

Emplado de Frontline

GO.UTH.EDU/WELLBEING

● (713) 500-3327

Riesgos para la salud mental en el trabajo

Al igual que el riesgo físico, el riesgo psicológico también puede existir en el trabajo. Casi cualquier cosa que provoque estrés, ansiedad, depresión u otros problemas de salud mental puede considerarse un “peligro para la seguridad”. Entre los peligros para la seguridad figuran los conflictos no resueltos, el aislamiento, el exceso de trabajo, la falta de conciliación de la vida laboral y familiar, e incluso una función laboral poco clara. No todos los peligros tienen respuestas fáciles, pero muchos sí, y su EAP está dispuesto a ayudarle colaborando con usted para encontrar la estrategia de intervención adecuada. Las Naciones Unidas tienen un gran interés en la salud mental en el lugar de trabajo y han ofrecido una lista de riesgos para la salud mental en el trabajo basada en investigaciones. Encuéntrala aquí [www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work]. Y recurra a su EAP para que le ayude a intervenir en los riesgos que



Combate el estrés con una alimentación más saludable

Algunos alimentos pueden desempeñar un papel positivo en la gestión del estrés. Las bayas reducen la inflamación y el estrés oxidativo del organismo. Los frutos secos, como las almendras, las nueces y los pistachos, contienen grasas saludables y fibra que estabilizan el azúcar en sangre y aportan energía. El chocolate negro con más del 70% de cacao puede reducir las hormonas del estrés y liberar endorfinas, que levantan el ánimo de forma natural. El yogur es un alimento rico en probióticos que favorece la salud intestinal, lo que puede influir positivamente en el estado de ánimo y reducir el estrés. Las verduras de hoja verde -como las espinacas, la col rizada y las acelgas- pueden ayudar a regular el cortisol, una hormona del estrés, por su contenido en magnesio, y su contenido en folato puede ayudar a regular el estado de ánimo.



Fuente: <https://health.clevelandclinic.org/eat-these-foods-to-reduce-stress-and-anxiety/>

Desconectarse y conectarse con lo que importa

Los dispositivos tecnológicos pueden obstaculizar el tiempo de calidad en familia. ¿Una o dos “zonas libre de dispositivos” podrían ser buenas para su familia? La idea es que los seres queridos, especialmente los niños, aprendan a valorar las interacciones cara a cara, cruciales para el bienestar emocional. Si quiere poner en práctica este concepto, aquí tiene algunos consejos: Inicie la tradición pronto para maximizar el impacto en los niños pequeños y su valor para su desarrollo psicológico a medida que crece con el tiempo. Además, consiga que los miembros de la familia se comprometan a respetar las normas establecidas para las zonas sin dispositivos. Obtenga más información en resources.uknowkids.com/blog/what-are-tech-free-zones-and-are-they-right-for-my-family.



Atención al cliente y resiliencia emocional

La resiliencia emocional aplicada a la atención al cliente es la capacidad de afrontar, adaptarse o recuperarse de los retos que plantean las interacciones difíciles con los clientes. Desarrolle estas habilidades de resiliencia 1) Practique preguntarse: “¿Qué estoy sintiendo ahora mismo?”. Este sencillo ejercicio crea reflejos para la autoconciencia y le permite elegir su reacción ante el estrés desmesurado. 2) Descubra y ponga en práctica miniestrategias para calmarse cuando esté estresado. Un EAP puede ayudar. 3) Mantenga una red de apoyo social a la que pueda recurrir cuando las cosas se pongan difíciles. 4) Sea optimista y crea que puede superar el reto de la atención al cliente. Es un trabajo especial que imparte enormes habilidades que aplicará a lo largo de su vida. Obtenga más información leyendo “Unshakeable at Work: Build Resilience for Customer Service” (Inquebrantable en el trabajo: crear resiliencia para el



Mes de la prevención del acoso: consejos para la documentación

El acoso laboral sigue siendo un problema grave, y las encuestas muestran que puede haber empeorado desde la llegada de las plantillas híbridas. Intervenir pronto es clave, y la forma en que se documenta el acoso es crucial. La conducta de acoso puede ser oscura e imprecisa, así que tenga en cuenta estos consejos: 1) No se demore en documentar un incidente. Con el paso del tiempo, el recuerdo de los detalles puede volverse borroso. 2) Documente la fecha, la hora, el lugar, los implicados y los testigos. 3) Documente los detalles de lo sucedido, lo que se dijo o hizo, el tono de voz y las acciones. Evite opiniones, análisis o interpretaciones de la conducta del acosador. (Ejemplo: "Me tiene celos"). Documente cómo se sintió: temeroso, intimidado, aislado, etc. 4) Documente el efecto del acoso en la productividad, la salud personal (dolores de cabeza, molestias gastrointestinales, etc.), el bienestar en el hogar, la concentración, la cantidad o calidad del trabajo, etc. 5) Guarde pruebas como notas adhesivas, correos electrónicos o mensajes de texto relacionados con el comportamiento acosador. 6) Siga la política de su jefe u organización o las instrucciones de los profesionales de recursos humanos para informar. 7) El acoso suele ser recurrente, así que documente cada incidente de la misma manera. Esto ayuda a demostrar que existe un patrón. 8) Mantenga la profesionalidad en su documentación. No descargue emociones en el informe. Enfóquese en qué, cuándo, quién, dónde, cómo y en el efecto o resultado del comportamiento de acoso. 9) El Programa de Asistencia para Empleados (EAP) de su empresa es un recurso fundamental para recibir apoyo emocional. Úselo para sentirse escuchado y más empoderado, de modo que pueda abordar el problema de acoso de manera más efectiva. <https://workplacebullying.org/wp-content/uploads/2021/04/2021-Full-Report.pdf>



¿Cómo reflexionar sobre sus hábitos de consumo de alcohol?

Hay un adagio en la comunidad de alcohólicos en recuperación: "Si se pregunta si tiene un problema con la bebida, probablemente lo tenga". A esto se le llama reflexionar sobre el propio patrón de consumo de alcohol. Suele ser un primer paso hacia el autodiagnóstico y la aceptación del trastorno por consumo de sustancias. Si ha estado reflexionando sobre su patrón de consumo de alcohol, dé el siguiente paso: evalúe si alguno de estos descubrimientos es cierto: 1) Observar un patrón de aumento del consumo de alcohol a lo largo del tiempo. 2) Intentar sin éxito reducir la cantidad o la frecuencia del consumo de alcohol. 3) Aumentar la frecuencia de consumo de alcohol para controlar el dolor, la ansiedad, la depresión u otros trastornos psicológicos. 4) Pensar en una copa al final del día y tener más ganas de beber. 5) Experimentar con mayor frecuencia consecuencias adversas de cualquier tipo relacionadas con la bebida. 6) Beber más que antes para obtener el efecto deseado del alcohol.



El poder de la "autenticidad" en el trabajo

Los empleados auténticos utilizan un enfoque honesto, transparente y sin fachadas en sus interacciones con los demás en el trabajo. Si eso es lo que piensa de usted, a los demás les resultará fácil estar a su lado porque su autenticidad les hace sentirse seguros y les despierta el deseo de ser también auténticos. Los empleados auténticos están más dispuestos a mostrar sus verdaderas emociones y a admitir errores. Su estilo de comunicación ayuda a eliminar los malentendidos, la falta de comunicación y las agendas ocultas que crean conflictos en el trabajo. Obviamente, las recompensas por ser auténtico son una mayor satisfacción laboral, menos estrés y más camaradería con los compañeros de trabajo. Por eso los empleados auténticos suelen ser considerados modelos a seguir. La autenticidad puede ser algo arriesgada. Mostrar honestidad y vulnerabilidad puede exponerlo a las críticas de algunos, pero los beneficios en productividad y ser un trabajador más feliz valen la pena. En última instancia, la autenticidad le permite distinguirse y parecer más valioso, además de mejorar sus perspectivas profesionales. Obtenga más información en: "The Art of Being Authentic: Increase Self-Esteem, Be Happier, and Discover Your Purpose" (El arte de ser auténtico: Aumente la



Cómo ayudar a un compañero de trabajo con dolor crónico

Decenas de millones de empleados padecen dolor crónico, por lo que las probabilidades de tener un compañero de trabajo afectado por esta dolencia son elevadas. No puede quitar el dolor, pero puede marcar una gran diferencia. Lo más apreciado es la empatía: la disposición a escuchar, detenerse un momento y ofrecer comprensión si su compañero de trabajo menciona lo que está experimentando. Los empleados con dolor crónico suelen tener días buenos y días malos. Elaboran estrategias para minimizar las molestias, pero pueden preocuparse por la seguridad laboral, por ser juzgados y por cómo les perciben los demás. La gente trabaja más años que en el pasado, lo que aumentará el número de enfermos de dolor crónico. Demuestre paciencia, sea alentador y considere la posibilidad de ayudar con una pequeña tarea que le proporcionará un alivio y un agradecimiento indescriptibles.

