

# La fatiga pandémica, «una respuesta normal a una situación anormal»

¿Tensión, insomnio, irritabilidad? La decana del Colegio regional de Psicólogos explica que «todos reaccionamos a los cambios». La respuesta es más negativa entre los que tienen propensión a padecer una «fuerte emocionabilidad»

J. D. BAZAGA / L.G.E. / TOLEDO

Lo llaman ‘fatiga pandémica’. Un concepto que, sin embargo, aglutina muchas más dolencias que el propio agotamiento. Desde hace un año, cuando afrontamos un duro confinamiento, todos hemos experimentado, en mayor o menor medida, el miedo al contagio, el dolor por la pérdida de seres queridos, el temor a ante la pérdida del trabajo o una tremenda incertidumbre sobre el futuro.

Emociones que se han acentuado en todos nosotros y que, en algunos casos, se han manifestado en forma de ansiedad, irritabilidad, insomnio, preocupación, depresión... Estados de ánimo que no son sino «una respuesta normal ante una situación anormal», como explica María Dolores Gómez Castillo, psicóloga clínica del Servicio de Salud Mental del Complejo Hospitalario Universitario de Albacete, y decana del Colegio de Psicólogos de Castilla-La Mancha.

«Es una respuesta adaptativa al cambio, una reacción a una situación ante la que perdemos el control» apunta esta doctora, que confiesa haber visto «niveles muy altos de ansiedad» en la población durante esta pandemia, sobre todo al principio, durante el confinamiento, cuando decidieron habilitar un servicio de atención telefónico para estos casos ante la imposibilidad de salir de casa. «El 78% de las personas que llamaron manifestaron unos niveles muy altos de ansiedad», confirma. Y es que, uno construye y toma sus decisiones en función de una realidad determinada, en función de unas circunstancias. Y «en aquel momento todo se desarmó», afirma.

En febrero el CIS realizó una encuesta sobre la salud mental durante la pandemia. Casi un 16% de los encuestados admitió que había sufrido uno o más ataques de ansiedad. Y casi la mitad de la población reconoce que ya sea algunas veces, bastantes o muchas, se ha sentido triste o deprimido, desesperanzado respecto al futuro, agobiado, estresado, nervioso o irritable.

Es posible que usted, que está leyendo estas líneas, haya sentido algo parecido. Como demuestra esta encuesta ha sido algo bastante común. «Todos reaccionamos a los cambios» justifica Gómez Castillo, aunque es verdad que las personas más vulne-



Una encuesta del CIS revela que la mitad de la población se ha sentido deprimida o agobiada al menos alguna vez./ L.L. ARAICO

rables han experimentado reacciones más intensas. Los que no presentaban patologías previas, o tendencias hacia este tipo de emociones, han manifestado otras reacciones como tensión, insomnio o irritabilidad, «que es lo que estamos viviendo todos». Pero en los casos en los que había una propensión a padecer es-

ta «fuerte emocionabilidad», la respuesta ha sido mucho más intensa y más negativa.

**EL SÍNDROME DE LA CABAÑA Y LA ESTIGMATIZACIÓN.** La responsable regional de Salud Laboral de CCOO, Raquel Payo, recuerda perfectamente cómo se vivió el comien-

zo de la pandemia en el trabajo de su departamento. «Tuvimos meses brutales de asesoramiento, de consultas permanentes que no hemos podido ni cuantificar», expone. Dice que al principio casi todas estaban relacionadas con los contagios y las medidas de prevención, pero según fueron avanzando las semanas empe-

zaron a detectar también los riesgos psicosociales de esta situación en el ámbito laboral.

Muchos profesionales se tuvieron que ir a sus casas a teletrabajar y cuando tocó la hora de volver, notaron cierto miedo por volver a salir y regresar al entorno laboral. Es lo que se etiquetó como ‘síndrome de la cabaña’. «Habíamos estado protegidos en nuestros domicilios y apareció ese miedo a salir», cuenta Raquel Payo, «muchas de las consultas que nos llegaban tenían que ver con eso». Cuenta que fue más acusado en aquellas personas con patologías de riesgo por el coronavirus.

También menciona como riesgo psicosocial la «estigmatización» del que había pasado el coronavirus. «Cuando alguien está de baja por causa de origen común, o por un accidente, casi nadie de su entorno laboral sabe que está de baja, no corre como la pólvora», explica, «pero con el coronavirus era absolutamente público, la privacidad de esa baja no ha existido». Apunta que para algunos trabajadores la vuelta al puesto ha sido «dolorosa», pues «han percibido ese rechazo».

Raquel Payo explica que las consultas que han llegado al sindicato tanto por el síndrome de la cabaña como los casos de estigmatización se han ido reduciendo, conforme la enfermedad ha seguido avanzando y casi se ha llegado a naturalizar.

Pero esa prolongación de la pandemia ha traído nuevos efectos negativos. La decana del Colegio de Psicólogos de Castilla-La Mancha añade que ahora se están sumando factores como el de la desesperanza por una situación que parece no tener fin. «Llega la frustración de que no se acaba» cuando uno espera que pase pronto. «Es como una recaída» dice, cuando se espera que la situación termine y lleguen nuevas olas. «Genera más desesperanza y provoca estados emocionales más complejos» indica, entre los que ha visto «tentativas autolíticas o tendentes al suicidio». También trastorno de la conducta alimentaria que se ha dado especialmente en adolescentes, o el abuso de juegos online.

## SUS VALORACIONES



«El que no se sienta capaz, que consulte con un psicólogo»

María Dolores Gómez Castillo concede un mensaje de optimismo: «Estamos programados para sobrevivir como especies», por lo que no duda de los recursos del ser humano, también mentales, para «adaptarnos y sobrevivir, es un mecanismo al que apelamos para que podamos salir de esta». «Ha habido otros momentos difíciles en la historia de los que hemos salido, y ahora estamos mejor preparados» asegura la decana del Colegio de Psicólogos, aunque añade que «el que no se sienta capaz que consulte con un psicólogo, porque trabajamos para que puedan sacar los recursos que tienen y afrontar esa realidad».



«El gran caballo de batalla es que se realicen evaluaciones de riesgo psico-social en el trabajo»

Raquel Payo asegura que las evaluaciones que hacen las empresas cumplen bastante bien con el aspecto de riesgos de seguridad, ergonómicos o de higienes, pero avisa de que «el gran caballo de batalla es que se realicen evaluaciones de riesgo psicosocial». Explica que influye la carga de trabajo, el ritmo, la presión y hasta tener una buena conexión y equipo. «Tenemos un vacío», comenta. También cree que se podría hacer más en la vigilancia de la salud, ajustándose a los riesgos inherentes de los puestos de trabajo.

# Aislamiento, doble presencia... los riesgos psicosociales del teletrabajo

La responsable de Salud Laboral de CCOO avisa de que se están manifestando y «desgraciadamente no son evaluados». Uno de los habituales es el alargamiento de jornada que deriva en agotamiento

LUIS J. GÓMEZ / TOLEDO

Hay quien se fue a trabajar a su casa hace ahora un año y no ha vuelto a la oficina. Hay quien sí lo ha hecho, pero que sigue compaginando la modalidad presencial o el teletrabajo. En total son ya más de 80.000 los castellano-manchegos que trabajan a distancia al menos de forma ocasional. En 2020 se disparó esta cifra un 40%. Pero trabajar en casa no está exento de riesgos psicosociales.

Raquel Payo, que es la responsable de Salud Laboral de CCOO en la región, expone que hay determinadas cuestiones que se están manifestando y que «desgraciadamente no son evaluadas». Uno de esos riesgos, por ejemplo, es el «aislamiento social», que no es tan fácil de cubrir solo con vídeo llamadas. «Puede repercutir en otras cuestiones, en la evolución social de las personas o en la evolución natural de nuestros trabajos, pues nos hace menos visibles respecto a nuestros iguales o superiores», explica.

Raquel Payo también apunta que se suele dar un alargamiento de la jornada cuando se trabaja en casa y que «esa pérdida de control sobre la distribución del tiempo» redundan en un mayor agotamiento.

Además se incrementa la «doble presencia» de la vida laboral y familiar. Las responsabilidades vinculadas a la familia o el hogar se entremezclan con la labor profesional cuando el centro de trabajo está en la casa.



No es fácil cuando se trabaja en casa, pero Raquel Payo recomienda intentar separar trabajo de conciliación. / ÓSCAR SOLORZANO

## EL APUNTE

**Consejos prácticos para sobrevivir al teletrabajo**

**TENER UN HORARIO Y CUMPLIRLO.** Uno de los riesgos es el alargamiento de la jornada, la sobrecarga y el agotamiento. «Hay que tener un horario de trabajo, igual que en el centro, y cumplirlo», apunta Raquel Payo. Recomienda que se lleve un registro.

**PAUSAS CORTAS Y FRECUENTES.** Cuando se trabaja en casa se tiende a hacer menos pausas que en el centro de trabajo, cuando se puede conversar con los compañeros, levantarse a la fotocopiadora y descansar de la pantalla. Payo recomienda procurar hacer pausas cortas y frecuentes para evitar el «agotamiento visual y emocional».

**MANTENER EL CONTACTO.** Raquel Payo dice que la vía de comunicación con superiores y compa-

ñeros no ha de perderse. Puede ser útil convocar reuniones de manera periódica. «Somos seres sociales», recuerda.

**DIFERENCIARLO DE LA CONCILIACIÓN.** «No compartimos la idea de estar con una mano en el ordenador y la otra con el biberón», expone Payo. El teletrabajo puede ser una vía para flexibilizar horarios y mejorar algunos aspectos de la conciliación, pero aconseja diferenciar estos aspectos.

# «Las jornadas laborales se han hecho eternas y se ha agudizado la situación de estrés»

En la banca la introducción de la rama digital y el teletrabajo ya venía de antes. Desde CCOO avisan de la importancia de «desconectar», pues se suma la presión de cumplir objetivos en este contexto

L.G.E. / TOLEDO

En el sector de la banca ya vieron venir la irrupción del teletrabajo. «Con el tema de las fusiones bancarias, de oficinas, la banca digital, la gente ya no iba a la oficina tanto como antes, pero la situación de la pandemia ha venido a acelerarlo», explica a La Tribuna Miguel Ángel Cubillo, secretario general de la Federación de Servicios del sindicato en Castilla-La Mancha y trabajador del sector financiero. De hecho, cuenta que en Comisiones Obreras ya venían avisando de la importan-

cía de la «desconexión digital» antes de esta revolución. «Con nuestros móviles de ahora estamos conectados permanentemente», explica, «hay determinadas horas en las que no se puede recibir un correo un mensaje».

Cubillo recuerda que con la pandemia el sector financiero fue considerado esencial y muchos trabajadores han seguido yendo a las cursales de forma presencial, aunque también comenta que se han hecho turnos y se cerraron oficinas para que bastantes trabajadores pudieran continuar desarro-

llando su trabajo desde casa. Explica que lo que se ha dado sobre todo en este sector es «la prolongación de la jornada más allá del horario», pero también explica que afronta situaciones de «presión» porque hay unos objetivos que cumplir y que no son fáciles de alcanzar en este contexto económico. «Las jornadas de trabajo se han hecho eternas y se ha agudizado la situación de estrés», apostilla.

«Te juntas con los niños en casa, hay reuniones, gestión de carteras, hay llamadas, no hay separación en muchos casos del espa-

cio de trabajo y el personal, ni siquiera de los horarios y eso ha llevado sobre todo al principio a una situación de confusión», señala. Aunque precisa que muchos trabajadores han vuelto a su puesto presencial, explica que sigue habiendo gente teletrabajando de forma completa o parcial y que es además una opción para casos ‘forzosos’ como una cuarentena. El teletrabajo ha venido para quedarse y como muestra, los convenios del Ahorro y de la Banca han sido de los primeros sectoriales en abordarlo.