

SOLEDAD Y ENTORNO LABORAL

CONSTRUYENDO CONEXIONES EMOCIONALES

Vivimos más conectados que nunca. Sin embargo, los sentimientos de soledad en la sociedad actual han sido y continúan suponiendo un problema importante. Incluso antes de las medidas de aislamiento social derivadas de la expansión del COVID-19, esta problemática estaba recibiendo cada vez más atención, y con razón. Se prevé que la pandemia y las restricciones asociadas agraven, todavía más, esta cuestión¹. No obstante, el contexto actual también supone una excelente oportunidad para que las empresas fomenten conexiones significativas entre los empleados, a pesar de las limitaciones.

Definiendo la soledad

Los términos soledad y aislamiento social suelen utilizarse indistintamente, aunque, realmente, son dos conceptos diferentes. La soledad se define como una emoción de angustia causada por la percepción de que las necesidades emocionales no están siendo satisfechas por la cantidad y, específicamente, por la calidad de las conexiones y relaciones sociales.

El aislamiento social, por otro lado, es la escasez de contacto con otras personas. Se puede cuantificar en función del tamaño de la red social y del alcance o frecuencia de contacto². El Dr. Lustig confirmó el carácter personal y subjetivo de la emoción: **“Puedes estar en una habitación llena de gente y, aun así, sentirte solo. O puedes estar solo y ser perfectamente feliz con tu soledad”**.

La paradoja de la edad

Cuando la gente piensa en los “solitarios” (personas que se sienten solas) de la sociedad, muchos tienden a asumir que los ancianos son los más afectados. De hecho, objetivamente, es más probable que este grupo demográfico esté sujeto a condiciones que, potencialmente, pueden aumentar el sentimiento de soledad: vivir solo, una mayor probabilidad de haber perdido a un cónyuge u otros seres queridos y, en general, estar menos conectados tecnológicamente. Sin embargo, las personas mayores afirman sentirse menos solas. La soledad y el aislamiento, de hecho, se dan cada vez más y con mayor intensidad en las personas jóvenes. La generación Z (18-22 años) es la más solitaria y, según los estudios realizados, las personas se van sintiendo cada vez menos solas a medida que envejecen ³⁻⁶.

Foro “Well-being Insights”

El foro trimestral organizado por el equipo de Well-being reúne a los Directores Médicos de Cigna de diferentes regiones del mundo para revisar las últimas investigaciones sobre temas actuales de salud. El Dr. Stuart Lustig, National Medical Executive for Behavioral Health, se unió recientemente al Foro como ponente experto para hacer una exposición sobre la soledad y compartir con los asistentes los resultados de los informes ‘2018 U.S. Loneliness Index’ y ‘2020 Loneliness in the Workplace’ de Cigna. El co-autor, el Dr. Doug Nemecek, Chief Medical Officer, también se unió al Foro, como asistente invitado.



Por qué la soledad es importante para las empresas

El Dr. Lustig hizo alusión a un importante hallazgo de la investigación de Cigna: **“Se ha constatado de una forma muy clara que hay una disminución del sentimiento de soledad a medida que aumenta la edad”**. Por lo tanto, son las personas en edad de trabajar las que dicen sentirse más solas. De hecho, la investigación de Cigna también ha puesto de manifiesto que más del 60% de los empleados declararon que se sienten solos ⁴.

Los trabajadores que se sienten solos dicen que están menos comprometidos y son menos productivos

La soledad perjudica la actividad empresarial

El estudio de Cigna ‘Loneliness and the Workplace 2020’ muestra que la soledad que sienten los empleados es, en realidad, muy perjudicial para las empresas. Los trabajadores que se sienten solos afirman que están menos comprometidos y son menos productivos, y registran menores tasas de retención. Tienen el doble de probabilidades de perder un día de trabajo debido a una enfermedad o a compromisos familiares, y cinco veces más posibilidades de perder el empleo debido al estrés. Cuando se les preguntó sobre la calidad del trabajo, el 12% de los encuestados que se sienten solos dijo que cree que su rendimiento es de menor calidad de lo que debería ser, frente al 4% de empleados que no tienen este sentimiento, y que también consideran que su trabajo es peor. Además, se muestra que la soledad también puede dar lugar a problemas de desgaste: los trabajadores que se sienten solos piensan en dejar su trabajo más del doble de veces que los empleados que no se sienten de este modo⁴. Tal y como comenta el Dr. Lustig: **“Los encuestados indican que si se sienten solos tienden a perder más días de trabajo al año, y eso tiene un coste económico. A cualquier empresa le importa si sus trabajadores faltan al trabajo, ya que tiene un impacto significativo en la productividad”**.

Impacto de las medidas de protección frente al COVID-19 en los empleados



Los nuevos procedimientos implantados en el lugar de trabajo, como el distanciamiento social, el teletrabajo a largo plazo y las restricciones a la socialización son claves para limitar el riesgo de que se produzcan nuevos brotes de COVID-19. Sin embargo, la propia naturaleza del distanciamiento da lugar al deterioro o desaparición de muchos de los anteriores rituales propios de la jornada laboral, que jugaban un papel clave para reforzar las conexiones sociales entre los empleados. El Dr. Lustig enfatizó algunos de estos problemas en los siguientes términos: “En los tiempos del COVID-19, estamos tratando con otro tipo de situaciones. El distanciamiento social tiene mucho impacto, especialmente, para las personas que viven solas, que ya están aisladas, están teletrabajando y no tienen la oportunidad de salir e interactuar”. La soledad se concibe, a menudo, en términos de separación de la familia y de los seres queridos, pero, realmente, los empleados suelen pasar más tiempo con sus compañeros que con cualquier otra persona. Por lo tanto, los cambios en el lugar de trabajo pueden tener un efecto significativo en la red de apoyo de un individuo y, por consiguiente, en su bienestar.

La soledad es mala para la salud

Cada vez hay más pruebas de que la falta de conexiones sociales tiene un impacto negativo en la salud. De hecho, no es sorprendente

encontrarse con que esta problemática está asociada con un impacto negativo en la salud mental⁷. De hecho, se ha comprobado que las personas que viven solas registran menores niveles de felicidad y mayores niveles de ansiedad que las que viven en pareja⁸.

La soledad también se señala como un factor importante en la depresión⁹.

Así mismo, el riesgo de mortalidad que puede conllevar la soledad es similar al de otros factores conocidos, tales como la obesidad, el tabaquismo o la inactividad física, que en la actualidad son objeto de mayor atención y cuentan con amplios recursos sanitarios¹⁰.

Los trastornos físicos que pueden verse agravados por la soledad son las enfermedades cardíacas, los accidentes cerebrovasculares y la demencia^{7,11}. Las formas en que la soledad puede afectar a la salud son múltiples y se cree que son una combinación de impactos fisiológicos y de comportamiento¹².

Los trastornos físicos que pueden verse agravados por la soledad son las enfermedades cardíacas, los accidentes cerebrovasculares y la demencia^{7,11}.

Falta de apoyo social

Se ha sugerido que el apoyo social podría mitigar los efectos del estrés en la salud. La soledad puede provocar el efecto opuesto, empeorando, así, el impacto fisiológico del estrés ¹³.

Efecto sobre el comportamiento

La sensación de soledad se ha asociado con una mayor incidencia de conductas poco saludables, tales como un bajo consumo de fruta y verdura, el tabaquismo y la inactividad física¹⁴. En un estudio reciente sobre pacientes con insuficiencia cardíaca se comprobó que las personas que se sienten solas tienen menos probabilidades de seguir recomendaciones terapéuticas, tales como hacer ejercicio¹⁵. También existe un vínculo entre la soledad y una mala calidad de sueño o el insomnio¹⁶. Con el tiempo, las alteraciones del sueño aumentan el riesgo de desarrollar patologías médicas graves, como la obesidad, las enfermedades cardíacas y la diabetes. Incluso pueden acortar la esperanza de vida¹⁷.

Las vías bioquímicas

Las investigaciones aún no han identificado todas consecuencias fisiológicas de la soledad, aunque entre las posibles causas de una mala salud figura la alteración de la regulación de las hormonas relacionadas con el estrés, como el cortisol¹⁸. Diseñado para ayudar al cuerpo a lidiar con los estresores inmediatos, el cortisol puede aumentar el ritmo cardíaco, la presión arterial, y la glucosa

en la sangre, al tiempo que bloquea otras funciones. Los altos niveles de cortisol pueden estar relacionados con la ansiedad y la depresión¹⁹. Otra hormona que puede verse afectada por la soledad es la oxitocina¹². Conocida, a veces, como la “hormona del amor”, debido a su participación en el afecto y el comportamiento social, la oxitocina también juega un papel en la regulación metabólica y los comportamientos en materia de alimentación²⁰. El Dr. Nemecek destacó la importancia del contacto físico en las relaciones humanas, **“Estamos distanciándonos socialmente, y esto afecta a nuestra capacidad de estar realmente en la misma habitación con otras personas. ver y tocar a la gente es muy importante. Basta pensar en la importancia que han tenido los apretones de manos a lo largo de los años, y en cómo dar un abrazo a un amigo cuando te encuentras con él genera una increíble conexión emocional”**.

Adoptar una estrategia para reducir la soledad podría ayudar a fomentar conexiones significativas a pesar de las restricciones relacionadas con el coronavirus.

¿Qué puede hacer una organización para reducir la soledad?

Para combatir la soledad en el lugar de trabajo, una empresa debe hacer de la conexión entre empleados una prioridad. Como resumió el Dr. Nemecek, **“como empresario, tienes que ser consciente de la soledad, y aprovecharte de lo que ya estás haciendo. Ayudar a construir vínculos y a establecer relaciones. Al tomar decisiones empresariales, como hacer que la plantilla trabaje desde sus hogares, hay que pensar en lo que se va a hacer para asegurarse de que todavía tienen oportunidades para estar conectados”**. Adoptar una estrategia para reducir la soledad podría ayudar a fomentar vínculos significativos, a pesar de las restricciones relacionadas con el coronavirus:

1. Evaluar la situación y analizar quién puede estar solo

Los empleados que teletrabajan, las familias monoparentales, los miembros de los grupos socioeconómicos vulnerables y los trabajadores con contratos por obra y servicio tienen más probabilidades de sentirse solos^{4,6}.

2. Identificar los aspectos de la cultura empresarial que pueden estar empeorando el sentimiento de soledad

¿Cómo utilizan los empleados la tecnología? Aquellos que usan el teléfono, las videollamadas y la mensajería instantánea más o menos de lo que les gustaría pueden sentirse más solos⁴. Conocer bien a los empleados podría revelar los patrones preferidos de uso de la tecnología.

3. Dar prioridad a las conexiones sociales a todos los niveles

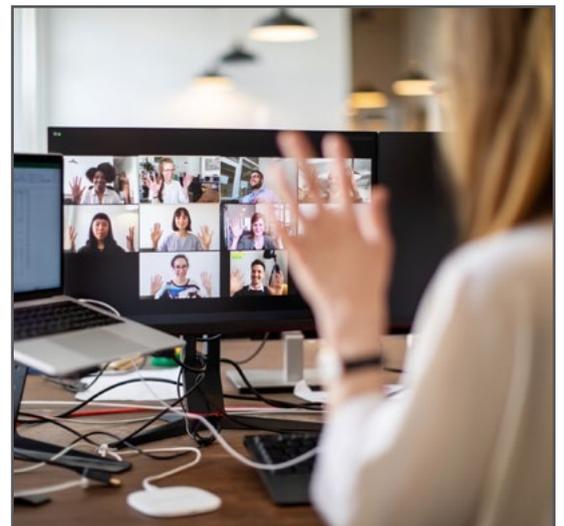
La sensación de soledad es más frecuente en los altos ejecutivos y en los recién contratados⁴. Los adultos se sienten cada vez más solos cuanto más jóvenes son³⁻⁶. Esto puede estar relacionado, en parte, con el tiempo que llevan en la empresa.

4. Favorecer las oportunidades para que las personas se conozcan mejor

Explora las acciones de Team Building, los equipos deportivos y otras iniciativas para que la gente se reúna. Ayudar a otros empleados a encontrar intereses, experiencias y objetivos comunes puede fomentar conexiones significativas. Si el espacio para el distanciamiento social lo permite, podrían organizarse pausas para el café y reuniones para el almuerzo. Alternativas como concursos virtuales pueden ser también una buena opción.

5. Fomentar un equilibrio saludable entre el trabajo y el bienestar

Las personas que respetan los patrones de trabajo, descanso y ejercicio también se sienten menos solos⁴. Promover beneficios como descuentos en la inscripción al gimnasio u ofrecer cestas de fruta en la oficina podría ayudar a respaldar una cultura de bienestar y de equilibrio saludable entre el trabajo y la vida privada, lo que puede ser beneficioso para la productividad.



Conclusión

Está claro que la soledad es una preocupación para la empresa, especialmente en estos tiempos de restricciones sociales. La soledad no sólo tiene un efecto negativo en la salud de los empleados, sino que también se asocia con un impacto en las tasas de absentismo y en la calidad del trabajo. Esta situación tiene importantes repercusiones en el bienestar la fuerza laboral y, en última instancia, produce un efecto adverso en el balance final de la compañía. Para contrarrestar estos efectos, las organizaciones deben potenciar las conexiones sociales; no sólo como un beneficio, sino como una parte esencial de un lugar de trabajo productivo.

La soledad no sólo tiene un efecto negativo en la salud de los empleados, sino que también se asocia con un impacto en las tasas de absentismo y en la calidad del trabajo.



Referencias:

1. Banerjee, Debanjan, and Mayank Rai. Social Isolation in Covid-19: The Impact of Loneliness. International Journal of Social Psychiatry, (April 2020). doi:10.1177/0020764020922269. Wang C, Pan R, Wan X, et al. (2020). Immediate Psychological Responses and Associated Factors during the Initial Stage of the 2019 Coronavirus Disease (COVID-19) Epidemic among the General Population in China. Int. J. Environ. Res. Public Health, 17(5), 1729; <https://doi.org/10.3390/ijerph17051729>.
2. Malcolm M, Frost H, Cowie J. Loneliness and social isolation causal association with health-related lifestyle risk in older adults: a systematic review and meta-analysis protocol. Syst Rev. 2019;8(1):48. Publicado el 7 de febrero de 2019. doi:10.1186/s13643-019-0968-x.
3. 2018 Cigna U.S. Loneliness Index. Cigna. <https://www.cigna.com/assets/docs/newsroom/loneliness-survey-2018-full-report.pdf>. Publicado en mayo de 2018. Consultado el 8 de julio de 2020.
4. Loneliness and the Workplace: 2020 U.S. report. Cigna. <https://www.cigna.com/static/www-cigna-com/docs/about-us/newsroom/studies-and-reports/combating-loneliness/cigna-2020-loneliness-factsheet.pdf>. Publicado en enero de 2020. Consultado el 8 de julio de 2020.
5. Loneliness - What characteristics and circumstances are associated with feeling lonely? Office of National Statistics (UK). <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/wellbeing/articles/lonelinesswhatcharacteristicsandcircumstancesareassociatedwithfeelinglonely/2018-04-10>. Publicado el 10 de abril de 2018. Consultado el 8 de julio de 2020.
6. Loneliness - an unequally shared burden in Europe. European Commission. https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/fairness_pb2018_loneliness_jrc_i1.pdf. Publicado en 2018. Consultado el 8 de julio de 2020.
7. Leigh-Hunt N, Bagguley D, Bash K, et al. An overview of systematic reviews on the public health consequences of social isolation and loneliness. Public Health. 2017. 152; 157-171. doi.org/10.1016/j.puhe.2017.07.035.
8. The cost of living alone. Office of National Statistics (UK). <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/birthsdeathsandmarriages/families/articles/thecostoflivingalone/2019-04-04>. Publicado el 4 de abril de 2019. Consultado el 8 de julio 2020.
9. Erzen E, Çikrikci Ö. The effect of loneliness on depression: A meta-analysis. Int J Soc Psychiatry. 2018;64(5):427-435. doi:10.1177/0020764018776349.
10. National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. 2020. Social Isolation and Loneliness in Older Adults: Opportunities for the Health Care System. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/25663>.
11. Rafnsson SB, Orrell M, d'Orsi E, et al. Loneliness, social integration, and incident dementia over 6 years: Prospective findings from the English Longitudinal Study of Ageing, The Journals of Gerontology. 2020. 75 (1);114-124. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbx087>.
12. Winterton A, Rødevand L, Westlye LT, et al. Associations of Loneliness and Social Isolation with Cardiovascular and Metabolic Health: a Systematic Review and Meta-analysis protocol. OSF Preprints. 2019. <https://doi.org/10.31219/osf.io/vfxs3>.
13. Birmingham WC, Holt-Lunstad J. Social aggravation: Understanding the complex role of social relationships on stress and health-relevant physiology. International Journal of Psychophysiology. 131, 2018; 13-23. <https://doi.org/10.1016/j.ijpsycho.2018.03.023>.
14. Algren MH, Ekholm O, Nielsen L, Ersbøll AK, et al. Social isolation, loneliness, socioeconomic status, and health-risk behaviour in deprived neighbourhoods in Denmark: A cross-sectional study, SSM - Population Health. 10. 2020. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2020.100546>.
15. Jankowska-Polańska B, Świątoniowska-Lonc N, Sławuta A, et al. Patient-Reported Compliance in older age patients with chronic heart failure. PLoS ONE. 2020. 15(4):e0231076. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231076>.
16. Griffin SC, Williams AB, Ravyts SG, et al. Loneliness and sleep: A systematic review and meta-analysis. Health Psychol Open. 2020;7(1):2055102920913235. <https://doi.org/10.1177/2055102920913235>.

17. Why lack of sleep is bad for your health. NHS. <https://www.nhs.uk/live-well/sleep-and-tiredness/why-lack-of-sleep-is-bad-for-your-health>. Descargado el 30 de mayo de 2018. Consultado el 8 de julio de 2020.
18. Campagne DM. Stress and perceived social isolation (loneliness). Archives of Gerontology and Geriatrics. 2019. 82, 192-199. <https://doi.org/10.1016/j.archger.2019.02.007>.
19. What is cortisol? Hormone Health Network. <https://www.hormone.org/your-health-and-hormones/glands-and-hormones-a-to-z/hormones/cortisol>. Descargado en noviembre de 2018. Consultado el 8 de julio de 2020.
20. Oxytocin. Hormone Health Network. <https://www.hormone.org/your-health-and-hormones/glands-and-hormones-a-to-z/hormones/oxytocin>. Descargado en noviembre 2018. Consultado el 8 julio 2020.

Together, all the way.®



Todos los productos y servicios de Cigna son proporcionados por o a través de las filiales de Cigna Corporation, incluyendo Cigna Global Wellbeing Solutions Limited, y otras empresas contratadas. El nombre, logotipos y otras marcas de Cigna son propiedad de Cigna Intellectual Property, Inc. Los productos y servicios pueden no estar disponibles en todas las jurisdicciones y se excluyen expresamente donde se prohíben por ley. Este material se proporciona únicamente con fines informativos. Se considera que es exacto en la fecha de publicación y está sujeto a cambios. Dicho material no debe ser suministrado como asesoramiento legal, médico o fiscal. Siempre recomendamos que consulte con sus asesores legales, médicos y/o fiscales independientes.