posibilidades para horarios flexibles y aumento de la actividad física.

Por otro lado, sin la planificación y organización adecuados, el teletrabajo puede traer efectos negativos en las personas como el aislamiento, depresión, violencia doméstica, lesiones musculoesqueléticas, fatiga visual, aumento del consumo de tabaco y alcohol, aumento de peso no saludable y en algunos casos el síndrome del burnout.



¿Cómo se relaciona el burnout laboral con el teletrabajo?

La mayoría de los estudios acerca del síndrome del burnout establecen que la principal causa que lo provoca es la **carga excesiva de trabajo** y **tiempo insuficiente** para cumplir con el mismo. Sin embargo, existen varios factores desencadenantes adicionales como son la falta de información, falta de capacidad para desarrollar de forma satisfactoria el trabajo, falta de apoyo por parte de jefe directo, falta de retroalimentación y reconocimiento, percepción de inequidad en las condiciones en que se desarrolla el trabajo, incompatibilidad entre los valores personales y los que se muestran en el lugar de trabajo, falta de autonomía, entre otros.

Algunas profesiones tienen más riesgo de presentar el síndrome de **burnout laboral** que otras, principalmente aquellas cuya actividad es dar servicio a otros. Dichas profesiones, bajo alta presión, pueden ser desgastantes emocionalmente, con privación de sueño o causantes de altos niveles de estrés, como sucede con los médicos, enfermeras, psicólogos, policías, bomberos, profesores, controladores aéreos, banqueros, etc.

También existen factores personales que pueden propiciar el síndrome. Generalmente se presenta en personas entre los 25 y 40 años principalmente. También influyen algunos rasgos de personalidad como son la baja autoestima, algunas características rígidas e inflexibles con dificultad para adaptarse al entorno y la baja tolerancia a la frustración.

Otro aspecto laboral que influye es el tiempo de trabajo. Antiguamente, las jornadas laborales podían extenderse hasta 16 horas diarias. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tuvo un papel importante al establecer en 1919 la primera norma internacional sobre las horas de trabajo en la cual se estableció la jornada diaria de 8 horas y semanales de 48. Después de la segunda guerra mundial las jornadas de 8 horas diarias o 48 semanales se establecieron en el ámbito laboral gracias a la presión de las organizaciones de trabajadores y los sindicatos.

Durante el año 2020 a pesar de la pandemia, México continuó siendo el miembro de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) con las jornadas laborales más extensas, con un promedio de 2 mil 124 horas al año, por encima de la media de mil 687 de los países miembro del organismo.

¿Cómo reducir la aparición del burnout laboral en los teletrabajadores?

La OIT y la OMS han hecho algunas recomendaciones para proteger la salud de los teletrabajadores que incluyen algunos cambios cruciales en la gestión. Sugieren que los trabajadores cuenten con el equipo adecuado para completar el trabajo, brindarles apoyo ergonómico y preservar su salud mental y psicosocial.

Las organizaciones deberán:

- Proporcionar la información, guías y formación necesarias para reducir el impacto psicosocial y de salud mental en el trabajo.
- Capacitar a los líderes en gestión efectiva, liderazgo a distancia y promoción de la salud en el lugar de trabajo.
- Establecimiento del derecho a la desconexión
- Suficientes días de descanso.

Otras sugerencias prácticas son:

- Discutir y desarrollar planes de trabajo a distancia o presenciales a fin de aclarar prioridades;
- Proporcionar claridad sobre los plazos y los resultados esperados;
- acordar un sistema común para señalar la disponibilidad para trabajar;
- y asegurar que los gerentes y colegas respeten el sistema.

Si quieres saber más sobre el burnout laboral y cómo detectarlo, o requieres apoyo para cambiar tu cultura de trabajo y el desarrollo de habilidades de liderazgo, contacto@megaron.com.mx con gusto te apoyaremos.