

QUANTUM

Salud, bienestar y productividad!

VIDA EQUILIBRADA



Cómo apoyar a los empleados que tienen dolor crónico

Muchos empleados sufren dolor crónico, pero no es raro que las personas que tienen dolor minimicen hablar sobre sus afecciones por temor a que pueda afectar su trabajo de alguna manera. Es posible que algunos empleados con fibromialgia, lupus y síndrome de fatiga crónica nunca se lo digan a nadie en el trabajo, ni siquiera a su jefe. Algunos empleados incluso han informado que evitan el dolor asociado con vestirse por la mañana durmiendo con su ropa toda la noche. ¿Cómo pueden ayudar los compañeros de trabajo? Según una encuesta comunitaria en línea de empleados con dolor crónico, la necesidad más solicitada por los compañeros de trabajo fue la compasión y la comprensión. Los que sufren de dolor quieren que sepa que no son perezosos, no están desmotivados o no están dispuestos, y que lo último que quieren es sentir que han defraudado al equipo.



Obtenga más información www.themighty.com (buscar la pestaña Contenido [Content] y "chronic illness coworkers" [compañeros de trabajo con enfermedades crónicas]).

Mientras espera su cita de terapia

Decidió ver a un consejero profesional, pero el psicoterapeuta que eligió no estará disponible hasta dentro de un par de semanas o más. Es difícil esperar y siente una imperiosa necesidad de empezar. Póngase en contacto con el EAP de su empresa para obtener asistencia a corto plazo. El EAP no proporcionará servicios de psicoterapia, pero hay podría avanzar en mucho trabajo de "pre-terapia": como obtener claridad sobre los problemas y cuestiones que enfrenta, pensar en las metas, obtener información sobre cómo funciona la psicoterapia, qué esperar de la terapia y cómo aprovecharla al máximo.



Septiembre: mes de la prevención del suicidio



Muchos mitos están asociados con el suicidio. Alumbra estos mitos puede provocar más intervenciones antes. La intervención comienza preguntando si la víctima potencial tiene tendencias suicidas, planea suicidarse o está pensando en "hacerse daño de alguna manera". Uno de esos mitos es que las personas suicidas parecen estar deprimidas. Esto es cierto para algunos, ya que el 80% de las víctimas de suicidio en realidad muestran señales de advertencia. Sin embargo, el desaliento no es el número uno de la lista. Es más importante lo que se expresa. Preste atención a las declaraciones sobre que la persona se siente inútil, estar atrapada, ser una carga para los demás, no tener ninguna razón para vivir, tener demasiado dolor o tener "la" solución para todos los problemas de uno. Entonces intervenga.

Obtenga más información : hhs.gov [search "depression increase risk of suicide"]

Actividades y riesgos de la infección por COVID-19

¿Qué actividad lo pone en mayor riesgo de contraer COVID-19: comprar alimentos o comer afuera en un restaurante? ¿Qué tal viajar en avión, asistir a un partido de baloncesto o comer en un buffet? Se pidió a los expertos que consideraran el riesgo asociado con 36 actividades diferentes y luego las calificaran en una escala del 1 al 10 (10 es el más riesgoso). Aunque no es científico, la lista y las puntuaciones pueden ayudarlo a protegerse con la decisión de participar en ciertas actividades o, en algunos casos, evitarlas por completo.



Fuente: www.kltv.com [buscar: "36 activities covid" (36 actividades covid)]

Adicto al trabajo: mitos que afectan la salud mental

Los adictos al trabajo a menudo tienen hábitos de pensamiento que pueden tener consecuencias secundarias para su propia salud. "No merecer un descanso" hasta que se haya realizado una cierta cantidad de trabajo es uno de esos comportamientos. Basar el valor personal de uno en la cantidad de trabajo que se hace es otra. Prestar más atención a los fracasos laborales mientras se minimiza la importancia de los éxitos, o defender sus prácticas laborales con réplicas como "nadie murió por trabajar demasiado" completa nuestros ejemplos aquí. Desafortunadamente, las investigaciones muestran que los adictos al trabajo tendrán problemas de salud y morirán antes debido a la forma en que el trabajo interfiere con la salud, incluidos resultados como sueño errático, mala nutrición, falta de equilibrio entre el trabajo y la vida, soledad, abuso de sustancias, depresión, no hacer ejercicio (o no hacer lo suficiente del tipo de ejercicio correcto) y descuidar decisiones importantes de salud como exámenes físicos anuales, exámenes, análisis de laboratorio y quizás vacunas. Algunos adictos al trabajo pueden tener incapacidad de relajarse sin sentirse físicamente enfermos, ansiosos y agitados si no están trabajando. Esto les impide tomar vacaciones y, a menudo, los induce a ir a trabajar enfermos, que es una forma de presentismo. Si es consciente de alguno de estos comportamientos, es hora de obtener más información; y si es difícil hacer cambios saludables, hable con un consejero profesional, EAP o asesor de vida para que lo ayude a descubrir un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida. Comience con el cuestionario de 20 preguntas que ofrece el programa de 12 Pasos de Adictos al Trabajo Anónimo. La promesa de detener el comportamiento adicto al trabajo es, irónicamente, una mayor productividad; mejores relaciones en el trabajo y el hogar; sentimientos más fuertes de éxito en más aspectos de su vida y posiblemente una vida más larga.

Fuente: Encuesta para adictos al trabajo en www.workaholics-anonymous.org [buscar "twenty questions" (veinte preguntas)]



Convertirse en un empleado resiliente

Durante la pandemia de COVID-19, ¿enfrentó el estrés con el pensamiento: "Voy a ver esto como un desafío" o "¿Hay oportunidad para crecer en esta situación?"? Estas respuestas a la adversidad representan el pensamiento de resiliencia. Muchos libros sobre resiliencia son escritos por personas que han enfrentado desafíos difíciles, desde personas discapacitadas hasta los Navy Seals. Lo que tienen en común es la decisión de no rendirse. Desarrolle la resiliencia descubriendo qué lo motiva a entusiasmarse con el futuro. Luche contra el diálogo interno negativo con respecto a su capacidad para tener éxito. Practique el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y los comportamientos de autocuidado por sus poderosos beneficios. Y cuando enfrente cambios, concéntrese física y emocionalmente en lo que puede controlar. Las habilidades de resiliencia no se sacan de un cajón cuando se necesitan. Son las habilidades cotidianas que usa para resolver problemas correctamente, tomar medidas en sus metas y desarrollar reflejos para buscar oportunidades en los desafíos que tiene.



Obtenga más información en www.ncsu.edu (buscar "resilience is a process" [la resiliencia es un proceso]).

Las actividades que desafían el cerebro pueden retrasar la demencia

Las víctimas de Alzheimer pueden retrasar la progresión de su condición cuando participan en actividades que desafían el cerebro como armar rompecabezas, jugar ajedrez, escribir cartas y más, según una nueva investigación. Se compararon y examinaron tejidos cerebrales de personas mayores activas y no activas tras la muerte de las personas. Aquellos que participaron en actividades habituales de estimulación mental tuvieron menos acumulación química que se sabe está asociada con la enfermedad de Alzheimer. Conclusiones: los individuos con el cerebro activo retrasaron los síntomas hasta cinco años. Para apoyar a un ser querido mayor, fomente actividades que desafíen el cerebro, e intente participar con él en juegos en línea como las damas, que pueden reducir la soledad y mejorar su relación. Encuentre juegos remotos en línea para dos con una búsqueda en la web.



Cuando es Gerente por primera vez

Si es supervisor nuevo por primera vez, descubrirá un flujo interminable de consejos, que incluyen lo que se debe y lo que no se debe hacer, cómo se hace, sitios web y muchos libros. Supervisar a otros y desarrollar habilidades de liderazgo para hacer el trabajo será su función laboral más medida. Con experiencia, desarrollará sus instintos, pero no hay prisa por convertirse en un gran supervisor. Evite los errores de los principiantes, que incluyen los siguientes: 1) asumir más trabajo, en lugar de gestionar la finalización del trabajo; 2) no comunicarse lo suficiente con los que están arriba, abajo y alrededor de usted; 3) sentirse abrumado por las tareas pendientes que le roban el equilibrio entre el trabajo y la vida; 4) creer que los demás actuarán rápida y ciegamente cuando usted lo diga; 5) no ser modelo del tipo de empleado que desea que sean los demás y 6) no llegar a conocer personalmente a las personas a las que supervisa.

