

Testimonio: volver al trabajo después de un burn-out

Después del burn-out, ¿tuvo miedo de volver al trabajo?

Por supuesto que sí. Volver a la oficina te hace sentir tembloroso, ansioso y con el estómago revuelto. Tienes miedo de los prejuicios y de cómo te miran los compañeros, te paraliza la idea de no poder hacerlo, tienes miedo de cualquier cambio (software, normas, etc.). Aunque el psiquiatra y el médico piensen que estamos preparados, no podemos evitar pensar que no lo estamos. Así que la ansiedad y el miedo se convierten en algo patológico y socialmente incapacitante.

¿Se preparó para esta vuelta al trabajo de alguna manera en particular?

Sí, con mi psiquiatra y mi médico. Mi psiquiatra me dio mucha ayuda y apoyo en esta etapa. Intentó hacerme comprender que la vuelta al trabajo es parte integrante de la recuperación. También pidió a la Oficina que estableciera un plan de acción para ayudarme (cosa que no se hizo).

¿Cómo te sentiste al ver cómo te miraban los demás el día que volviste al trabajo?

Fue muy, muy difícil. Tenía la impresión de que todo el mundo lo sabía, que todo el mundo me miraba y me juzgaba.

¿Sintió empatía por parte de sus compañeros tras su agotamiento?

Eran compañeros nuevos que no sabían de mi agotamiento, y por suerte no lo sabían, porque si no habría sido un infierno.

¿Se hizo algún tipo de adaptación para tu vuelta al trabajo (teletrabajo, tiempo parcial, otros)?

No, no se hizo ningún arreglo, por eso hoy me encuentro de nuevo en el mismo estado que hace unos años. Lo peor es que tengo la impresión de que el problema es mío, cuando se trata simplemente de una falta de comprensión y de acción por parte de la Oficina. La Oficina no apoya a su personal cuando vuelve al trabajo. Al menos, eso es lo que me ha pasado a mí.

¿Ha conseguido instaurar una forma diferente de trabajar y reconstruir poco a poco un nuevo equilibrio vital?

Lo he intentado, sí, como protegerme de los efectos del estrés, aprender a decir no sin miedo a represalias, alejarme de la gente tóxica... pero reconozco que es muy difícil.

¿Cuáles serían las acciones prioritarias que la OIT (como organización, pero también con los colegas) debería considerar para apoyar mejor el regreso de una persona que ha sufrido burnout?

- Asegurar el regreso para evitar una ruptura o una recaída proponiendo adaptaciones del puesto y del horario (regreso progresivo, teletrabajo), evitando una carga de trabajo excesiva, y también formación para actualizar los conocimientos (nuevas normas, programas informáticos, etc.). Un traslado a otro departamento sólo podría ser favorable. Ofrecer una calidad de vida en el trabajo (empatía, benevolencia, etc.).
- Eliminar el contexto y desplazar los elementos perturbadores.
- Adoptar medidas concretas para prevenir y proteger la salud y la seguridad de la persona (supervisión específica, apoyo y refuerzo de la confianza, aplicación de una gestión benevolente, etc.).

RRHH, MEDSERV y los directivos tienen que concienciarse ahora de la necesidad de una acción preventiva: es una prioridad. Hay que apoyar a los empleados porque siguen siendo frágiles.

Es vital que se les apoye bien y no se les abandone a su suerte cuando vuelvan a la oficina.

¿Hay algún mensaje en particular que le gustaría enviar a todos sus colegas de la OIT sobre este tema?

El agotamiento puede producirse en cualquier momento. Es un episodio muy violento en la vida de una persona que hace flaquear incluso a las personas más fuertes. Que tengas un burn-out no significa que seas una persona débil.

Explica qué es el burn-out y sus síntomas. El burn-out no sólo se debe al exceso de trabajo. También se debe a :

- Deficiencias en las condiciones de trabajo
- Acoso (psicológico, etc.)
- Abuso de poder
- Falta de equidad entre las personas, favoritismo
- Conflictos de valores
- Falta de reconocimiento
- Falta de claridad en los objetivos, exigencias, etc.

Todos estos factores pueden provocar agotamiento en personas que tienen un alto nivel de compromiso emocional con su trabajo.

¿Cómo podemos reconocerlo?

- Tristeza
- Deterioro de la memoria/concentración
- Disminución de la motivación
- Cansancio
- Insomnio
- Ansiedad
- Ansiedad
- Dolor de estómago
- Tensión en todo el cuerpo...

En mi opinión, la Oficina es responsable de la salud y la seguridad de sus empleados. Tiene el deber de proteger y salvaguardar a su personal, y MEDSERV debería supervisar y analizar las condiciones de trabajo y ofrecer alojamiento a las personas que sufren agotamiento. MEDSERV también debe escuchar a las personas que sufren y, sobre todo, no restar importancia a la situación. La falta de reconocimiento de los sentimientos de una persona por parte de un médico es la peor sensación que puede tener un enfermo, y esta falta de reconocimiento de los hechos/síntomas hace que la persona se hunda o recaiga.

Necesitamos una buena política de prevención entre RRHH y MEDSERV para evitar esta nueva lacra.