

Estamos llegando al final de este módulo y es necesario que revisemos una temática muy relevante a la hora de hablar de teletrabajo, o de trabajo en entornos remotos, que es el “Burn-out”.

Vamos a analizar este término, este concepto, mejor dicho, pero antes que ello, y que nos va a llevar a este análisis, vamos a hacer un recorrido sobre algunos aspectos que estuvimos tratando a manera de entender todo lo que implica esta terminología del “Burn-out”.

Entonces vamos a pensar, en primera instancia, que en el transcurso de este módulo, ya podemos vislumbrar que el teletrabajo concilia la vida familiar y la vida laboral. El teletrabajo, en su versión más pura, debería conciliar y favorecer tanto a la vida familiar, como a la vida laboral, debería hacer que estas, estos dos aspectos de la vida, sean más compatibles.

Vimos también, cuando hablamos de la legislación que regula el teletrabajo, que uno de los aspectos a tener en cuenta es su reversibilidad. Entonces, si nosotros trabajábamos de manera presencial, deberíamos poder revertir esto, el hecho del teletrabajo, y poder volver a nuestra instancia de trabajo presencial, si así lo deseáramos.

Bueno, ¿podemos realizar esto en un entorno pandémico?, esa es la pregunta. La pregunta es si el teletrabajo en su versión más pura, es posible de ser desarrollado dentro de este entorno social en el cual nos encontramos hoy día.

Entonces, tenemos que pensar si el entorno pandémico hace justicia al teletrabajo, ¿no?, si el teletrabajo y todas las cuestiones asociadas en cuanto, por ejemplo, en compatibilidad de vida laboral y vida privada al tener que desarrollar esos dos ámbitos en entornos de encierro, son la versión más pura del teletrabajo, si no hay otra versión, si no hay la posibilidad de que el teletrabajo se desarrolle de manera en que compatibilice estos dos aspectos en que, por ejemplo, pueda ser reversible, en que, por ejemplo, yo pueda tener la libertad de desarrollar mi teletrabajo, o en mi trabajo remoto, desde algún otro ámbito que no sea el encierro en mí, en mi lugar, en mi domicilio.

Si no existe la posibilidad, por ejemplo, de desarrollarte de trabajo desde una confitería, o de un parque, o de algún otro ámbito del cual yo decida.

Entonces, pensemos que el teletrabajo en su versión más pura no es este concepto o esta esta forma, esta visión que nos quedamos del teletrabajo en entorno de encierro. Hay otra versión del teletrabajo mucho más pura, y mucho más justa con el teletrabajo, y mucho más vinculada a entornos saludables y entornos en que realmente el teletrabajo sea una herramienta de bienestar.

Y dentro de este ámbito de encierro, donde el teletrabajo no pudo mostrarse tampoco en su versión más pura, podemos preguntarnos justamente qué es este término. Vemos que dentro de este entorno de encierro, muchas veces la salud psicológica, mental, de los trabajadores, se vio afectada. Y surge este término, que es el síndrome del “Burn-out”, que está codificado, de hecho, por la Organización Mundial de la Salud, y que hace

alusión a un síndrome resultante dice, del estrés crónico en el trabajo que no ha sido gestionado con éxito.

Podemos pensar que, en entornos de encierro y de teletrabajo en una implementación abrupta, muchas veces sin acompañamiento, muchas veces sin capacitación, muchas veces sin brindar incluso los medios tecnológicos necesarios para desarrollarlo, tenemos que pensar cómo este síndrome va cobrando lugar, cómo estas situaciones de estrés crónico, van haciendo mella en la salud mental de los trabajadores, y es por eso que surge este término.

Ya previo a la pandemia, utilizamos este término justamente para referirnos a situaciones tanto de trabajo, como de falta de trabajo, que generan un estrés tal, que ya le es imposible al trabajador, le es imposible a la persona, gestionarlo. Y como una respuesta, podríamos pensar hasta saludable, la persona anula este estrés, entonces, si yo no puedo solucionarlo, ¿para qué voy atenderlo?. Entonces, vemos a personas que se desarrollan con cinismo, muchas veces sin importarle cuáles son los resultados de trabajo, van a ser personas que se manejan con sentimientos negativos en cuanto al trabajo y quizás, teniendo, incluso, un muy buen rendimiento previo al inicio de este síndrome, vamos a ver cómo son personas que de repente bajan su rendimiento de forma abrupta. Entonces, a este síndrome también les llamamos de “Burn-out”, o el síndrome de estar quemado, porque justamente es como un fundir motores, es el hecho de no poder sostener un estrés crónico tal, que implica negar esta realidad o intentar defendernos de ella.

Entonces, pensemos en este entorno de encierro, de implementación de teletrabajo abrupto, qué podemos hacer nosotros para correr de este lugar, ¿sí?, entonces, pensemos qué tan importante es, por ejemplo, fortalecer nuestras habilidades digitales, cuánto menos estrés vamos a tener que gestionar, y con menos estrés vamos tener que lidiar, si nosotros ya estamos preparados, por ejemplo, a nivel de manejo de software y de habilidades digitales.

¿Qué estamos haciendo en este curso?, estamos fortaleciendo esas habilidades digitales.

Y no sólo eso, sino que va a ser importante reconocer las variables para el efectivo desarrollo del teletrabajo, ¿por qué?, muchas veces nosotros nos estamos auto-culpando de no ser lo suficientemente buenos “para”. Esto no implica correrse de una actitud protagónica, implica saber los límites de nuestro protagonismo, qué es una variable que pueda yo gestionar y que ya no está dentro de mi ámbito de influencia y, por ejemplo, hay cierta legislación, y ciertas responsabilidades de la empresa, que yo no puedo suplantar con buena voluntad o predisposición.

Sí que mi buena voluntad y mi buena predisposición y mi capacitación constante, y mi actitud protagónica, van a hacer la diferencia, eso es indiscutible, y es clave. Pero también, vamos a tener que saber qué herramientas va a tener que brindarme la empresa para que el teletrabajo sea efectivo y satisfactorio. Y en esa línea, y sabiendo esto, nos va a permitir orientar nuestras búsquedas a empresas que se ajusten a esto, y no solo que se ajusten, sino que entiendan que tienen que comprometerse cabalmente para que el

teletrabajo sea una herramienta de bienestar y de progreso organizacional y no su contracara.

Vamos a pensar también en construir, como les decía, activamente nuestro ámbito de influencia con esta actitud protagónica, tomar cartas en el asunto. Qué podemos modificar y qué podemos hacer, justamente, para no terminar afectados por esta situación, y poder no sólo, no encontramos afectos, sino justamente hacer del teletrabajo una oportunidad, una oportunidad para conciliar mejor nuestra vida laboral y nuestra vida privada, una oportunidad para mejorar nuestro desempeño y los resultados del negocio, para poder gestionar nuestro, nuestro trabajo de manera más autónoma y poder, por ejemplo, asumir una postura responsable dentro de entornos flexibles.

Entonces, pensemos que podemos transitar los tiempos que corren, saliendo fortalecidos, podemos hacer de la crisis una oportunidad, podemos pensar estrategias para implementar el teletrabajo de forma enriquecedora y que sea sostenible en el tiempo. Hay parte de esto que va a depender, como les decía, de nuestra actitud protagónica y parte que va a depender de las organizaciones en las cuales nos insertemos.

Pensemos entonces que estar capacitados y tomar conocimiento tanto de nuestras responsabilidades, como de las responsabilidades de la empresa, nos va a permitir seleccionar mejor nuestros entornos de trabajo.