



ESTRÉS EN LA ERA POST COVID



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL
Y MIGRACIONES

SECRETARÍA DE ESTADO
DE LA SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL
DE ORDENACIÓN
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Plan de actividades preventivas de la Seguridad Social



mutualia

WWW.MUTUALIA.EUS

Elaborado por la
Asesoría de Prevención
de Mutualia



ÍNDICE

ESTRÉS EN LA ERA POST COVID

Aumento del estrés postraumático

**Aumento del síndrome del quemado
o burn out**

**Otros fenómenos que han impactado
en los niveles de estrés**

- El aislamiento
- La dificultad de la conciliación

Pautas que ayudan a gestionar mejor

ESTRÉS EN LA ERA POST COVID

Si el estrés ya era un término usado de forma coloquial en la vida cotidiana desde hace décadas, ahora, con la irrupción del Covid y sobre todo en la era post Covid adquiere mayor notoriedad: hemos puesto y vamos a poner a prueba nuestros recursos personales y emocionales para gestionar desafíos que no estaban en nuestro mapa mental de la realidad.

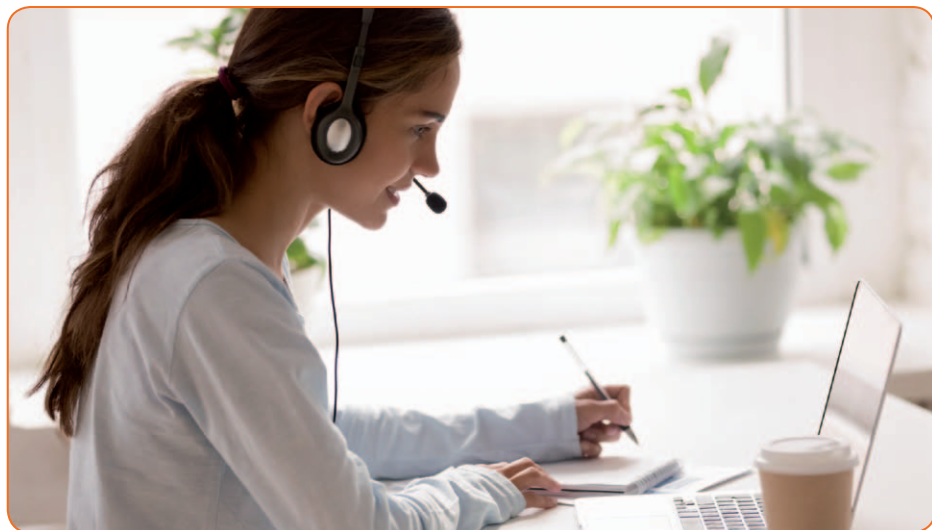
Por un lado, la parte luminosa del estrés:

sabemos que el estrés es la percepción del balance que hacemos entre demandas del ambiente (en este caso la pandemia, las medidas sociales e higiénicas, etc) y mis recursos para hacer frente a esas demandas (en este caso cómo gestiono mis emociones, mi familia, mi situación laboral y económica...). Y en este

balance, una buena parte de la población, gracias a este mecanismo de adaptación y activación que es el estrés, ha organizado de manera imaginativa su vida familiar, ha reorganizado no sin esfuerzo su negocio, se ha adaptado a las nuevas tecnologías para teletrabajar y así, un buen número de logros que demuestran que **ante un reto el estrés nos activa para dar solución a la incertidumbre** de un enemigo hasta hace poco bien desconocido.

Por otro lado, la cara oscura del estrés y el Covid.

Para otra buena parte de la población las demandas y exigencias de ese entorno exceden a sus destrezas y posibilidades. Es el estrés negativo o distress que se manifiesta desde nuestro punto de vista de diferentes maneras.



Desde una perspectiva puramente clínica podemos esperar:

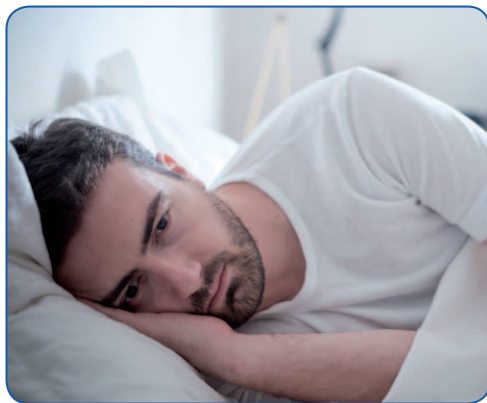
AUMENTO DEL ESTRÉS POSTRAUMÁTICO

Este estrés estudiado a partir de la 1ª Guerra Mundial y sobre todo a partir de la guerra de Vietnam tiene que ver con las secuelas que una experiencia trágica deja en nuestra emocionalidad y conducta.

Las personas que han sufrido el Covid y por extensión sus familiares han estado sometidos a una experiencia de este cariz, sumado a la imposibilidad de hacer en muchos casos un duelo adecuado. Los síntomas del estrés postraumático, flashback, pesadillas, alejarse de lugares, objetos o pensamientos relacionados con la situación traumática o el insomnio entre otros, deben según los expertos mantenerse al menos un mes después del evento traumático para corroborar este diagnóstico.

Es importante que un profesional de la salud mental experto en el trastorno por estrés postraumático trate a una persona con este trastorno. Los principales tratamientos son la psicoterapia, la medicación o el tratamiento mixto o una combinación de ambos.

Los tipos de psicoterapia eficaces se centran en conocer los síntomas, aprender habilidades para ayudar a identificar los factores desencadenantes de los síntomas y habilidades para controlarlos.



Ejemplos de estas terapias son:

- **Terapia de exposición:** exposición a la situación traumática que sufrieron, pero de una manera segura. Se utilizan imágenes mentales, o visitas al lugar donde ocurrió el hecho. El terapeuta utiliza estas técnicas para ayudar a las personas con trastorno por estrés postraumático a enfrentar sus emociones en relación con el evento traumático.
- **Reestructuración cognitiva:** esta terapia ayuda a las personas a darle sentido a los recuerdos ya que a veces las personas recuerdan el acontecimiento de manera diferente de cómo sucedió. Pueden sentir culpa o vergüenza por algo que en realidad no fue causado por ellos.



AUMENTO DEL SÍNDROME DEL QUEMADO O BURN OUT

Este tipo de **estrés crónico e institucional se produce sobre todo en profesiones donde el destinatario último del trabajo es otra persona** (sanidad, docencia, servicios sociales, fuerza de seguridad).

Es obvio que estos colectivos en especial los sanitarios han estado sometidos a una enorme presión, peligro e implicación personal. Los síntomas del burn out que permiten el diagnóstico de este trastorno son según Maslach el **cansancio emocional** (el profesional siente cómo se vacía su capacidad de entrega a los demás), la **despersonalización** (aparición de sentimientos y actitudes negativas y cínicas respecto del sujeto al que se da servicio) y

realización personal (tendencia a evaluarse negativamente, a sentirse infeliz y descontento, consigo mismo y con su labor). Desde nuestro punto de vista es posible un aumento de los casos de este síndrome entre las poblaciones citadas.

Si ampliamos nuestra mirada a la población en general se han concatenado las **dos variables que sostienen un estrés agudo y crónico**: por un lado no tener un horizonte temporal de finalización del estresor (la incertidumbre de hasta cuando llega la pandemia) y **por otro lado no disponer de recursos** para resolver la situación (está en manos de los científicos, no en las nuestras).

OTROS FENÓMENOS QUE HAN IMPACTADO EN LOS NIVELES DE ESTRÉS

En base a ellas, ha habido otros **fenómenos que han impactado en los niveles de estrés de millones de personas:**

1 - El aislamiento

La limitación de movimientos del confinamiento ha puesto a prueba nuestra resiliencia o capacidad de superar con aprendizaje situaciones adversas. Este aislamiento, si ha sido familiar, ha supuesto poner a prueba la calidad de nuestras relaciones agravada por la incertidumbre del mercado laboral, de la dificultad para acabar los ciclos educativos o las dificultades económicas de muchas familias. En el caso de las personas que viven solas, están desde las que han agra-
decido este forzado parón, a las que han tenido que manejar junto a las circunstancias citadas pasar este trance con su únicos recursos personales y emocionales. Este aislamiento junto a las medidas legales de distancia social seguramente generarán, en un porcentaje aún por determinar, **el aumento de fobias específicas como la agorafobia** (el temor a salir, a los espacios abiertos, al viaje) y **la fobia social** (dificultad para compartir espacios con otras personas o la evitación de aglomeraciones).

Por otro lado, el miedo es una emoción que está muy presente estos días y que es necesario también elaborar, para que no provoque situaciones de bloqueo en las cuales el miedo con sus múltiples declinaciones queden enquistado, sin resolver o sin propiciarle una salida adecuada. Es importante tener en cuenta algunas pautas:

- **reconocer lo que sentimos y aceptar y legitimar lo que sentimos** es el primer paso para gestionar lo sucedido. Es importante saber que es normal, en la situación vivida, sentir tristeza, rabia, miedo o preocupación.
- **compartir estas emociones:** hablarlo con otras personas puede aliviar la vivencia de estrés y el nivel de tensión añadido; dar salida a las emociones ayuda a su gestión. Compartir las dificultades y hablar con personas cercanas puede suponer un gran desahogo.
- **Estar bien informado**, seleccionando con criterio las fuentes de información fiables y evitando sobrecargas de información (whatsapp, redes sociales, etc..) es otro recurso para este manejo del estrés.
- **Establecer rutinas de ocio y trabajo**, que nos permitan que la preocupación y el miedo no estén continuamente ocupando nuestra cabeza.
- **Evitar personas que “contagian” el miedo** y que son irracionalmente catastrofistas. Estamos viviendo una situación complicada, pero sabemos que, si tomamos las medidas adecuadas, podemos salir adelante con éxito.



2 - La dificultad de la conciliación

Sabemos que en cuestión de semanas ha habido en multitud de organizaciones una adaptación “a la carrera” en el uso de tecnologías y plataformas para teletrabajar. Una realidad muy demandada anteriormente (la del teletrabajo) ha revelado dos caras: una, la de ver la posibilidad de que muchos trabajos son sostenibles en este formato, y otra, la dificultad en el caso del Covid de conciliarlo con la vida familiar sobre todo en los casos en los que además de teletrabajar, hay que atender a otras personas (hijos, personas mayores).

Tanto las empresas (que a veces exceden las demandas horarias con la excusa de saber que podemos estar permanentemente conectados) como los trabajadores (que está aprendiendo una nueva forma de gestionar su labor) debemos ir ajustando procedimientos y hábitos para este nuevo paradigma.

PAUTAS QUE AYUDAN A GESTIONAR MEJOR

En este sentido podemos aportar **algunas pautas** que, dentro de las circunstancias de cada cual, ayuden a gestionar mejor este formato laboral que en muchos casos ha venido para quedarse.

1. Aprovechar el tiempo de desplazamiento para otras actividades: lo que antes era tiempo de tren, metro o coche bien puede ser empleado para actividades como lectura, deporte etc. Podemos tener un espacio inesperado para actividades que antes estaban más limitadas en nuestras agendas.



2. Preparación personal y del entorno:

asearse o vestirse como lo haríamos si fuéramos a nuestro espacio físico de trabajo, nos predispone psicológicamente para la tarea. Asimismo, dentro de las posibilidades de nuestro hogar, cierta customización del espacio destinado a trabajo ayuda a ser más eficiente: pequeños detalles de decoración, silla adecuada o la mayor comodidad posible operan para hacer confortable la experiencia del teletrabajo.

3. No abusar del uso de plataformas:

si antes caíamos en la reunioitis, ahora corremos el riesgo de estar permanentemente conectados en plataformas como Zoom Webex o Google Meetings. La dinámica es la misma que para las reuniones presenciales: sólo las precisas, con tiempos pautados y asistentes estrictamente necesarios.

4. Uso de los time-box: una pauta de los marcos de trabajo Agile, es trabajar con unidades de tiempo específicas. Como no disponemos de todo el tiempo preciso para acometer tareas de largo aliento, es más útil trabajar con “cajas de tiempo”, periodos de 30 a 60 minutos de concentración en tareas concretas, también como forma de conciliar con actividades ineludibles de la vida doméstica.

5. El orden: *“si te ordenas por fuera te ordenas por dentro”*, reza una máxima de la gestión del tiempo. Sin duda el orden ayuda a la concentración y al control de la tarea; trabajar en casa no tiene que suponer el caos en tu escritorio físico o virtual.



6. La importancia de las pausas: la regla 3-30, es decir pausas de más de 3 minutos (lo que necesita el cerebro para reiniciarse) y de menos de 30 (una desconexión muy larga nos dificulta volver a lo que estábamos haciendo) es una buena consejera para el teletrabajo.

7. Citas con uno mismo: al igual que nunca se nos ocurre cancelar una reunión de trabajo o una cita médica, los espacios para uno mismo (dentro de las posibilidades de cada uno) es conveniente que estén en nuestra agenda, y que sean tan inamovibles como las referidas al trabajo o a las responsabilidades familiares o sociales). Tiempo para aficiones, relax u ocio permiten volver con más energía y calidad al resto de ámbitos de nuestra vida.

8. La importancia del descanso.

Aunque estemos trabajando desde casa, hay que respetar los tiempos de descanso que permitan que el cuerpo se recupere y mantenga su nivel homeostático manteniendo las rutinas y horarios de sueño necesarios.

9. Asumir que el rendimiento individual puede ser menor.

Las personas que son muy exigentes deben entender que la situación actual puede no permitir que los niveles de concentración sean los habituales, por lo que quizás deberemos de tratar de llegar a nuestros objetivos sin grandes excelencias. Ahora es el momento de adaptarnos a esta nueva situación y como todo hábito darle un recorrido para incorporarlo.



ENLACES DE INTERÉS

CONSEJO GENERAL DE LA PSICOLOGÍA EN ESPAÑA
www.cop.es/index.php

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE ESTRÉS POSTRAUMÁTICO
setept.org/

SOCIEDAD ESPAÑOLA PARA EL ESTUDIO DEL ESTRÉS Y DE LA ANSIEDAD
www.ansiedadystres.org/

PROGRAMA BETIRAKO
(Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco)
900 908 744
www.betirako.org

www.mutualia.eus