

Gympass

Enfrentando el
burnout en una
nueva era



Índice

1. Introducción	03
2. Burnout también es un problema de salud de la empresa	04
3. Invirtiendo en apoyo en el ambiente corporativo	09
4. Cultura de bienestar y salud mental caminan juntas	15
5. Conviértete en un socio Gympass.....	16

1. Introducción

Ha pasado un tiempo desde que el mundo entero se ha visto obligado a adoptar cambios radicales en la forma en que vivimos. Por si fuera poco, la salud mental sigue siendo un tema complejo para quienes trabajan y tratan de superar la pandemia sin mayores daños. Mientras que COVID-19 continúa desafiándonos, los empleados dicen que están menos preparados, menos informados y menos apoyados que nunca.

Al comienzo del lockdown, las empresas y los ejecutivos tomaron la iniciativa para proteger a sus colaboradores, retener a los clientes y garantizar el futuro de sus organizaciones. Pero según [datos recientes de Gallup](#), a medida que estos esfuerzos disminuyeron, los empleados se sintieron directamente afectados en su bienestar y rendimiento. Aquí es donde están más expuestos a experimentar los síntomas del desgaste profesional o burnout.

Aunque el burnout ha sido una de las principales preocupaciones de la mayoría de los líderes de recursos humanos en los últimos años, el confinamiento ha traído una carga adicional. El trabajo remoto y

continuo ha presentado un nuevo conjunto de desafíos que incluyen la falta de conexión social, la ansiedad, las responsabilidades familiares y la percepción de que es necesario estar conectado 24/7. Estas nuevas presiones ciertamente están aumentando el número de empleados que ahora se enfrentan a problemas de salud mental.

El exceso de trabajo es solo una de las razones por las que las personas están agotadas y no se involucran con el trabajo. En [Estados Unidos, por ejemplo, 40 % de los que trabajan remotamente](#) afirman estar trabajando [48,5 minutos](#) más al día. Además de la cantidad de horas que una persona dedica a la empresa, la forma en que se administra y se vive el trabajo durante esas horas es crucial para producir desencadenantes que conduzcan al burnout.

En este e-book pretendemos contextualizar las condiciones de estrés que pueden afectar a tus empleados y tu empresa, así como las que conducen al burnout. Y especialmente lo que tú, como líder de recursos humanos, puedes hacer para ayudar en estos casos.

2. Burnout también es un problema de salud de la empresa

De acuerdo con la [Organización Mundial de la Salud](#), el significado psicológico de burnout se asocia a un fenómeno ocupacional resultado del estrés crónico en el ambiente laboral. En otras palabras, el burnout ocurre cuando alguien llega a sus límites mentales, físicos y emocionales. Es posible que las personas no comprendan el real significado del término, pero muchos de nosotros hemos empezado a darnos cuenta de sus efectos, provocados por los cambios e incertidumbres recientes en el escenario profesional y en nuestra vida personal. Indicadores comunes de burnout incluyen:



a) Sentimiento de inferioridad profesional: expectativas y entregas poco claras intensifican la desmotivación y la inseguridad en el empleo.

b) Sentirse excluido del equipo y de la empresa: conocer los objetivos, los valores, las razones de existencia y las formas de actuar de la corporación es lo que dicta cómo los empleados se relacionan como equipo y cómo viven la realidad de la empresa. Si sus roles no están claros, la idea de pertenencia se debilita y genera ansiedad, lo que también puede resultar en una participación menos activa en reuniones, conversaciones informales e intercambios entre el equipo.

c) Dificultad para poner límites: la tecnología nos permite trabajar 24 horas al día, 7 días a la semana, sin parar. La ausencia de una frontera saludable que determine cuándo y dónde termina el trabajo es una señal de alerta, especialmente cuando se nota la dificultad de alguien para rechazar nuevos proyectos y demandas.

d) Dificultad para separar la vida personal y profesional: actualmente, innumerables tareas domésticas y responsabilidades familiares pueden agregar una carga pesada a la lista de to-dos. Trabajar desde casa dificulta aún más la misión de establecer el tiempo que se invertirá en la producción profesional y el dedicado a la familia.

e) Actitud cínica o muy crítica: los signos de irritabilidad e impaciencia constantes con colegas o clientes pueden estar directamente relacionados con el agotamiento y necesitan ser un punto de atención antes de causar un burnout.



Cuando pensamos en el burnout solemos imaginar 12 horas continuas de trabajo, reuniones, llamadas y correos electrónicos que van más allá de la carga normal de trabajo. La pandemia nos ha exigido mucho más a todos: constantes tareas por cumplir, convivencia excesiva con la familia, lucha por mantener la forma física, homeschooling, libros y series esperándonos sin cesar, toneladas de cursos gratuitos disponibles en la red. Las personas están tratando de descubrir cómo existir en una realidad frenética y esta no es una tarea fácil.

Investigaciones muestran que los líderes son directamente responsables de los síntomas de burnout manifestados por sus empleados. Deben estar en contacto directo y personal con cada miembro del equipo y en la primera línea para combatir posibles signos de burnout. La COVID-19 está impactando profundamente la vida de las personas y pasarán meses hasta que encontremos un

equilibrio que no afecte la estrategia de los negocios y que, a la vez, tenga en cuenta la salud mental de los empleados.

Lo que está claro es que los líderes que están ocupados en diseñar la “nueva normalidad” necesitan poner el bienestar de sus empleados antes de cualquier plan.

Con esta elección, invierten en un grupo más resiliente, paciente, honesto y comprometido. Esa es la apuesta de Arianna Huffington, cofundadora de The Huffington Post y fundadora y CEO de Thrive Global. Arianna es autora de 15 libros y una de las voces más influyentes cuando se trata de ayudar a las personas, empresas y comunidades a mejorar sus desempeños con respecto a la calidad de vida. Durante un webinar organizado por Gympass, ella definió a los empleados como “atletas corporativos” que necesitan tiempo para recuperarse del desgaste causado por su rutina de trabajo si quieren lograr su mejor

rendimiento. *“Si eres aficionado de algún deporte sabes que la rutina de entrenamiento de los deportistas incluye el descanso, ¿verdad? No es posible entrenar duro sin recuperarse después. Entonces, ¿por qué los atletas corporativos, las personas del mundo empresarial, no ven esta relación?”*, pregunta ella.

Arianna sintió en carne propia las consecuencias del burnout, hasta que su propio colapso físico y emocional la motivó a alentar a otras personas en todo el mundo a cambiar de mentalidad sobre la importancia de encontrar el equilibrio en la vida. *“Es fundamental darse cuenta de que el bienestar y el rendimiento no pueden estar en lados opuestos. De hecho, cuando reservamos tiempo para recargar las energías, estamos mejorando nuestro rendimiento”*, dijo la autora de The Sleep Revolution (La Revolución del Sueño, edición en español).

“Muchas personas creen que para rendir plenamente necesitan estar conectadas todo el tiempo, sin tomarse el tiempo para descansar o dormir. Los departamentos de recursos humanos deben cambiar la mentalidad de estas personas, haciendo que comprendan que cuando estamos completamente descansados, logramos el máximo desempeño.”

“Es fundamental darse cuenta de que el bienestar y el rendimiento no pueden estar en lados opuestos. De hecho, cuando reservamos tiempo para recargar las energías, estamos mejorando nuestro rendimiento.”

Arianna Huffington, the CEO of Thrive Global

Otro criterio para identificar posibles signos de burnout en su empresa es afrontar las consecuencias prácticas que esta condición puede traer al ambiente laboral. Más del **60% de los empleados estadounidenses** brasileños que afirman haber experimentado síntomas de burnout tienen más probabilidades de enfermarse y el doble de probabilidades de buscar otro trabajo, a pesar de que se sienten inseguros sobre su desempeño actual.

Las estadísticas mencionadas demuestran que el burnout de empleados no es una cuestión personal sino un problema de la empresa que afecta todas las esferas de los negocios. Desde el momento en que una persona se siente fuera de lugar en el trabajo hasta el punto en que se toma alguna medida, se estima que cuesta entre US\$ 125 mil millones y US\$ 190 mil millones por año en gastos con salud, según Harvard Business Review.

El burnout también puede provocar enfermedades cardíacas y gastrointestinales, además de agravar problemas mentales como la ansiedad y la depresión. Por otro lado, **una encuesta anual realizada por Staples** demuestra que el valor de mercado de una empresa que tiene un grupo seguro suele ser el doble que aquellas con moral baja.

Todas las empresas con altos índices de burnout tienen **tres aspectos en común**: colaboración excesiva, mala administración del tiempo y tendencia a abrumar a los más capaces. Si, por un lado, no siempre es posible pedir a los profesionales que disminuyan el ritmo y traten de no estresarse, especialmente durante la crisis, ten en cuenta que los cambios en la organización tienen un gran impacto y traen beneficios no solo para un solo empleado sino para todo el equipo y la empresa.

Las 5 principales causas de Burnout

- Tratamiento injusto en el trabajo
- Incapacidad de administrar la carga de trabajo
- Comunicación poco clara
- Falta de apoyo
- Presión indebida sobre plazos

Fonte: Gallup, 2020

Agravantes de la COVID-19

- Horas de trabajo poco saludables
- Falta de interacción social
- Liderazgo tóxico y controlador
- Nuevas demandas domésticas y familiares

Si tienes problemas para que tus empleados se abran contigo sobre estos temas, intenta utilizar los sistemas emocionales de medida. Invítalos a compartir cómo se sienten en el trabajo en una escala del 1 al 10. Hay que facilitarles las cosas para que puedan pedir ayuda. Establece formas sencillas de acceder a los que están sufriendo. Como líder, demuestra que te preocupas por ellos.

¿Y si te decimos que hay muchas otras formas prácticas de prevenir y combatir el burnout en el ambiente laboral?

“Desarrollar una cultura de transparencia y ofrecer oportunidades de apoyo y fomento a cambios de comportamiento es importante, ya que genera confianza mutua entre líderes y miembros del equipo y abre el camino a un ambiente laboral más saludable”.

Ana Maria Rossi, Presidente da International Stress Management Association (ISMA-BR)

3. Invirtiendo en apoyo en el ambiente corporativo

Las corporaciones se enfrentan a la urgente necesidad de reinventar el ambiente laboral y crear un entorno productivo y saludable para los empleados. El contexto del teletrabajo es la oportunidad ideal para que los líderes experimenten y adopten un cambio efectivo. **Siguiendo estos pasos para identificar, reaccionar y reforzar estas acciones, las empresas pueden comenzar a ver resultados positivos.**





Paso 1: Identifica el problema y mantén las puertas siempre abiertas

De acuerdo con un informe del [IE Center for Corporate Learning Innovation](#), las personas con problemas emocionales preexistentes son más vulnerables cuando enfrentan el impacto de la COVID-19, y tienen menos “reservas” para enfrentar una carga de estrés adicional. Aunque cualquiera nota los efectos de la pandemia en su salud mental, no todas las personas se sienten cómodas compartiendo sus ansiedades y sentimientos. Como líder, esto es lo que puedes hacer para ayudar:



Defiende el equilibrio de la vida profesional. Hay que insistir que los empleados respeten la carga de trabajo y eviten el exceso de trabajo. Fomenta los días libres, imprescindibles para reducir la presión y el estrés. Hacer espacio para que se busque un estilo de vida más saludable fuera de la oficina es crucial cuando se desea bienestar a largo plazo.



Sé un ejemplo de autocuidado. Sus actitudes y elecciones personales tienen un impacto poderoso en tu equipo. Permítete tomarte un tiempo también. Esto alentará a tu equipo a seguir tus pasos y además tendrá efectos increíbles en tu propia salud mental.



Elimina cualquier tipo de estigma. Hablar abiertamente sobre el estrés, las frustraciones, las expectativas y el autocuidado puede reducir el estigma asociado con las cuestiones de salud mental. En un ambiente en el que los empleados se sienten cómodos hablando sobre el tema sin ser considerados emocionalmente inestables, es más fácil buscar tratamiento. Tu función es reforzar el apoyo a estas iniciativas individuales de cuidados con la salud mental.



Ofrece pruebas gratuitas. Empresas de todo el mundo ofrecen pruebas gratuitas online y herramientas que ayudan a los empleados a evaluar sus propios factores de riesgo de forma anónima. Cuando se identifican los riesgos, es más fácil promover el tratamiento.

Paso 2: Reacciona y pon en práctica las soluciones

Incluso las personas que sufren con problemas psicológicos y emocionales no siempre ven la salud mental como prioridad. Por tanto, también es función de las empresas proporcionar nuevas (y convincentes) propuestas para un estilo de vida diferente. Stephan Hunter, CEO y cofundador de Mindshine, una plataforma dedicada a las técnicas de entrenamiento mental basadas en Psicología Positiva, Coaching de Liderazgo y Mindfulness, señala: “Así como el acondicionamiento físico es muy importante para la salud y el bienestar, el aspecto mental también es igualmente (o mucho más) importante para vivir lo mejor de la vida”. Según él, en un futuro próximo, ejercitar y fortalecer nuestras mentes será tan fundamental como hacer ejercicio o tener una rutina de alimentación saludable.

El **90%**

creo que es importante que un empleador ofrezca algún tipo de beneficio dirigido a la actividad física y al bienestar

El **57.5%**

de los empleadores no ofrecen estos beneficios

El **71%**

se siente más productivo los días en los que practicaron alguna actividad física

Al **70%**

de los empleados les gustaría que sus empleadores ofrezcan esto

Fuente: Investigación llevada a cabo por Propeller Insights para Gympass, 2020



Sé enfático sobre el asunto. Ejercicios y otras actividades físicas producen endorfina – también llamada “hormona del placer”. Ella actúa para disminuir el dolor y aumentar los niveles de felicidad, además de mejorar la calidad del sueño, reducir el estrés y los síntomas de burnout. Ten en cuenta, ofrecer un programa de bienestar físico en tu paquete de beneficios, alentando a los empleados a ser más activos; ya sea ir a un gimnasio, ir al parque, a la playa o acceder a una aplicación de ejercicios en casa. Uno de los médicos más populares y reconocidos de Brasil, el Dr. Drauzio Varella fue pionero en prescribir actividad física para combatir diversas enfermedades, simples y complejas. Durante un webinar reciente de Gympass, reforzó esta opinión:

“¿Cómo eliminar el estrés? Haciendo ejercicio y gastando energía. Cuando hacemos actividad física consumimos los mediadores que generan desequilibrio y malestar y liberan moléculas que nos dan sensación de bienestar”.

Dr. Drauzio Varella, médico



Organiza actividades en grupo. Hacer ejercicios, tener una alimentación saludable y mantener una rutina con algún grupo son excelentes formas de mejorar la salud mental de tus empleados. Prioriza buscar actividades que sean de interés para todo el equipo, para que puedan practicar juntos. Puede ser una clase de cocina, juegos online o happy hour virtual. Crear un espacio para que se conecten, aunque sea por video, ayudará a que se sientan parte del grupo y de la empresa.



Transforma ideas en hábitos. Incluso antes de ofrecer acceso a recursos como aplicaciones de salud mental y actividad física, es fundamental crear una cultura interna con la que tu equipo se involucre, incluso en horario laboral. El médico, científico y escritor, Drauzio Varella, anima a los equipos a bloquear sus agendas para el entrenamiento físico o reuniones durante las caminatas, por ejemplo.

Paso 3: Refuerza la importancia de los esfuerzos colectivos

Una mala gestión puede contribuir fácilmente al burnout en el ambiente laboral. Cuida que tus empleados sean elogiados en sus funciones, incluso si es solo el trabajo del día a día. Hace una gran diferencia en la forma en que el equipo actúa y reacciona en tiempos difíciles.



Empodera a tu equipo. Cuando los empleados sienten que no tienen voz en lo que hacen, pueden cuestionar su sentido de pertenencia. Compartir el impacto que el trabajo tiene en los logros de la empresa, alentar feedbacks sinceros y alentarlos a prosperar en lo que hacen mejor ayudará a todo el equipo a desempeñar sus funciones con excelencia.



Reconoce todos los esfuerzos de forma clara y transparente. Las recompensas no siempre vienen en forma de beneficios, aumentos, promociones, aunque también son bienvenidas. El feedback genuino y el reconocimiento público de los logros personales a menudo son suficientes para que un empleado se sienta reconocido. No subestimes el efecto de “¡felicitaciones!” o “gracias”. Los elogios simples y frecuentes demuestran el valor de cada uno en el grupo.

4. Cultura de bienestar y salud mental caminan juntas

No es tu obligación, como líder, solucionar todos los problemas personales de cada uno de los que trabajan contigo, aunque tu rol es fundamental cuando cuestiones como el burnout afectan la salud de la empresa. El CEO de la app Zenklub (plataforma dirigida a la salud mental online y bienestar), Rui Brandão, refuerza la importancia de cada líder al afrontar estos cambios de una forma más eficaz: con empatía. “El estrés fisiológico se puede manejar y creo que esto se debe hacer a través de conversaciones abiertas para entender cómo están realmente las personas y, así, buscar ofrecer servicios que velen por el bienestar y la salud de un equipo en su conjunto”.

Recuerda que es vital crear una cultura positiva de cuidados con el cuerpo y la mente, de una manera unificada. Reducir el burnout no es una tarea sencilla, pero definitivamente es una prioridad para quienes quieren ayudar a las personas y organizaciones.

“Se trata de una cuestión de actitud y posicionamiento del liderazgo. Los líderes deben promover la salud emocional y comprender que nadie será más productivo con altos niveles de estrés. Fisiológicamente, el estrés se puede manejar y creo que se debe hacer a través de conversaciones para entender cómo están realmente las personas. Y, finalmente, ofrecer servicios que cuiden del bienestar y la salud.”

Rui Brandão, CEO de la app Zenklub

5. Conviértete en un socio Gympass

Contáctenos haciendo clic [AQUÍ](#).

site.gympass.com/mx/companies



Gympass

site.gympass.com/mx/companies