



A nivel emocional la pandemia se ha experimentado como algo que se presentó de manera súbita e inesperada, por ende, está dentro de los rangos normales que las personas puedan experimentar emociones y sensaciones diversas, desde el miedo, la ira, la angustia, la culpa, entre otras. Todo esto tiene su justa razón y justificación, ya que hemos estado enfrentando un panorama que se ha vivenciado como incierto, cuya fecha de término aún no la tenemos clara.

Lo que hemos aprendido en este tiempo, es nuestro desafío actual es trabajar y vivir con el COVID-19. Por tanto, la estrategia de la desescalada emocional, es decir, la manera en que nos enfrentamos al desconfinamiento psicológico, puede ayudar a prevenir y generar planes de acción con un enfoque que integre los factores humanos y organizacionales, para así sobrellevar de mejor manera los conflictos a nivel emocional que se puedan presentar cuando ocurra el desconfinamiento. Este último supone nuevos retos en relación a la vuelta al trabajo se produzca de la mejor manera. Para ello, es clave identificar y comprender el estado emocional que estamos experimentando, ya que si bien se podría presentar una mejora en el estado anímico como consecuencia del efecto de la desescalada emocional. No obstante, esto no significa que van a desaparecer los conflictos a nivel emocional, por eso es importante recalcar, así como decimos que tenemos que aprender a trabajar y vivir con el COVID, debemos hacer lo mismo a nivel emocional: aprender a trabajar y convivir con las emociones que se generan a raíz de la pandemia, como son el miedo y la incertidumbre que esto conlleva, desencadenando conflictos emocionales, sobre todo, cuando se comiencen a levantar las cuarentenas y se deba retornar a los lugares de trabajo o se intente retomar las rutinas previas.



1 | ¿A qué se refiere con desescalada emocional?

Para entender el concepto de desescalada emocional, es importante volver a situarnos en lo que ha significado el contexto de la pandemia, la cual nos ha llevado a un escenario altamente desafiante porque no sólo hemos tenido que cambiar nuestros hábitos y rutinas del día a día, sino también, hemos tenido que ir adaptándonos ante situaciones que no estábamos acostumbrados, lo cual ha implicado un costo emocional en numerosas personas.



Si hay algo que tenemos que tener claro es que tenemos que aprender a **trabajar y vivir con el COVID**. En este nuevo escenario, es importante abordar el desconfinamiento desde una mirada integral, donde no sólo se gestione la crisis sanitaria, sino que, acompañada de ésta, se pueda gestionar preventivamente lo que denominamos desescalada emocional. Esta refiere a la forma de enfrentarnos preventivamente ante el desconfinamiento psicológico que ha significado la pandemia, y por consecuencia, lograr reducir el costo emocional y los impactos psicológicos que se han experimentado en este tiempo. Hay un efecto que se genera en términos de **desescalada emocional** en relación

al estado anímico de las personas, ya que mientras el número de contagios desciende, la percepción de bienestar y su efecto en el estado anímico se incrementan. Por ello, es importante abordar la desescalada emocional desde mecanismos y herramientas que permitan realizar un cambio de enfoque, y que, a través de cambios en las prácticas organizacionales, logremos desaprender y aprender a relacionarnos y convivir con el COVID-19.



A continuación, revisaremos algunas medidas que se inspiran en una investigación elaborada por la SOCIEDAD AUSTRALIANA DE PSICOLOGÍA (Returning to the workplace in the age of coronavirus (COVID-19) INFORMATION FOR EMPLOYERS 2020), donde se han adaptado algunos elementos que podrían ser de utilidad tanto para empleadores o trabajadores, frente al retorno:

2 | PARA EL EMPLEADOR

Desarrollar un plan de gestión del cambio, que se aborde en reuniones de equipo para comprender e identificar el estado emocional que genera el desconfinamiento y retorno por parte de los trabajadores.

- Proveer suficiente información y entregarla de manera clara y oportuna.
- Considerar consultar al personal antes de retornar al lugar de trabajo respecto a estrategias o maneras adecuadas para cautelar dicho retorno; probablemente éstas tendrán buenas ideas para promover la salud y la seguridad, lo que además les dará una cierta sensación de control sobre la toma de decisiones, ayudando a reducir el estrés y la ansiedad.
- Dialogar con las personas sobre quién debe volver y cuándo.
- Mantener el sentido de justicia organizacional (Por ejemplo, quién puede mantenerse en modalidad de teletrabajo, quién debe ir a la oficina, quién tiene acceso a qué tecnología, etc.)
- Finalmente continuar con el cumplimiento de las medidas higiénicas, como poner a disposición elementos de desinfección y limpieza.

3 | PARA EL TRABAJADOR

- Progresividad: Implementar un retorno al trabajo de tipo paulatino y progresivo, para retomar cualquier actividad en que exista exposición
- Favorecer un espacio para vivir el duelo de la “antigua normalidad”. Esto considerando que hay características del periodo pre-pandemia que no volverán a ser iguales.
- Ser consciente de lo que se puede controlar (y lo que no). Quizás, se pueden controlar ciertas medidas como guardar distancias, etc., no podemos controlar los confinamientos ni las medidas restrictivas, pero sí nuestras creencias asociadas a ello.
- Tomar precauciones razonables para prevenir la transmisión del virus (tomar distancia física a más de un metro, evitar contacto físico, usar mascarilla, etc.).
- Mantenerse actualizado con información fidedigna. Recurrir a fuentes oficiales de información, como pueden ser revistas indexadas de divulgación científica, entre otros.
- Limitar la exposición a medios de comunicación. Ejemplo de la “infoxicación”. De hecho, la OMS recomienda estar expuesto a la información del COVID, 1 o 2 veces como máximo al día.
- Practicar el cuidado personal y el cuidado mutuo: hacer actividades recreativas cuando sea posible, retomar aspectos o temáticas de interés, etc.

3 | Otra forma de ver las cosas:

- Usar una mascarilla es incómodo e inconveniente para mí v/s Es por el bien común.
- Nunca más viajaré fuera del país v/s es una Buena oportunidad para reactivar el turismo nacional.
- Trabajar desde casa es complicado v/s Trabajar desde casa tiene múltiples beneficios.

