

¿Se siente agotado en el trabajo? No está solo.



En el punto más alto del confinamiento de la pandemia, muchos empleados comenzaron a trabajar desde sus casas. Y para muchos significó usar la mesa de la cocina como escritorio, hacer malabares con el cuidado de los hijos o las clases en línea durante las horas de trabajo y silenciar el micrófono con desesperación cada vez que el perro ladraba. De los empleados que siguieron yendo al lugar de trabajo, muchos tuvieron que lidiar con el cuidado de los hijos y otras dificultades, principalmente, el contagio del COVID-19 en el trabajo.

Todo esto está teniendo un gran impacto. De acuerdo con un estudio a nivel mundial¹:

El **75%** de las personas afirma que se siente más aislada desde el punto de vista social.

- El **67%** de las personas informa que sufre más estrés.
- El **57%** está sintiendo más ansiedad.
- El **53%** afirma que se siente más desgastado emocionalmente.

Aunque las tasas de vacunación han aumentado y algunas escuelas volvieron a abrir sus puertas, muchas personas aún tienen esta sensación. Esto puede ser una señal de *burnout*.

La CIE-11, el libro sobre la Clasificación Internacional de Enfermedades de la Organización Mundial de la Salud (OMS), afirma que la causa del burnout es "el estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito". Entre las señales del burnout, se incluyen el sentirse exhausto, sentirse distanciado o negativo con respecto al trabajo y ser menos eficiente en sus tareas².

Cómo combatir el burnout: Recomendaciones para los empleados

Si cree que está sintiendo burnout, hay cosas que puede hacer que le ayudarán a manejar los síntomas y, posiblemente, a reducir las causas.

Establezca límites. Si está trabajando desde su casa, puede resultar difícil hacer el cambio del trabajo a la vida familiar al final del día. Incluso si volvió a trabajar a la oficina, llevar la computadora portátil a su casa o revisar los correos electrónicos en el teléfono puede hacerle sentir que está constantemente trabajando. Asegúrese de "desconectarse mentalmente" cuando llegue el momento de dejar de trabajar. Se ha establecido que existe una relación entre el no hacer lo anterior y la ansiedad, la depresión, el desgaste emocional y la fatiga³.

Céntrese en su bienestar. Cumpla con un cronograma diario siempre que sea posible⁴ y asegúrese de dormir lo suficiente. Coma alimentos saludables y haga mucho ejercicio, en lo posible, al aire libre. Si tiene vacaciones disponibles, aprovéchelas. Y si cree que está haciendo un mal uso del alcohol o de otros medicamentos, incluidos los recetados, busque ayuda⁴.

Tómese tiempo para descansar⁵. Si trabaja desde su casa, recuerde que puede resultar difícil descansar. Sin embargo, piense en los momentos que usó para caminar entre una reunión y otra o para bajar al vestíbulo e ir al baño. Una caminata rápida para dar la vuelta a la manzana puede ayudarle a despejar la mente de la misma manera. Hacer estiramientos también puede ser una buena idea.

Manténgase conectado. Si bien el distanciamiento social sigue siendo una buena idea, existen otras maneras de conectarse con amigos, familiares e incluso compañeros de trabajo. En un estudio, un tercio de los empleados afirmó que su equipo de trabajo no mantiene ningún contacto informal mientras trabajan desde sus casas, y debido a esa falta de conexión, el 19% tiene mayor probabilidad de sufrir un deterioro de la salud mental¹.

Sea honesto con sus sentimientos. Hable con sus compañeros de trabajo y su gerente sobre el estrés que está sufriendo. Es posible que no sepan que está enfrentando desafíos, como las clases en línea o no tener un espacio tranquilo para trabajar. Esta sinceridad puede alentar a que otras personas también compartan sus historias, y saber que no está solo puede ayudar a que todos se apoyen mutuamente. Si está recibiendo tratamiento por una enfermedad de salud mental, como ansiedad o depresión, no lo abandone⁴. O, si considera que necesita un nuevo tipo de apoyo, comuníquese con su Programa de Asistencia al Empleado.

Si bien los contagios por la pandemia pueden estar disminuyendo a medida que aumentan las vacunaciones, es posible que el estrés relacionado con el trabajo dure mucho más tiempo. Si se siente abrumado, busque ayuda: en su gerente o en un asesor profesional.

1. Smith R. How CEOs can support employee mental health in a crisis. Harvard Business Review. May 1, 2020. Available at: <https://hbr.org/2020/05/how-ceos-can-support-employee-mental-health-in-a-crisis>. Accessed February 24, 2021.
2. World Health Organization. Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. May 28, 2019. Available at: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. Accessed February 24, 2021.
3. Nigam JAS, et al. COVID-19 stress among your workers? Healthy work design and well-being solutions are critical. Centers for Disease Control and Prevention (CDC). June 12, 2020. Available at: <https://blogs.cdc.gov/niosh-science-blog/2020/06/12/covid-19-stress/>. Accessed February 24, 2021.
4. CDC. Employees: How to cope with job stress and build resilience during the COVID-19 pandemic. December 23, 2020. Available at: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/mental-health-non-healthcare.html>. Accessed February 24, 2021.
5. CDC. Taking care of your emotional health. Available at: <https://emergency.cdc.gov/coping/selfcare.asp>. Accessed February 24, 2021.

Este programa no debe usarse para necesidades de emergencia ni de atención de urgencia. Ante una emergencia, llame al 911 si está en los Estados Unidos o al número de los servicios de emergencia locales si está fuera de los Estados Unidos, o diríjase a la unidad de accidentes y emergencia más cercano. Este programa no sustituye a la atención brindada por un médico o profesional. Debido a la posibilidad de un conflicto de interés, no se brindará asesoramiento jurídico sobre asuntos que puedan implicar acciones jurídicas contra Optum o sus filiales, o cualquier entidad a través de la cual la persona que llama está recibiendo estos servicios de forma directa o indirecta (p. ej., el empleador o el plan de salud). El programa y todos sus componentes, en particular los servicios a los miembros de familias menores de 16 años, pueden no estar disponibles en todos los centros y están sujetos a cambio sin aviso previo. Los niveles de experiencia o de educación de los recursos del Programa de Asistencia al Empleado pueden variar según los requisitos de contrato o los requisitos reguladores del país. Es posible que se apliquen exclusiones y limitaciones de cobertura.

Optum® es una marca comercial registrada de Optum, Inc. en los Estados Unidos y otras jurisdicciones. Todas las otras marcas o los nombres de productos son marcas comerciales o marcas registradas o de la propiedad de sus respectivos dueños. Optum es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades.