El impacto de la Soledad No Deseada en el Entorno Laboral en las Pymes

SOLEDAD NO DESEADA
Sensación de **AISLAMIENTO Y DESCONEXIÓN EMOCIONAL** en el entorno laboral, independientemente de si la persona trabajadora se encuentra físicamente rodeada de otras personas o no.

Reflexionamos sobre la participación de todos los miembros del equipo en el bienestar colectivo

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL
Reconocido por la ley de prevención de riesgos laborales. Se produce cuando no se perciben suficientes **VÍNCULOS SOCIALES SIGNIFICATIVOS** ni apoyo organizativo dentro del equipo o de la empresa.

Y TÚ, CON EL EQUIPO DE TU EMPRESA, ¿HABÉIS REFLEXIONADO SOBRE EL BIENESTAR RELACIONAL?

VIDA LABORAL	VÍNCULOS DE EQUIPO	COMUNICACIÓN	BIENESTAR PSICOSOCIAL

Las estadísticas nos aportan datos significativos de que, en estos momentos, **el 39,2% de las personas trabajadoras de pymes y personas autónomas sienten soledad no deseada en el trabajo** (encuesta IRSJD, 2024, N=1.619).

¿Quién la siente y con qué frecuencia se presenta?

Estudio Instituto de Investigación San Juan de Dios (IRSJD) – 1.619 personas activas en Cataluña (diciembre 2024)

39,2
Sienten soledad no deseada en el trabajo

41,9%
Sienten soledad no deseada fuera del trabajo

~40%
Proporción general de personas trabajadoras afectadas

CONEXIÓN ENTRE SOLEDAD LABORAL Y PERSONAL

59,3% 59,3% de las personas que sienten soledad en el trabajo, **también la sienten fuera** del entorno laboral.

63,3% de las que sienten soledad fuera, **también la experimentan** en el trabajo.

Factores de riesgo organizativos

Elementos que la organización del trabajo puede generar o agravar

PRESIÓN LABORAL
Presión sostenida que dificulta la percepción de apoyo y la integración del entorno.

COMUNICACIÓN INSUFICIENTE
Limita la creación de vínculos y la participación en la comunidad laboral.

DESIGUALDAD INTERACCIONES
Genera barreras en la cohesión de equipo entre las personas.

INESTABILIDAD LABORAL
Condiciones laborales que debilitan el sentimiento de pertenencia a la empresa.

ABSENTISMO RECURRENTE
Puede ser señal o consecuencia de factores psicosociales en el entorno de trabajo.

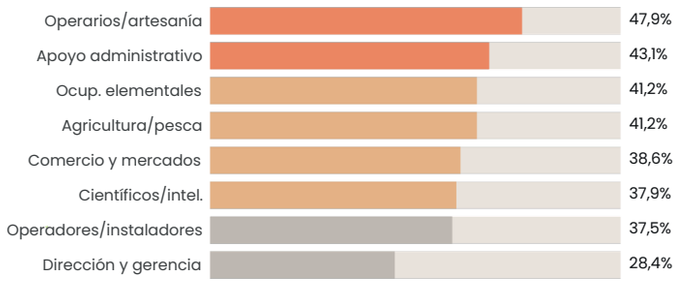
ANSIEDAD O DEPRESIÓN
Se interrelacionan con la vivencia de soledad dentro y/o fuera del ámbito laboral.

pimec a la feina cap risc Generalitat de Catalunya

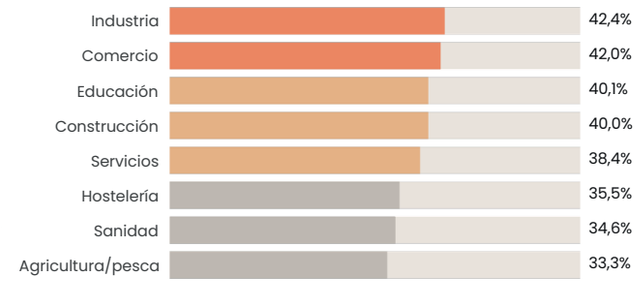
¿Dónde es más prevalente?

Porcentaje de personas que declaran sentir soledad laboral no deseada

POR OCUPACIÓN



POR SECTOR ECONÓMICO



¿Cómo prevenirla? Entorno saludable y acción

Elementos de un entorno que mitiga la soledad y pilares básicos de actuación

ENTORNO DE TRABAJO SALUDABLE

1. **Cultura y propósito común**
   Misión y visión compartidas que generan cohesión. Las personas perciben el impacto de su contribución.
2. **Organización responsable**
   Roles definidos, objetivos alcanzables, horarios de conciliación y retribución coherente.
3. **Seguridad psicosocial**
   Espacio seguro para expresar dudas e ideas. Detección precoz del malestar.
4. **Fomento de la conexión**
   Encuentros informales, celebraciones y actividades que construyen confianza y sentimiento de pertenencia.

PILARES BASE PARA ACTUAR

1. **Compromiso formal de la organización**
   Declarar la voluntad de velar por la salud psicosocial y la cohesión, haciéndola visible a todo el equipo.
2. **Persona de referencia designada**
   Punto de entrada que detecta señales de desconexión, abre conversaciones de confianza y orienta a recursos.

En pymes y personas autónomas: Sin un apoyo organizativo mínimo, las actuaciones quedan en iniciativas puntuales difíciles de mantener.

CICLO CONTINUO DE ACTUACIÓN

4 ÁMBITOS CLAVE PARA PREVENIR LA SOLEDAD LABORAL

1.Detectar
Identificar de manera precoz situaciones de riesgo, malestar o desconexión.

→

2. Prevenir
Implementar medidas organizativas que reduzcan los factores de riesgo.

→

3. Sensibilizar
Informar y generar conciencia sobre la soledad no deseada en toda la organización.

→

4. Acompañar
Ofrecer apoyo a las personas afectadas y facilitarles derivación a recursos adecuados.

No se requieren grandes inversiones
Es necesario ordenar y fortalecer lo que ya existe —dinámicas, espacios y canales— con una mirada inclusiva y de apoyo mutuo entre todas las personas del equipo.

Para todas las empresas
Las estrategias se adaptan al grado de madurez preventiva. Todas las pymes y personas autónomas con personas trabajadoras a cargo pueden impulsar acciones de manera progresiva.

pimecprl.org

Consulta la Guía de la Soledad No Deseada en el Entorno Laboral en las Pymes

Fuente: Guía de la Soledad no Deseada en el Entorno Laboral: una Guía práctica para las pymes.

pimec a la feina cap risc Generalitat de Catalunya