IMPACTO EMOCIONAL COVID19 EN PROFESIONALES SANITARIOS

ANÁLISIS DEL CONTEXTO

PERSONAS: PACIENTES – FAMILIAS- PROFESIONALES

ORGANIZACIÓN Y PROCESOS ASISTENCIALES

HUMANIZACIÓN DE LA ASISTENCIA Y CUIDADOS CENTRADOS EN LA PERSONA

CAPACIDAD DE RESPUESTA A LOS CAMBIOS

IMPACTO EMOCIONAL COVID19- LAS PERSONAS

GESTIÓN EMOCIONAL COVID19

FASES

1- ESTADO DE ALARMA- EMERGENCIA COVID19- SUPERVICIENCIA

Respuesta rápida al estrés agudo.

2- EFECTOS DIRECTOS DE LA CRISIS

Estres mantenido.
Pérdida de familiares y amigos.
Desgaste.

3- PERSISTENCIA DEL RIESGO y SOBRECARGA

Riesgo de segunda ola.
Otras enfermedades graves
Enfermedades crónicas.

4- EFECTOS DEMORADOS

Trastornos adaptativos,
Estrés postraumático,
Patología mental en grupos vulnerables.

FASE 1: MEDIDAS EXTRAORDINARIAS

GESTIÓN EMOCIONAL COVID19

ESCENARIO DE ALARMA	EMOCIONES	IMPACTO EN PROFESIONALES
Expectativas sociales hacia sanitarios Condiciones adversas Incertidumbre inseguridad Cambios rápidos Posibles inconsistencias en la cadena de mando Presión asistencial **PRESIÓN EMOCIONAL** (decisiones críticas)	Activación de la respuesta de alarma (huida/lucha) Minimización de síntomas y de afectación Desconcierto impotencia sentimientos de incapacidad Ansiedad Miedo, temor a cometer fallos Miedo al contagio propio y de familiares **POCA PERCEPCIÓN DE EMOCIONES**	DESBORDAMIENTO BLOQUEOS EMOCIONALES DUDAS REACCIONES DESPROPORCIONADAS SE ACUMULA LA FATIGA **AFECTA AL RENDIMIENTO Y A LA SALUD**

FASE 2: EFECTOS DIRECTOS DURANTE LA CRISIS

GESTIÓN EMOCIONAL COVID19

ESCENARIO COVID19	EMOCIONES	IMPACTO EN PROFESIONALES
Compañeros ingresados y personas jóvenes Muerte en situación de aislamiento Ingresos prolongados sin cambios que contar (información por teléfono) Jornadas prolongadas (soportar el EPI) **AISLAMIENTO**	Tristeza, pérdida, sentimiento de abandono Bloqueos emocionales (anestesia emocional DISOCIACIÓN) Reviviscencias **TOMA DE CONCIENCIA DE LA MUERTE EN SOLEDAD**	FRUSTRACIÓN RESENTIMIENTO SENSACIÓN DE ESTANCAMIENTO GENERALIZACIÓN DEL MALESTAR (Contaminación emocional) DESAPEGO **AFECTA A LA ORGANIZACIÓN Y A LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS**

FASE 3: RECUPERACIÓN

EFECTOS DEMORADOS-CONSECUENCIAS

GESTIÓN EMOCIONAL COVID19

ESCENARIO COVID19	EMOCIONES	IMPACTO EN PROFESIONALES
Complicaciones de enfermedades cuya atención se ha pospuesto Temor a una nueva crisis	Aparecen recuerdos de imágenes traumáticas Angustia Ansiedad Desamparo	Trastornos adaptativos, Estrés postraumático Proyección del malestar **AFECTA A LA FUNCIONALIDAD**

Fases

Consejos
Primera ayuda psicológica
Valoración del riesgo

- Supervivencia
- Prevenir el contagio (medidas excepcionales)
- Adaptarse a los cambios rápidos

RESPUESTA AL ESTRÉS AGUDO

ACTUACIONES PREVENTIVAS

Apoyo psicológico y social

EFECTOS DIRECTOS DE LA CRISIS

- Población general: pérdidas personales (duelo) y socioeconómicas
- Profesionales sanitarios: desgaste, ‘fatiga por empatía

PRONTA INTERVENCIÓN EN CRISIS

Sistema de soporte social y sanitario

- Población: trastornos adaptativos, estrés postraumático y otros trastornos
- Profesionales sanitarios: ‘efectos diferidos’

FASE DE RECUPERACIÓN POST-PANDEMIA

INTERVENCIONES PARA GRUPOS DE RIESGO

¿Cómo hacer frente a los EFECTOS DEMORADOS MANIFESTADOS POR LOS PROFESIONALES EN EL ÁMBITO LABORAL DURANTE LA FASE DE DESESCALADA?

IDENTIFICAR LOS RIESGOS

La gestión emocional, asimilación adaptativa de la vivencia, así como la preparación para la nueva fase, no será homogenea en todos los servicios y profesionales.

ATENDER A FACTORES QUE LOS AUMENTAN

Sería posible que los gestores centraran los esfuerzos de comunicación hacia los servicios críticos, que ahora están más familiarizados y toca ver en qué momento están otros.

PROMOVER FACTORES DE PROTECCIÓN

Ofrecer atención individual y refuerzos grupales donde se necesite. Colaboración entre los SPRL y Salud mental en las situaciones que se requiera.

TENER ACTUALIZADO EL PLAN

Actualizar el Plan de Comunicación y el Plan de Gestión de la Crisis, integrando a la Unidad de Calidad y Seguridad del paciente en las Gerencias que cuenten con ellas.

RECONOCER POSIBLES RESPUESTAS EMOCIONALES

ANSIEDAD, MIEDOS

La respuesta no será en todos por igual. El personal puede experimentar una variedad de respuestas normales que incluyen enfado e irritabilidad, incremento de la ansiedad, bajo estado de ánimo, problemas para dormir.

'BURNOUT'

También puede mostrar signos de estar 'quemado'.

En ese caso, la respuesta sería de enfado, posicionarse como víctima, proyectar el malestar, así como quejas de desamparo y falta de reconocimiento por parte de superiores.

SE REPITEN REACCIONES DE LA PRIMERA FASE

Los servicios menos familiarizados con la fase inicial de crisis pueden mostrar las respuestas que otros presentaron al inicio (desconcierto, evitación, impotencia…).

ALGUNOS SON MÁS VULNERABLES

Prestar atención al personal que puede ser particularmente vulnerable, debido a experiencias previas, a problemas de salud mental, traumas, duelos anteriores, o presiones concurrentes y pérdida.

2- ENTENDER EL CONTEXTO Y POTENCIAR FACTORES QUE AYUDEN EN EL AFRONTAMIENTO

GESTIÓN EMOCIONAL COVID19

Asegurar una comunicación de calidad y actualizaciones precisas de la información para el personal .

Entender qué factores alimentan o mantienen la tensión del grupo.

Ayudarles a familiarizarse con la nueva situación proporcionando recursos grupales de afrontamiento.

Actitud honesta, flexible y dar feedback periódicamente.

MANTENER INFORMACIÓN CLARA Y FLUIDA

Comprobar que la comunicación fluye y los responsables intermedios transmiten la información al resto. Apelar al sentimiento de grupo: ‘Todos podemos ayudar. Centrémonos en lo común’.

IDENTIFICAR SERVICIOS DE MAYOR TENSIÓN

Esclarecer los miedos, fallos en la comunicación o identificar elementos que distorsionan el mensaje común en esos servicios. Conocer qué papel juega el lider formal e informal.

GESTIÓN DE RRHH Y EQUIPOS PROFESIONALES

Asociar a trabajadores sin experiencia con compañeros más experimentados. Tales sistemas de "compañerismo" ayudan a brindar apoyo, controlar el estrés y refuerzan los procedimientos de seguridad.

PAPEL DEL JEFE/SUPERVISORA

El modelado de comportamientos por parte del personal superior (jerárquico) será importante. Por tanto, mantener feedback con este.

PROCESO DEL CAMBIO

GESTIÓN EMOCIONAL COVID19

PRESENTE

TRANSICIÓN

FUTURO

C	CONCIENCIA DE LA NECESIDAD DE CAMBIO
E	EVALUAR E IDENTIFICAR QUE ASPECTOS SERÍAN LOS MOTORES DEL CAMBIO
G	GENERAR CONOCIMIENTO SOBRE COMO LLEVAR A CABO EL PROCESO DE CAMBIO
H	HABILIDADES , RECURSOS, CONDUCTAS Y ACTITUDES
A	AFIANZAR LOS CAMBIOS