



Co-funded by
the European Union

project number: 2021-1-RO01-KA220-ADU-000033794

SHAPING LIFE

MANUAL PARA
EDUCADORES
DE ADULTOS



Co-funded by
the European Union



NÚMERO DE PROYECTO: 2021-1-RO01-KA220-ADU-000033794

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.

ÍNDICE

Introducción del proyecto	1	4
Socios	2	5
CEIPES	2.2	5
ROSTO SOLIDÁRIO	2.3	5
ACREF DOXAMUS	2.4	6
FUNDACIÓN ASPAYM CASTILLA Y LEÓN	2.5	6
Educación de personas adultas	3	7
Rumanía	3.1	8
Italia	3.2	10
España	3.3	11
Portugal	3.4	12
Marco teórico	4	14
ANSIEDAD		
Introducción sobre la Ansiedad: Definición, conceptos generales	4.1.1	16
Contexto social actual como factor causante de problemas en la Ansiedad	4.1.2	17
Problemas específicos en la Ansiedad	4.1.3	19
Síntomas/problemas - descritos en diferentes edades de la adultez	4.1.3.1	19
Factores desencadenantes y factores de mantenimiento de los problemas	4.1.3.2	22
Directrices y métodos de intervención	4.1.4	24
¿Qué es un estilo de vida saludable, en términos de prevención de la Ansiedad?	4.1.4.1	25
Métodos de intervención para conseguir un estilo de vida saludable	4.1.4.2	28
Conclusiones y recomendaciones	4.1.5	31
DEPRESIÓN		
Introducción sobre la Depresión: Definición, conceptos generales	4.2.1	34
Contexto social actual como factor causante de problemas en la Depresión	4.2.2	38
Problemas específicos en la Depresión	4.2.3	39
Síntomas/ problemas	4.2.3.1	39
Factores desencadenantes y factores de mantenimiento de la Depresión	4.2.3.2	41
Directrices y métodos de intervención: búsqueda de un estilo de vida saludable	4.2.4	42
¿Qué es un estilo de vida saludable, en términos de prevención de la Depresión?	4.2.4.1	42
Métodos de intervención para alcanzar el bienestar y deshacerse de la depresión	4.2.4.2	43
Conclusiones y recomendaciones	4.2.5	55
BURNOUT		
Introducción sobre el Burnout: Definición, conceptos generales	4.3.1	57
Contexto social actual como factor causante de problemas en el Burnout	4.3.2	59
Problemas específicos en Burnout	4.3.3	61
Síntomas/problemas - descritos en diferentes edades de la adultez	4.3.3.1	62
Factores desencadenantes y factores de mantenimiento de los problemas	4.3.3.2	66
Directrices y métodos de intervención	4.3.4	68
¿Qué es un estilo de vida saludable, en términos de prevención del Burnout?	4.3.4.1	68
Métodos de intervención para conseguir un estilo de vida saludable	4.3.4.2	70
Conclusiones y recomendaciones	4.3.5	73
PLANIFICACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL		
Introducción sobre la Planificación de la Carrera: Definición, conceptos generales	4.4.1	75
Contexto social actual como factor causante de problemas en la Planificación de la Carrera Profesional	4.4.2	77
Problemas específicos en la Planificación de la Carrera Profesional	4.4.3	78
Síntomas/problemas - descritos en diferentes edades de la adultez	4.4.3.1	78
Factores desencadenantes y factores de mantenimiento de los problemas	4.4.3.2	80
Directrices y métodos de intervención	4.4.4	81
¿Qué es un estilo de vida saludable, en términos de Planificación de la Carrera Profesional?	4.4.4.1	82
Métodos de intervención para conseguir una Planificación de la Carrera Profesional saludable	4.4.4.2	83
Conclusiones y recomendaciones	4.4.5	85
DESAFÍOS DE LA CRIANZA		
Introducción sobre Desafíos de la Crianza: Definición, conceptos generales	4.5.1	87
Contexto social actual como causa de problemas en la Crianza	4.5.2	89
Problemas específicos en la Crianza	4.5.3	92
Síntomas/problemas	4.5.3.1	93
Factores desencadenantes y factores de mantenimiento de los problemas	4.5.3.2	95
Directrices y métodos de intervención: búsqueda de un estilo de vida saludable	4.5.4	97
¿Qué es un estilo de vida saludable, en términos de Crianza?	4.5.4.1	97
Métodos de intervención para lograr una Crianza saludable	4.5.4.2	101
Conclusiones y recomendaciones	4.5.5	103
BIBLIOGRAFÍA	104	



Introducción del proyecto 1

“Shaping Life” es un proyecto cofinanciado por la Comisión Europea, a través del Programa Erasmus+ (KA220 - Cooperación en la educación de adultos). Su objetivo es educar a personas adultas con diferentes orígenes socioeconómicos y culturales, con la finalidad de adquirir habilidades psicológicas para desarrollar e implementar un estilo de vida saludable, incluso en condiciones difíciles, como un contexto pandémico y un período de post-crisis. Esto aumentará el bienestar de las personas adultas a través de habilidades de la vida para hacer frente y responder ante situaciones difíciles como la depresión, la ansiedad, el Burnout (o agotamiento laboral), los desafíos de crianza y los problemas profesionales.

El objetivo principal se alcanzará mediante tres objetivos específicos:

Aumentar el nivel de bienestar mediante el desarrollo de un estilo de vida saludable para un mínimo de 900 personas adultas de 5 países europeos (Rumanía, Italia, España y Portugal) durante un mínimo de 6 meses de implementación del programa de intervención.

Esto se logrará a través de una metodología innovadora de participación activa, aprendizaje entre pares y grupos de apoyo de personas adultas de diferentes orígenes, en 5 temas desafiantes: ansiedad, depresión, agotamiento, carrera y crianza.

Aumentar la capacidad de los educadores de personas adultas para ayudar a su grupo objetivo en la implementación de un estilo de vida saludable, mediante el desarrollo de un currículo innovador y la capacitación de 45 educadores de personas adultas como coordinadores/as de grupos de apoyo para personas adultas. Además de este objetivo, todo el campo de la educación de personas adultas se mejorará con materiales cualitativos (Manual del Educador de Adultos para un Estilo de Vida Saludable y Programa de Intervención de Vida para Adultos) disponibles de forma gratuita en una página web especial con recursos en el campo.

Desarrollo de la capacidad de 5 organizaciones europeas de Rumanía, Italia, España y Portugal en el ámbito de la educación de personas adultas para ofrecer servicios de apoyo cualitativo a través de una metodología innovadora, basada en el aprendizaje entre iguales, grupos de apoyo y participación activa en la vida de la comunidad de todas las personas.

Este proyecto responde a las necesidades reales de dos grandes grupos destinatarios: las personas adultas y el ámbito de la educación de personas adultas

(incluidos los educadores de personas adultas y las organizaciones que trabajan en este ámbito, desarrollando métodos educativos no formales).

El elemento innovador de este proyecto es su metodología, que combina el enfoque de salud mental con la educación no formal y el aprendizaje permanente, en una situación post-crisis, dada por el contexto pandémico. La innovación también se basa en una metodología interactiva de grupos de apoyo para disminuir la ansiedad, la depresión, el Burnout (o agotamiento) y los desafíos profesionales, de una manera no patológica, creando al mismo tiempo confianza para las personas adultas involucradas en el programa, pero también la conciencia de la importancia de la participación activa en la ayuda a los demás.

El propósito del Manual del Educador/a de Adultos para un Estilo de Vida Saludable de los Adultos es mejorar las habilidades de los educadores de personas adultas para guiar a estas cuando quieran implementar el cambio, ya sea en sus propias vidas (para reducir la ansiedad, la depresión, el agotamiento laboral u otros desafíos traídos por el contexto pandémico).

Este Manual del Educador/a de Adultos también aporta como innovación el hecho de que, además de aspectos relacionados con la dinámica de grupo en el campo de la educación de personas adultas y el mantenimiento de la motivación, los enfoques en el contexto del nuevo entorno social y pone de relieve la necesidad de ciertas personas para recuperar la confianza en los planes para el futuro y un estilo de vida equilibrado.

En el segundo capítulo se presentan las 5 entidades de este consorcio.

En el tercer capítulo resumimos algunos conceptos importantes sobre la educación de personas adultas. Además, puedes encontrar un poco de historia de la educación de personas adultas en cuatro países: Rumanía, Italia, España y Portugal.

El cuarto capítulo es el principal de este Manual. En este capítulo encontrarás el marco teórico sobre los cinco temas de este proyecto: Ansiedad, Depresión, Burnout (o agotamiento laboral), Planificación de la carrera y Crianza.

Por último, encontrarás todas las referencias bibliográficas utilizadas en el manual, para profundizar en los temas que más te interesan.

COORDINADOR GAMMA INSTITUTE 2.1



El propósito del Instituto de Investigación y Estudio de Conciencia Cuántica - Instituto Gamma es la promoción, desarrollo, investigación e iniciativa de actividades en el campo de la psicología, psicoterapia y salud mental, en particular a través de la formación de especialistas, talleres, educación no formal para adultos y promoción de buenas prácticas.

Otro objetivo es facilitar la colaboración entre especialistas y expertos/as rumanos/as del espacio internacional en las esferas mencionadas.

Gamma Institute tiene 3 departamentos:

Gamma Formación: es el departamento educativo de la organización, compuesto por 2 escuelas de formación: Escuela de Formación Sistémica (acreditado por el Colegio de Psicólogos de Rumania) y la Escuela de Auto-activación.

Un grupo de formación tiene un plan de estudios en un formato de posgrado de 4 años, con aproximadamente 150 graduados hasta el momento. Los graduados/as tienen la oportunidad de trabajar después de su graduación en la clínica de práctica privada y el departamento de investigación de la organización.

Gamma Clinic: es el departamento de salud de la organización, formado por 2 partes: Gamma Clinic Psychology (servicios psicológicos para adolescentes, jóvenes y personas adultas) y Gamma Kids (que tiene como objetivo ayudar a niños/as de todas las edades y sus familias, con todo tipo de dificultades). Los psicólogos/as que participan en Gamma Kids se especializan en temas psicológicos infantiles, psicólogos clínicos, logopedas, psicoterapeutas de terapia artística y terapeutas para niños/as con necesidades educativas especiales. En Gamma Kids, trabajan con toda la familia en un enfoque sistémico y también colaboran con los profesores/as y otros/as especialistas.

Gamma Research: es el departamento de investigación de la organización y tiene como objetivo desarrollar la investigación fundamental en el campo de las neurociencias y la conciencia, pero también en el campo de la psicoterapia.

A través de este departamento, el Instituto Gamma desarrolla nuevos planes de formación para profesionales en el campo psicológico, para desarrollar nue-

vos métodos e instrumentos para una intervención de alto nivel.

CEIPES 2.2

CEIPES

CEIPES – Centro Internacional para la Promoción de la Educación y el Desarrollo es una organización sin ánimo de lucro fundada en 2007 y con sede en Palermo, Italia. Dirige una red de más de 8 asociaciones europeas y extra europeas dedicadas a la educación, la formación y el desarrollo social.

CEIPES tiene experiencia en Educación, Transferencia de Innovación y Gestión de Proyectos en diferentes programas europeos que abordan la Educación y el desarrollo de capacidades de diferentes grupos destinatarios, desde jóvenes a personas adultas, desde mujeres a desempleados/as, migrantes y grupos desfavorecidos. También promueve el aprendizaje permanente, la formación profesional y el espíritu empresarial con el objetivo de mejorar las oportunidades de los/as jóvenes y las personas adultas para mejorar y adquirir competencias y, por tanto, aumentar su empleabilidad e inclusión.

CEIPES tiene varios vínculos con actores públicos y privados locales e internacionales que pueden contribuir a la consecución de los resultados del proyecto en términos de difusión, explotación y sostenibilidad de los mismos.

CEIPES cuenta con personal experimentado compuesto por profesionales con diferentes competencias y ámbitos como la psicología, la comunicación, la formación, la cooperación internacional, la mediación social y cultural, la asistencia social, las TIC, la fabricación digital y el derecho.

ROSTO SOLIDÁRIO 2.3



El trabajo de Rosto Solidário tiene como objetivo fomentar la ciudadanía global y la solidaridad mediante la mejora del desarrollo humano y social de las comunidades locales. Los principios básicos de la organización son la participación cívica, la integración social, la solidaridad, el establecimiento de redes y la colaboración.

El ámbito de trabajo de Rosto Solidário incluye 4 áreas principales: Cooperación Internacional para el Desarrollo, Educación para la Ciudadanía Global, Voluntariado y Apoyo Social Familiar. La equidad de género, los derechos humanos y la inclusión social se abordan como cuestiones intersectoriales. Además, el enfoque metodológico de la organización considera la educación no formal como un vehículo para las oportunidades de aprendizaje permanente dentro del Marco de Ciudadanía Global.

A nivel local, Rosto Solidário es miembro de la Red Social do concelho de Santa Maria da Feira (red local de 115 organizaciones con programas de intervención social). Dentro de esta red, la organización ha sido galardonada 4 veces como reconocimiento de su trabajo en el voluntariado y el apoyo al desarrollo de las comunidades locales.

Rosto Solidário promueve la movilidad y las oportunidades de aprendizaje para los/as jóvenes desde 2011 en el marco del programa Erasmus Plus. La organización también promueve y es un socio en el servicio voluntario europeo / Cuerpo Europeo de Solidaridad, actividades de creación de asociaciones, cursos de formación e intercambios juveniles. También es un multiplicador de Eurodesk.

En general, las iniciativas de Rosto Solidário dentro de la Educación para la Ciudadanía Global tienen como objetivo aumentar la conciencia y formar a la juventud para la ciudadanía global y la diversidad, los valores europeos, la participación cívica, el diálogo intercultural y el fomento de la solidaridad y la acción en favor de la riqueza común.

ACREF DOXAMUS 2.4



ACREF Doxamus es una organización sin ánimo de lucro que tiene como objetivo el desarrollo armonioso, físico y mental de niños/as, adolescentes y personas adultas a través de actividades de capacitación, educación y consultoría en el contexto social.

Para lograr sus objetivos, la asociación opera en 4 áreas: trabajo con jóvenes, asesoramiento a los padres/madres, formación de profesores/as y abordaje de diferentes temas socioeducativos a través de campañas de sensibilización al público.

La institución ofrece oportunidades de voluntariado para acercar a los/as jóvenes al campo educativo y desarrolla programas y módulos adaptados después de la investigación en el campo de la neurociencia.

La ONG fue creada en 2009 y ha realizado principalmente actividades de capacitación para niños/as, jóvenes y adolescentes, así como para profesionales del ámbito socioeducativo.

Doxamus Center organizó varios talleres para profesores/as o profesionales en de dicho campo sobre diversos temas relacionados con la relación escuela-familia, la eficacia de los métodos de enseñanza-aprendizaje.

En los últimos años, la actividad principal dirigida a promover programas de entrenamiento cerebral que implican el desarrollo de capacidades mentales fundamentales (memoria, atención, pensamiento, fuerza de voluntad) con el fin de lograr el rendimiento escolar y profesional o para la recuperación específica de ciertos tipos de trastornos (TDAH, trastornos del espectro autista) o para prevenir la aparición de ciertos trastornos de tipo neurodegenerativo.

FUNDACIÓN ASPAYM CASTILLA Y LEÓN 2.5



La Fundación ASPAYM Castilla y León comienza a funcionar en 2004, doce años después de la creación de ASPAYM en la Comunidad Autónoma de Castilla y León. Sus principales objetivos son promover la autonomía, la igualdad de derechos y oportunidades y aumentar la calidad de vida de las personas con discapacidad física, permitiéndoles una integración significativa en la sociedad. Además, ASPAYM CyL busca ser una asociación líder, proporcionando a sus personas usuarias las herramientas para lograr esa misión. Ese objetivo se alcanza gracias a la calidad de sus programas y actividades, la investigación y el uso adecuado de las nuevas tecnologías.

La organización, y también el departamento de juventud, tiene sede en diferentes ciudades de Castilla y León, con especial énfasis en las zonas rurales.

ASPAYM CyL tiene un departamento de juventud enfocado en actividades con jóvenes. Este departamento es miembro activo del Consejo Regional de la Juventud de Castilla y León, y también forma parte del Consejo Permanente de la Juventud de la Provincia de Valladolid, donde la ASPAYM es miembro de la junta. Esta entidad también forma parte de la red de puntos de información juvenil de la provincia de Valladolid, lo que la convierte en la única entidad de jóvenes con diversidad que reúne todo lo anterior. El departamento de juventud de ASPAYM Castilla y León desarrolla numerosas actividades de promoción, educación no formal, empleo, ocio inclusivo, etc. Uno de los ejemplos más destacados es el campeonato inclusivo, desarrollado por la entidad y que cuenta con 18 años de experiencia y múltiples premios, así como el proyecto de sensibilización "Ponte en mis zapatos" (Ponte en mis zapatos), cuyo principal objetivo es la estandarización de discapacidades en escuelas, centros comunitarios, organizaciones juveniles, etc.

Educación de personas adultas 3

La Conferencia General de Nairobi en 1976 definió la “educación de personas adultas” como todos los procesos de capacitación organizados fuera del contenido, desde los diferentes campos de la educación formal y no formal, desarrollados por diferentes instituciones y en diferentes lugares.

La UNESCO define la educación de personas adultas como un proceso multidisciplinario destinado a promover la educación permanente para todos y un aprendizaje permanente eficaz. Tiene como objetivo la adquisición de conocimientos que mejoren la calificación profesional y el logro de actitudes y habilidades cívicas, sociales, morales y culturales para el desempeño de responsabilidades y para el progreso en todas las áreas (Martínez Morentin, 2006).

El aprendizaje y la educación de personas adultas son un componente básico del derecho a la educación y al aprendizaje permanente. Abarca todas las formas de educación y aprendizaje para involucrar a toda las personas adultas en sus sociedades y en el mundo del trabajo. También designa todos los procesos educativos, formales, no formales e informales, gracias a los cuales las personas consideradas adultas por la sociedad a la que pertenecen desarrollan y enriquecen sus capacidades para la vida y el trabajo, para su propio beneficio y el de sus comunidades, organizaciones y sociedades.

Junto con la educación de personas adultas, otros conceptos aparecen en la literatura educativa, como la educación durante la vida y el aprendizaje permanente, que a veces se utilizan como sinónimos: estos conceptos están estrechamente relacionados, pero describen diferentes aspectos del sistema educativo, entender que la educación de personas adultas es un componente esencial de la educación durante la vida y del aprendizaje permanente (Folch Martí, 2015).

Por un lado, la educación durante la vida es una construcción continua de la persona humana, de su conocimiento, de sus capacidades y de sus poderes de juicio y de acción. Permite a las personas tomar conciencia de sí mismas y de su entorno y desempeñar un papel social en el mundo del trabajo. Así, se entiende que la educación durante la vida va desde el nacimiento hasta el final de la vida, ocurre en diferentes contextos (familia, comunidad, escuela...) y permite la realización personal, el ejercicio de la ciudadanía activa, la integración social, la adaptabilidad, y empleabilidad, para responder a una realidad cambiante. Por otra parte, el aprendizaje permanente debe ser el principio básico de todo sistema educativo para que la educación durante la vida sea posible. En el sistema educativo formal, incluye desde la etapa infantil hasta la universitaria.

La educación de personas adultas, por su parte, se limita a dichos adultos/as, que, desde el punto de vista de la formación, son quienes ya han alcanzado la edad de escolaridad obligatoria. Además de abarcar todas las etapas de la vida, el aprendizaje permanente se lleva a cabo en diferentes espacios como el hogar, el entorno social, el lugar de trabajo, los medios de comunicación, etc., y abarca tanto el aprendizaje formal (generalmente impartido en escuelas, institutos, universidades, etc.) como el aprendizaje no formal. Por esta razón, el aprendizaje permanente es una herramienta ideal para la inclusión de personas adultas con menos oportunidades para que así completen su formación dentro del sistema regulado y obligatorio, y que no puedan acceder a una educación de calidad. Así, este proyecto ayuda a crear escenarios inclusivos y desarrollar procesos de aprendizaje que permiten a estas personas adultas tener las oportunidades y el apoyo necesarios para desarrollar sus propios procesos de aprendizaje (Down España, 2019) y lograr habilidades psicológicas para desarrollar e implementar un estilo de vida saludable, incluso en condiciones difíciles.

La educación de personas adultas es una experiencia de la vida cotidiana marcada por momentos de especial e intenso esfuerzo por comprender hechos complejos. También se extiende a lo largo de la vida porque todo puede ser una oportunidad para aprender y desarrollar habilidades. Se trata de la posibilidad de recibir siempre educación, ya se trate de satisfacer la sed de conocimiento artístico o de perfeccionamiento personal, o de mejorar y ampliar la formación estrictamente relacionada con la vida profesional. En relación con este punto, la UNESCO (2016) considera que las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) tienen un gran potencial para:

Mejorar el acceso de las personas adultas a una amplia gama de oportunidades de aprendizaje y promover la equidad y la inclusión.

Hacer realidad el aprendizaje permanente.

Reducir la dependencia de las estructuras tradicionales de educación formal y permitir el aprendizaje individualizado.

En la actualidad, la educación de personas adultas (en específico, la educación no formal), incluidos los programas de alfabetización, es, a menudo, el nivel de educación con mayor déficit financiero. Un elemento fundamental del derecho a la educación es que debe ser accesible a todas las personas, razón por la cual la educación primaria y secundaria inferior son generalmente gratuitas: el mismo principio se aplica a la educación de personas adultas (Lang, 2014).

Sobre la educación de las personas adultas en Rumania se puede hablar a partir de la segunda mitad del siglo pasado, con el establecimiento, en 1861, en Sibiu, de la “Asociación Transilvana de Literatura Rumana y la Cultura del Pueblo Rumano” bajo el patrocinio de Anton Şaguna. ASTRA ha propuesto desde el principio “hacer nacional la educación en cualquier ocasión”, para lo cual ha creado todos los medios necesarios: fundó escuelas para personas adultas en los pueblos, editó y distribuyó libros y periódicos, fundó las primeras bibliotecas y casas culturales del pueblo; organizó conferencias, exposiciones, etc. (Sava & Palos, 2019).

En el antiguo reino (Modova y Muntenia), una actividad concreta y sistemática sobre la dirección de la educación popular sólo pudo ser registrada con Spiru Haret, el iniciador y organizador de la actividad extracurricular de los/as maestros/as rurales, con el objetivo de elevar el nivel cultural y económico de los campesinos/as adultos/as a través de cursos de alfabetización, mediante la difusión del conocimiento de la cultura general, la agricultura, y mediante la organización de comunidades rurales de bancos y cooperativas campesinas.

Otra experiencia destacable, iniciada en los años anteriores a la Primera Guerra Mundial, es la iniciada por Nicolae Iorga, a través de la Universidad Popular de Vălenii de Munte, en cuya organización práctica se combinaron la orientación vocacional y cultural.

El período de entreguerras es el momento de una eflorescencia sin precedentes en Rumania de las instituciones culturales que promovieron la educación de personas adultas: acciones de la tercera edad, como ASTRA y la Universidad de Văleni, continúan y se enriquecen, y, además de estas, aparecen nuevas iniciativas, procedentes de los grandes centros culturales de la Gran Rumanía: Bucarest, Cluj, Cernăuți.

En los años 50, a nivel de todo el territorio del país, se estableció una red de casas de cultura (en zonas urbanas) y casas culturales (en zonas rurales), cuya actividad fue coordinada por un organismo nacional. Los años 60 trajeron, con el intento de “desprendimiento de Moscú”, la idea de la descentralización de las instituciones de educación permanente, que resultó en la disolución del SNRSC y la fundación de las Universidades Populares a nivel regional.

Así, en 1963, se fundó la Universidad Popular de Bucarest, la más grande de su tipo en el país. Lo que es importante decir, es que estas instituciones, más allá del tributo ideológico que estaban obligadas a pagar, llevaron a cabo una actividad sostenida en la línea de la formación profesional, de elevar la cualificación y el nivel de cultura en general (actividad valiosa por la cual los programas, en sus propios archivos, dan testimonio).

En las últimas décadas en todo el mundo, el interés por el tema de la educación de personas adultas ha aumentado de forma permanente, debido a la explosión de la información y a las especializaciones cada vez mayores que requieren la actualización de los conocimientos y su máxima flexibilidad.

Hasta 1989, en Rumania había más de 200 casas de cultura, más de 2000 casas culturales y unas 3000 universidades populares, junto con una red nacional de bibliotecas, museos, escuelas de arte popular, centros para guiar la creación popular, cuya actividad corresponde al ámbito de la educación de personas adultas. Estas instituciones están subordinadas al Ministerio de Cultura y Cultos. Tanto hasta 1989 como después, la educación de personas adultas realizada en estas instituciones incluye actividades en el ámbito cultural-artístico, promoviendo la tradición, el folclore, festivales, exposiciones, presentaciones de libros, todos estos eventos que representan una parte del sistema educativo.

Una segunda dirección importante de la actividad está representada por los cursos de formación profesional que responden a la necesidad cada vez más aguda de las personas adultas empleadas en un mercado de trabajo en constante cambio.

Desde 1989, el número de universidades populares se ha reducido a menos de 200. Varias casas culturales, donde funcionan universidades populares, se han reestructurado, en el sentido de que muchos de sus espacios se han convertido en espacios con otro destino. Aproximadamente la mitad de los hogares culturales no funcionan a capacidad normal, ya sea por falta de personal o por las malas condiciones en que se encuentran los edificios. De las universidades populares existentes, menos de 10 tienen personalidad

jurídica, siendo todos los demás un departamento (que opera sobre la base de normas legales) dentro de las casas de cultura o casas culturales. Como resultado de los esfuerzos de descentralización de los ministerios, las instituciones mencionadas están subordinadas a las autoridades locales y, en algunos casos, también a los consejos de condado que también las financian.

Las siguientes áreas de actividad encuentran su lugar en los programas de las universidades populares (<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/>; <https://www.dalles.ro>):

Organización de la educación de personas, en algunos casos, también de niños/as y jóvenes;

Prioridades relacionadas con la cualificación profesional, incluido el reentrenamiento y los cursos de reciclaje para personas desempleadas;

Cursos complementarios, previa solicitud: informática, cursos de idiomas extranjeros, especialmente inglés y alemán, contabilidad, cursos de formación profesional, cursos de reparación de radio-TV, sastrería, diseño, etc.;

Cursos muy solicitados: terapias alternativas, cursos relacionados con la educación sanitaria, cursos de educación ecológica...

... cursos cada vez menos demandados: literatura, arte, historia, etc.

Para las zonas rurales: técnicas agrarias, ganadería, créditos para pequeñas y medianas empresas en zonas rurales y educación básica de adultos/as: alfabetización, aritmética, etc.

Promoción de la educación de personas adultas como especialidad de estudio en las universidades a través de másteres (Universidad "Al I. Cuza-Iași"), seminarios especializados (Universidad de Bucarest), disciplina opcional (Universidad "Babeş-Bolyai" Cluj Napoca), la investigación en el campo mediante la creación del Instituto Rumano de Educación de Adultos - IREA en Timișoara, Universidad del Oeste;

Ampliación de los centros zonales de educación de personas adultas en las regiones menos cubiertas por esas actividades: Moldova y Rumanía sudoriental.

Targhetta, F. (2015) toma una imagen clara de la historia de la educación de personas adultas en Italia, distinguida por un carácter heterogéneo desde sus orígenes. El artículo 356 del Real Decreto Legislativo No. 3725 de 13 de noviembre de 1859, la llamada Ley Casati, es la ley materna de la enseñanza italiana. No se requiere una especialización específica para enseñar.

El Real Decreto No. 2860, de 22 de abril de 1866, tiene por objetivo regular la organización de cursos y asignar fondos extraordinarios para la promoción de nuevas escuelas para personas adultas. No se trataba tanto de educar a las personas adultas a nivel gubernamental, sino de “dar un fuerte impulso a la economía del país.”

Entre la segunda mitad del siglo XIX y principios del siglo XX, el Estado italiano comenzó, aunque lentamente, a interesarse por la cuestión. La Ley de Orlando de 1904 preveía el establecimiento de cursos nocturnos y de vacaciones para adultos/as analfabetos/as, con la compensación de los/las maestros/as pagada por el Estado.

Debido a la falta del estado en la materia, el papel activo es desempeñado por particulares, industriales, asociaciones, congregaciones o filántropos (una situación que se ha prolongado durante mucho tiempo, de alguna manera, hasta la actualidad).

En la década de 1940 nacieron los Centros de Cultura Popular (Ccp) para luchar contra el analfabetismo, patrocinados por la Unión Nacional de Lucha contra el Analfabetismo (Unla) y separados por el Ministerio de Educación.

La multiplicidad de actores y movimientos sociales que sacudieron la sociedad italiana entre los años 60 y 70 vio el tema de la educación en el centro de un amplio proyecto de renovación política y social.

En la década de 1970, el Movimiento de Cooperación Educativa, el movimiento escolar pro-popular, revistas de orientación ideológica, jóvenes maestros/as formados/as después de la reforma de la escuela secundaria de 1962, y muchos otros/as contribuyeron a logros importantes: desde la renovación de la enseñanza y los libros de texto hasta la democratización de la gestión escolar, sancionada con diversos límites a través de los llamados decretos delegados.

El informe de Federighi, P. (2019) muestra bien la situación actual de la educación de personas adultas italiana, que está profundamente desestructurada. Las normas estatales varían según las partes del sistema y los sectores. A nivel regional, el aprendizaje de personas adultas funciona principalmente en el marco de los fondos europeos. La educación escolar de personas adultas está bajo la responsabilidad del MIUR (Ministerio de Educación, Universidad e Investigación) y es gestionada a nivel local por las regiones. Los principales proveedores de educación de personas adultas son los centros provinciales de educación de adultos/as (Centri provinciali per l'istruzione degli adulti, CPIAs) y las escuelas secundarias superiores. Los CPIA ofrecen oportunidades educativas destinadas a la obtención de calificaciones obtenidas en el sistema educativo ordinario, así como a la adquisición de conocimientos básicos de italiano para personas extranjeras.

La educación no formal con fines no profesionales es particularmente coherente en toda Italia, aunque no está estructurada. Desempeñan un papel especial las organizaciones de economía social (cooperativas de servicios, en particular), las organizaciones de voluntarios/as, las asociaciones de todo tipo y que operan en diferentes sectores (cultura, recreación, medio ambiente, asistencia, etc.).

La ley que regula la educación de personas adultas en Italia es el Decreto Presidencial 263 del 29 de octubre de 2012.

En España, la escuela de adultos/as nació con la “Ley Someruelos” en 1838, y las primeras escuelas de personas adultas que se conocen datan de 1840: unos años más tarde se declaró su necesidad.

Las escuelas de personas adultas reunieron a adolescentes analfabetos/as o semianalfabetos/as (es importante destacar que, por lo general, trabajaban durante 10 y 12 horas al día) en locales inapropiados y durante algunos meses. Estos/as adolescentes recibieron una educación primaria idéntica a la de los niños/as de la escuela primaria, sin recursos o medios específicos.

Mientras tanto, en Europa, el inicio de la escolarización de la población adulta significó progreso y mejora social (Del Valle López, 2000).

A principios del siglo XX, hubo una reconceptualización teórica de la educación de personas adultas en España: además, las escuelas de personas adultas existentes fueron sustituidas por clases nocturnas para adultos/as, mantenidas por los ayuntamientos e impartidas por los mismos profesores/as de primaria (Viñao & Moreno, 2020).

Durante el franquismo, hubo un estancamiento en las concepciones teóricas y en la acción gubernamental y social en el campo de la educación de personas adultas.

A principios de la década de los setenta, España estaba rezagada en materia de política de educación de personas adultas, en comparación con el resto de Europa, donde la educación básica de adultos/as se consideraba un derecho inspirado en los principios democráticos del acceso, la equidad y el compromiso con los grupos sociales más desfavorecidos.

A finales de los años 70 se publicó en España el “Libro Blanco de la Educación de Adultos”, donde la educación de personas adultas se concibió como un subconjunto del proyecto global de aprendizaje permanente, siguiendo los criterios establecidos por la UNESCO y el Consejo de Europa.

El objetivo de la educación de personas adultas no sólo es enseñar habilidades básicas a los adultos/as para que puedan funcionar en su vida diaria, sino que la educación de personas adultas se considera un instrumento al servicio de la libertad y la emancipación social (Rumbo Arcas, 2020).

Entre los objetivos estratégicos para el año 2020, la Comisión Europea estableció que, para esa fecha, todos los países miembros deberían alcanzar una tasa de participación de personas adultas (entre 25 y 64 años) en la educación y la formación del 15%.

En 2020, España tenía una población adulta con uno de los porcentajes más altos de personas con bajo nivel educativo (43,4%), mientras que la media de la UE-28 era del 24% (Felgueroso, 2015).

En la actualidad, existen aproximadamente 1.443 centros específicos de educación de personas adultas en España y el 14,4% de la población adulta (entre 25 y 64 años) participa en actividades educativas (Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2022).

Las primeras iniciativas relacionadas con la educación de personas adultas en Portugal datan de 1815, con el surgimiento de la “educación mutua” que creó las escuelas en los cuarteles militares, con el fin de intentar alfabetizar a los niños/as para prestar el servicio militar.

Desde 1848, ha surgido un movimiento de educación popular dirigido a personas adultas, que abarca cursos de educación primaria (Alves, 2014).

Sin embargo, fue solo a partir de 1866 que la educación de personas adultas y la regulación de las clases nocturnas comenzaron a legislarse: un decreto gubernamental propuso fundar la “educación de adultos/as”, creando “escuelas” para este propósito. En 1987 se publicó un reglamento específico para los cursos nocturnos (Moreira, 2020).

El Partido Republicano, desde su fundación en 1876, creó escuelas primarias con el objetivo de enseñar a leer y escribir a niños/as y personas adultas, ya que colocaban la “educación del pueblo” en el centro del combate político y social. Una de las iniciativas más interesantes en el ámbito de la educación popular fue la “Escuela Móvil”: estructura educativa temporal en todas las localidades del país donde era posible y necesario promover la educación básica de los ciudadanos/as, a saber, la alfabetización. Estas escuelas fueron abolidas en 1930 (Moreira, 2020).

Entre finales del siglo XIX y las primeras décadas del siglo XX, también surgió dentro del movimiento obrero, en sus asociaciones y sindicatos, un conjunto de estructuras y actividades destinadas a la promoción de la educación y, en particular, para combatir el analfabetismo entre los trabajadores/as (Moreira, 2020). Con el golpe militar del 28 de mayo de 1926, se instaló un régimen dictatorial en Portugal hasta 1974 y la educación y la cultura se convirtieron en “enemigos”. La escuela y, más en general, el conjunto de actividades y actores en el mundo de la educación, serán objeto de estrecha atención y regulación dirigida a su control (Moreira, 2020).

En 1952 se lanzó el Plan de Educación Popular, siendo uno de sus destinatarios los adultos/as analfabetos/as. El objetivo principal era la enseñanza de la lectura y la escritura y las operaciones matemáticas básicas, adaptar al analfabeto/a a la vida moderna y “defenderlo de ideas falsas y mitos peligrosos” (Alves, 2014).

En 1971, se creó la Dirección General de Educación Permanente (GDPE) con la idea de que los cursos de educación básica para personas adultas no deberían limitarse a la alfabetización, sino que también deberían centrarse en la mejora cultural y en disciplinas más prácticas (Moreira, 2020).

En 1974, hubo una revolución en Portugal, que derribó la dictadura.

Hasta 1976 el GDPE buscó implementar un programa de educación popular dirigido principalmente a personas adultas, en torno a la animación cultural, y la promoción de iniciativas socioeducativas, apoyando la creación de “asociaciones de educación popular” (Moreira, 2020).

En 1979 se constituyó y construyó la Red Pública de Educación de Adultos/as: PNAEBA - Plan Nacional de Alfabetización y Educación de Adultos/as (1978-1986). El “plan” no solo tenía por objeto el aprendizaje de “saber leer, escribir y contar”, sino también proporcionar a todos las personas adultas que lo desearan acceso a los diversos niveles de la enseñanza obligatoria, así como articular la alfabetización con políticas de desarrollo cultural y socio-animación cultural y otros programas de educación no formal de interés para los adultos/as (Moreira, 2020).

En los años 80, los cursos socioprofesionales se desarrollaron un poco en todo el país.

En 1986 se aprobó la Ley Básica del Sistema Educativo y en 1991, la Ley Marco de Educación de Adultos/as estableció el marco general de organización y desarrollo de la educación de personas adultas en sus aspectos de educación recurrente y extraescolar como “subsistema educativo” (Moreira, 2020).

Con la incorporación de Portugal a la Comunidad Europea, se abrió la posibilidad de acceso a recursos financieros, como el Programa de Desarrollo Educativo para Portugal (PRODEP I y II) (1990 - 1999). La educación de personas adultas viene con su propia línea de financiación para la población mayor de 14 años y menor de 45 años, sin completar la educación obligatoria. Las acciones tuvieron como objetivo elevar los niveles educativos y de cualificación de la población joven y adulta, promoviendo el desarrollo personal y una mejor inserción social y profesional (Alves, 2014).

A finales de los años 90, se creó una “Agencia Nacional de Educación y Formación de Adultos/as” (ANEFA, extinta en 2002), cuyo objetivo era garantizar la igualdad de oportunidades, luchar contra la exclusión social y preparar la transición a la “sociedad del conocimiento”. La ANEFA fue creada para desarrollar la motivación de las personas adultas a la demanda; para desarrollar una oferta adecuada, flexible y diversificada de educación y formación por parte de entidades de formación; y para desarrollar la formación

de agentes (Barros, 2018). Cabe destacar la implementación de un Sistema Nacional de Reconocimiento y Validación y Certificación de Competencias que las personas adultas han adquirido en diferentes contextos. La certificación incluyó la presentación oral del expediente personal a un jurado de validación, que analizó y evaluó el expediente personal presentado por el adulto/a.

El programa “Iniciativa Nuevas Oportunidades - INO” (2006-2012) se basó en la idea de dar una nueva oportunidad a adultos/as activos/as, operó una masificación de Centros (CNO) en funcionamiento en el territorio nacional y estipuló objetivos de los resultados. La misión de los CNO era garantizar la educación y formación de jóvenes y personas adultas, prometiendo resultados rápidos y eficaces para mejorar las cualificaciones, que eran inferiores a la media europea (Barros, 2018).

En 2012, se creó la Agencia Nacional de Cualificación y Formación Profesional (ANQEP, <https://www.anqep.gov.pt>), encargada de coordinar la aplicación de las políticas de educación y formación de jóvenes y adultos/as, y de garantizar el desarrollo y la gestión del sistema de reconocimiento, validación y certificación de competencias.

En este contexto surge el “Programa Qualifica” (Programa de Cualificación), dirigido a personas adultas con itinerarios de educación y formación incompletos, y cuyo objetivo era mejorar los niveles de cualificación de los adultos/as, la población y la empleabilidad de las personas. En el marco del programa, en 2016, se creó una red nacional de centros especializados en la cualificación de personas adultas (Centros Qualifica, www.Insignare.pt).

El programa persigue, esencialmente, los siguientes objetivos (<https://www.qualifica.gov.pt>):

Aumentar los niveles de cualificación y mejorar la empleabilidad de las personas activas, dotándolas de competencias adaptadas a las necesidades del mercado laboral.

Reducir significativamente las tasas de analfabetismo, tanto literal como funcional, al tiempo que se combate el semianalfabetismo y el analfabetismo.

Promover una mayor inversión de las personas adultas en los cursos de educación y formación, en particular entre quienes tienen un nivel de cualificación muy bajo.

Corregir el atraso estructural del país en términos de cualificación hacia una mayor convergencia con la realidad europea.

Adaptar la red de oferta y formación a las necesidades del mercado laboral y a los modelos de desarrollo nacional y regional.

Estadísticamente, entre 2000 y 2022, más de 1,6 millones de personas adultas fueron certificadas en Portugal (Cavaco, 2021).

Marco teórico 4

Para las personas adultas, el contexto pandémico de la Covid-19 exacerbó los problemas de salud mental o psicológicos preexistentes, de manera que más del 50% de las personas adultas se ven afectadas de una u otra forma desde este punto de vista. No importa el país, idioma o cultura, el contexto pandémico trajo grandes desafíos en algunos campos de la vida como las relaciones familiares y la crianza de los hijos, el equilibrio entre la vida profesional y personal (especialmente porque el teletrabajo aumentó las horas de trabajo y la mezcla de estos 2 roles), y equilibrio emocional (preocupaciones por contraer el virus, preocupaciones por perder amigos, familia, tristeza intensa en personas solitarias, etc).

Los problemas psicológicos más comunes (según la OMS - Organización Mundial de la Salud), en Europa, son la depresión y la ansiedad, con una prevalencia de 44,3 millones en 2017 (sólo los casos diagnosticados, pero la OMS también está diciendo que la mayoría de los problemas no se diagnostican o buscan un tratamiento especializado sólo después de, aproximadamente, 11 años después de los primeros síntomas). El principal factor postulado por la OMS para la ansiedad y la depresión son las desigualdades y la discriminación, y hoy en día el contexto pandémico se está sumando a la depresión y la ansiedad (aumentó en el último año) la fatiga crónica, Burnout o agotamiento, problemas en las relaciones familiares y en la carrera.

El objetivo principal de este Manual del Educador de Adultos es mejorar las capacidades de los educadores/as de personas adultas para guiar a dichos adultos/as, cuando quieran implementar el cambio, ya sea en sus propias vidas (para reducir la ansiedad, la depresión, el agotamiento u otros desafíos provocados por el contexto pandémico) o para resolver un problema en la comunidad donde viven.

En este cuarto capítulo encontrarás un marco teórico sobre los cinco temas de este proyecto: Ansiedad, Depresión, Burnout (o agotamiento), Planificación de la carrera y Crianza. Para cada tema, desarrollamos algunos contenidos importantes, a saber: Definición y conceptos generales; El contexto social real como factor causante de problemas en cada problemática; Problemas específicos (síntomas/problemas, factores desencadenantes y factores de mantenimiento de los problemas); Instrucciones y métodos de intervención (lo que es un estilo de vida saludable y métodos de intervención para lograrlo) y algunas conclusiones y recomendaciones.

RUMIACIÓN
DESENCADENANTES
RESPUESTA AL ESTRÉS
EVITACIÓN
AFRONTAMIENTO

Introducción sobre la Ansiedad: Definición, conceptos generales **4.1.1**

ANSIEDAD

¿Algo de esto te resulta familiar?
Piensas demasiado antes de actuar.
Eres propenso/a a hacer predicciones negativas.
Te preocupas por lo peor que podría pasar.
Tomas la retroalimentación negativa de forma muy dura.
Eres una persona autocrítica.
Cualquier cosa menos que un rendimiento extraordinario la sientes como un fracaso.
Si es así, no estás solo/a y probablemente sufras algún grado de ansiedad (Boyes, 2015).

De vez en cuando, todos/as experimentamos sentimientos de ansiedad. Generalmente, se puede describir como una sensación de inquietud, preocupación, miedo, pavor o nerviosismo en una persona, relacionada con algo que está a punto de suceder o con algo que puede suceder. Los sentimientos que asociamos con la ansiedad pueden ser bastante leves, pero también pueden ser bastante intensos. Por supuesto, esto depende de la situación en que la persona se encuentre y del tipo de persona que sea. La mayoría de nosotros/as tendremos que lidiar con sentimientos de ansiedad cuando nos enfrentemos a cosas que son nuevas o que no nos resultan familiares. Además, estos sentimientos surgirán cuando nos enfrentemos a una situación que resulte ser desafiante. El tipo de situaciones que podrían causar tales sentimientos sería al realizar una prueba o ir a una entrevista, incluso acudir a una cita por primera vez puede llevar a que te sientas más ansioso de lo normal. Sin embargo, a pesar de que estas situaciones en realidad no ponen ninguna amenaza física en nuestras vidas, puede causar que nos sintamos “amenazados/as” porque nos preocupa cometer un error (Chong, 2015).

Primero, es importante entender que la ansiedad es un mecanismo de supervivencia evolutiva humana que llevamos incorporado. Al igual que todos los animales han desarrollado algún tipo de mecanismo de supervivencia biológica incorporado para ayudar a protegerlos de los depredadores, la ansiedad es nuestro sistema de respuesta incorporado para responder al peligro físico. Nuestros primeros antepasados sobrevivieron porque experimentaron ansiedad (también llamada respuesta de lucha

o huida) frente a una amenaza física, que les ayudó a movilizarse mental y físicamente para quedarse y luchar contra un depredador, o huir corriendo a un lugar seguro. De esta manera, estamos programados/as fisiológicamente para mantenernos en alerta máxima ante el peligro. La respuesta de lucha o huida desencadena inmediatamente múltiples cambios complejos en nuestros cuerpos y mentes, que pisan el pedal del acelerador y toman medidas frente al peligro. En otras palabras, desde una perspectiva de supervivencia, ¡la ansiedad es algo bueno!

Por otro lado, el miedo y la ansiedad son como un par de guardaespaldas demasiado celosos. En lugar de emitir advertencias sensatas sobre el peligro potencial, gritan alarmas o insisten incesantemente. En lugar de proporcionar seguridad para que seas libre de moverte por tu vida diaria, sin mirar constantemente sobre tu hombro, te encierran en tu habitación. En lugar de traerte paz mental, acaparan tu atención hasta que todo parece una amenaza potencial, lo cual hace difícil perseguir lo que más te importa. Y, una vez que el miedo y la ansiedad se apoderan de ti, puede ser difícil aflojar su agarre.

La 5ª edición del Manual de Diagnóstico y Estadística de Trastornos Mentales (DSM-5) define la ansiedad como la “anticipación de la amenaza futura.” Las personas con ansiedad experimentan tensión, se preocupan por amenazas potenciales y evitan situaciones potencialmente peligrosas. En resumen, la ansiedad es un estado emocional caracterizado por sentimientos de preocupación, nerviosismo e inquietud. En algún momento, la ansiedad puede ser útil porque nos ayuda a reaccionar a las tensiones, haciendo que nuestros cuerpos se aceleren al responder a esas amenazas. Cuando alguien está ansioso/a, siente que esos sentimientos no desapa-



recen. El sentimiento tiende a ser extremo y uno/a es incapaz de controlarlo. Cuando la ansiedad se vuelve grave, hace que resulte difícil para una persona hacer frente a las actividades diarias.

En el DSM-5, el manual de diagnóstico seguido por la mayoría de los/as terapeutas, hay seis tipos de trastornos de ansiedad: trastorno de ansiedad generalizada, trastorno de ansiedad social, trastorno obsesivo-compulsivo, trastorno de pánico, fobia específica y trastorno de estrés postraumático.

En conclusión, el miedo es una emoción natural y valiosa (McKay, Skeen & Fanning, 2019). Tiene un gran valor de supervivencia para los seres humanos, preparándonos para luchar por la supervivencia o huir rápidamente de una amenaza. Pero demasiado miedo, en forma de ansiedad crónica, es increíblemente doloroso y debilitante. La ansiedad es un miedo prolongado que persiste en ausencia de una amenaza real: después de que una amenaza ha terminado, durante situaciones que no son realmente muy peligrosas, o antes de una amenaza potencial en el futuro. Cuando la ansiedad se vuelve crónica y domina tu vida, se convierte en un trastorno de ansiedad.

La ansiedad tiene una manera de tejerse en cada parte de la existencia de una persona. Tomando la forma de pánico total o de preocupación crónica, la ansiedad puede limitar el potencial de cada aspecto de tu vida. Podría impedirte ir a la universidad y/o encontrar un trabajo, dañar tus relaciones o incluso convertirte en un prisionero/a en tu propia casa. En resumen, puede ser verdaderamente incapacitante. Finalmente, la ansiedad se convierte en un problema para nosotros/as cuando se vuelve excesiva. Por ejemplo, cuando la motivación se vuelve una debilitante ansiedad de rendimiento o la empatía se convierte en sobreprotección y apego no saludable, la ansiedad se vuelve poco saludable y comenzamos a luchar con ella.

Contexto social actual como factor causante de problemas en la Ansiedad

4.1.2

Hoy en día, los trastornos de ansiedad se han convertido en una parte muy importante de la vida de algunas personas, de modo que incluso las reacciones más normales relacionadas con la ansiedad pueden resultar en que creen dudas en la mente de esa persona en relación con su salud mental. Lo que las personas necesitan recordar es que sentirse ansiosos/as es normal y nos ayuda a hacer frente con mayor eficacia al estrés que muchos de nosotros/as enfrentamos. Sin embargo, solo se convierte en un trastorno cuando los sentimientos de ansiedad que están teniendo son completamente desproporcionados en relación con los niveles de estrés a los que se enfrentan. De hecho, lo que sientes cuando estás ansioso/a es una reacción humana completamente normal y natural, que no sólo involucra tu mente, sino también tu cuerpo. Es una función muy importante que nos ayuda a sobrevivir. De hecho, es el sistema de alarma de nuestro cuerpo el que se activa cuando percibimos que podemos estar en peligro o amenazados/as.

Sin embargo, la dificultad con la ansiedad en los tiempos modernos es que nos quedamos “atascados/as” con el pie en el acelerador (como si estuviéramos siendo amenazados/as por un depredador) y no podemos soltarlo. Con el tiempo, esto puede empezar a impedir tu capacidad de funcionar en tu vida académica, profesional o personal. También te puede llevar a experimentar angustia continua, reducir tu capacidad para disfrutar de la vida y, finalmente, puede conllevar a síntomas de Burnout y agotamiento, que pueden reducir aún más tu capacidad para funcionar. Aunque pequeñas cantidades de ansiedad, en ráfagas cortas, pueden ser beneficiosas (tales ráfagas pueden ayudarnos a concentrarnos y a ser mentalmente agudos/as, por ejemplo, durante un examen o al preparar una tarea en un plazo de tiempo limitado), no fuimos creados/as para soportar la exposición prolongada a la respuesta de lucha o vuelo (evitación), ni a largos períodos de moderada a alta ansiedad.

La ansiedad limita nuestras vidas al causar pensamientos y emociones tan incómodos que comenzamos a evitar la fuente de nuestra incomodidad, ya se trate de personas, sentimientos, lugares, situaciones o eventos específicos. Cuando se vive con ansiedad grave, evitar dicha fuente de incomodidad puede parecer lo único que tiene sentido hacer. Es un mecanismo de defensa que nos hace sentir protegidos/as y seguros/as. Si tienes ansiedad social y siempre te sientes juzgado/a e inadecuado/a, puedes empezar a evitar a otras personas o situaciones en las que tengas que interactuar estrechamente con otros/as. Al principio, esta evitación puede aliviar la ansiedad.

Muchas personas con ansiedad han tenido toda una vida de gente diciéndoles “No te preocupes”, “no te estreses”, “no lo pienses demasiado”. Como resultado de que constantemente se les dice que simplemente se relajen más, las personas con ansiedad a menudo terminan sintiendo que hay algo fundamentalmente mal con su ser natural. El mensaje “No te preocupes, sé feliz” ignora la investigación, que muestra que hay beneficios tanto para el optimismo como para lo que se denomina “pesimismo defensivo”.

La gente se siente ansiosa cuando sale de su zona de confort. Evitar salir de tu zona de confort te llevaría a vivir la vida de forma menos completa. Dado que soy propenso/a a la ansiedad por naturaleza, casi todas las decisiones importantes que he tomado en mi vida han involucrado sentirse físicamente enfermo/a con ansiedad. Si no estuviera dispuesto/a a tomar decisiones que llevaran a sentirme temporalmente más ansioso/a, mi vida estaría mucho más vacía de lo que está ahora.

Reducir tu ansiedad a cero no es posible ni útil. La ansiedad en sí no es el problema. El problema ocurre cuando la ansiedad llega al punto en que es paralizante, y uno/a se queda atascado/a. Piensa en estos cuellos de botella como trampas de ansiedad. Vamos a trabajar en la gestión de tus respuestas a cinco trampas de ansiedad: demasiado vacilante antes de actuar, rumiar y preocuparse, perfeccionismo paralizante, miedo a la retroalimentación y la crítica, y la evitación (incluida la dilación).

La gente lucha con la ansiedad cuando esta lo abarca todo, invadiendo nuestros pensamientos y emociones, y determinando nuestro comportamiento. La ansiedad se convierte en un problema cuando se convierte en limitante de la vida, eso que te impide vivir una vida que refleje tus metas, deseos y valores. La ansiedad limita nuestras vidas al causar pensamientos y emociones tan incómodos que comenzamos a evitar la fuente de nuestra incomodidad, ya se trate de personas, sentimientos, lugares, situaciones o eventos específicos. Cuando se vive con ansiedad grave, evitar la fuente de incomodidad o de ansiedad puede parecer lo único que tiene sentido hacer. Es un mecanismo de defensa que te hace sentir protegido/a y seguro/a. Si tú tienes ansiedad social y siempre te sientes juzgado/a e inadecuado/a, puedes empezar a evitar a otras personas o situaciones en las que tiene que interactuar estrechamente con otros/as. Al principio, esta evitación puede aliviar la ansiedad. Sin embargo, de forma eventual, tu ansiedad encontrará otro objetivo y los tipos de cosas que necesitas evitar crecerán en número. Lo que empezó como una forma de protegerse de los sentimientos de ansiedad en realidad puede aumentar estos sentimientos. Cuanto más te escondes de tus ansiedades, más fuerte es su control sobre tu vida y tus acciones. De repente, descubrirás que evitarlo te tiene atrapado/a y lo que solía ser un mecanismo de afrontamiento útil ahora es un problema que limita tu vida.

ÁREAS DE PREOCUPACIÓN

Hemos hablado mucho sobre síntomas específicos de ansiedad. También me gustaría saber sobre varias áreas de tu vida y cómo se relacionan con tu ansiedad. La calidad de vida, a menudo, se reduce debido a la ansiedad. A veces, las experiencias de la vida también pueden desencadenar o agravar la ansiedad, como tener un trabajo estresante o pasar por un divorcio. Tu situación de vida actual es el contexto donde tu ansiedad ha continuado, por lo que es importante tenerlo en cuenta.

Tomémonos ahora un momento para hacer un balance de cada aspecto de tu vida. Me gustaría que reflexionaras sobre cómo te está yendo, dónde sientes que necesitas mejorar y las formas en que la ansiedad te ha pasado factura.

INTERACCIONES SOCIALES

La ansiedad puede causar problemas en tus relaciones, y las dificultades en las relaciones también pueden empeorar tu ansiedad. La ansiedad social puede hacer que te sientas aislado/a. También puede hacer que resulte difícil forjar nuevas amistades. Los ataques de pánico pueden hacerte sentir avergonzado/a. A menudo, el estigma de tener ansiedad puede crear tanta carga como los síntomas de la ansiedad en sí. Además de esto, los problemas en las relaciones pueden contribuir a la ansiedad: situaciones estresantes como pasar por un divorcio pueden crear nuevas preocupaciones que se suman a tu carga y hacen que resulte difícil afrontarlas.

EDUCACIÓN Y TRABAJO

A menudo, la ansiedad tiene un impacto en tu educación o en tu carrera, preocupándote constantemente por las responsabilidades laborales, abandonando la escuela o dejando un trabajo, debido al miedo de salir de la casa. A veces, se evita ir a clases o trabajar en un empleo donde sea necesario hablar en público.

RESPONSABILIDADES DIARIAS

Esta categoría incluye cosas que probablemente haces a diario, como conducir un automóvil, hacer comidas, asearte, pagar facturas, limpiar la casa, elegir la ropa que te vas a poner, etc. La ansiedad puede tener un impacto en tu capacidad para hacer las tareas más básicas.

SALUD Y BIENESTAR

La ansiedad puede tener un impacto negativo en tu salud y bienestar. Puede afectar a tu capacidad para mantener tu salud física, como seguir una dieta adecuada o hacer ejercicio de forma regular. Los problemas de salud también pueden empeorar los problemas de ansiedad, como los ataques de asma (que desencadenan síntomas de pánico). Las migrañas y el síndrome del intestino irritable también tienden a acompañar la ansiedad y pueden causar angustia. Incluso puedes tener problemas de salud mental que se superponen, como depresión o abuso de sustancias, lo que puede hacer que superar la ansiedad sea mucho más difícil.

Problemas específicos en la Ansiedad **4.1.3**

La ansiedad viene con mucho equipaje y para la víctima sin educación puede ser una condición confusa y aterradora. "Ansiedad" es una palabra/tema que flota alrededor de la sociedad y se sumerge, dentro y fuera de la conversación, con tanta frecuencia como hablar sobre el clima. Este tipo de ansiedad no parece ser cuestionada porque, a lo largo de nuestras vidas, hemos llegado a la conclusión de que este tipo de ansiedad es normal. Es normal temer un resultado del examen, el dentista, una operación, hablar en público, lo que el jefe o la jefa dirá, etc.

Sin embargo, cuando pensamientos preocupantes y comportamientos ansiosos se convierten en una constante diaria (por razones que van más allá de nuestra comprensión), empezamos a reconocer y admitirnos a nosotros/as mismos/as que algo no es del todo correcto. El signo clásico y más común de un problema de ansiedad es cuando descubrimos que nuestros días están siendo dictados, principalmente, por sentimientos de miedo intenso e inexplicable, y que podemos comenzar a percibir todo lo que nos rodea como diferente y algo "desapegado".

La ansiedad crónica es como tener un sonido de alarma en la mente y el cuerpo que no se apaga. Sigue sonando y advirtiéndote del peligro. Todo el mundo tiene un sistema de alarma, diseñado para la supervivencia. Te ayuda a sobrevivir, movilizándote para hacer frente a las amenazas. Para entender cómo esta valiosa respuesta de alarma se atasca en la posición "On", primero tenemos que ver cómo funciona el mecanismo. Hay cuatro pasos en la respuesta de alarma:

1. Percepción de amenaza: suena la alarma.
2. Evaluación de la amenaza: se evalúa la gravedad del peligro y si dispones de los recursos necesarios para afrontarla.
3. Respuestas fisiológicas y emocionales: experimentas una cascada de sensaciones físicas que te preparan para lidiar con el peligro y con la emoción del miedo.
4. Respuesta conductual: haces algo para sentirte seguro/a, como evitar la amenaza, posponer la amenaza hasta más tarde, distraerte de la amenaza y demás.

Síntomas/problemas - descritos en diferentes edades de la adultez

4.1.3.1

Los cuatro componentes de la Ansiedad

Componente conductual

Ejemplos

La necesidad de posponer tareas importantes, pero que provocan ansiedad.

El impulso de seguir buscando información antes de actuar.

La necesidad de esperar una señal de otra persona antes de actuar.

Componente emocional

Sentirse nervioso/a, preocupado/a o aprensivo/a.

Componente físico

Aumento de la frecuencia cardíaca, sentimientos de malestar en el estómago.

Componente de pensamiento

Miedo al fracaso

Reproducir eventos mentalmente cuando estás preocupado/a por cómo otras personas podrían haberte percibido.

Tabla 1. Los Cuatro Componentes de la Ansiedad (Boyes, 2015)

La ansiedad aparece como una variedad de síntomas, desde los de comportamiento y emocionales, hasta los físicos y cognitivos (Fletcher, 2014). Ninguna persona con ansiedad tiene exactamente el mismo conjunto de síntomas, pero todos/as tienen algunos síntomas de cada tipo.

SÍNTOMAS FÍSICOS

- Visión borrosa.
- Rubor.
- Dolor en el pecho.
- Escalofríos o sofocos.
- Llanto.
- Sensación de asfixia.
- Mareos o vértigos.
- Boca seca.
- Sudoración excesiva.
- Fatiga.
- Dolores de cabeza (constantes o recurrentes).
- Tensión muscular.
- Náuseas o diarrea.
- Entumecimiento u hormigueo.
- Corazón acelerado o palpitante (ráfagas cortas de un latido cardíaco rápido).
- Voz temblorosa.
- Dificultad para respirar o sensación sofocante.
- Temblores o sacudidas.
- Problemas para dormir.
- Letargo constante.
- Hinchazón.
- Sensación de cosquilleo/aleteo en el pecho y en el esófago.
- Zumbidos en los oídos.
- Calambres o dolores estomacales/abdominales.
- Flotadores oculares (objetos similares a partículas que flotan frente a la visión).
- Malestar en las costillas (sensación de presión bajo las costillas).
- Sentirse cansado/a después de comer.
- Dolores punzantes en la espalda y el abdomen.
- Disfunción eréctil.
- Dolor de mandíbula y sensibilidad.

SÍNTOMAS COGNITIVOS PSICOLÓGICOS

- Me preocupaba que otros/as me juzgaran.
- Tenía miedo de ser avergonzado/a, o humillado/a.
- Temía un evento social cercano o una actuación.
- Sentí que las cosas siempre terminarían mal.
- Me sentí nervioso/a, e inquieto/a.
- Tenía miedo de perder el control o de volverme loco/a.
- Tenía miedo de morir.
- Temía no poder escapar, si me asustaba.
- Tuve un sentimiento de muerte inminente.
- Sentí la necesidad de escapar.
- Tuve problemas para concentrarme.
- Mi mente se quedó en blanco.
- Estaba irritable.
- Me faltaba confianza.
- Me sentí incapaz de hacer frente a las cosas.
- Me sentí desesperanzado/a.
- Sentí que no podía controlar mi preocupación.
- Experimenté la desrealización (sensación lúcida y separada de mi alrededor).
- Experimenté la despersonalización (sentirse separado/a de mi persona o personalidad).
- Me sentí hipocondríaco/a (el miedo de que estás gravemente enfermo/a).
- Tuve pensamientos repetitivos, obsesivos y en bucle.
- Me sentí incapaz de relajarme.
- Manifesté dificultades para completar tareas.
- Presenté una imaginación hiperactiva sobre mi estado psicológico o físico.
- Estoy continuamente auto-analizándome (comprobando mi cuerpo en busca de signos de que algo está mal).
- Experimenté una pérdida o un gran aumento de mi apetito.
- Experimenté la pérdida de libido.
- Experimenté la pérdida de interés en el trabajo.
- Estoy constantemente tratando de averiguar cómo sentirme “normal” de nuevo.
- Me siento cansado/a constantemente.
- Tenía un sentido del humor inadecuado.
- No puedo concentrarme.

SÍNTOMAS COMPORTAMENTALES

- Evité cosas o situaciones que temía.
- Sobrecompensar trabajando muy duro.
- Me fui o escapé de una situación.
- Hice cosas para distraerme o para no sentirme ansioso/a (por ejemplo, no mirar a los ojos a alguien).
- Busqué la tranquilidad de otras personas.

A continuación, se presentan algunas de las suposiciones comunes con las que la víctima de ansiedad estándar, a menudo, se puede relacionar:

SUPOSICIONES SOBRE LA ANSIEDAD

- Me siento aterrorizado/a sin razón lógica.
- No me he sentido “normal” desde hace mucho tiempo, algo debe estar mal.
- ¿Por qué tengo miedo de hacer cosas “normales”?
- Una condición psicológica debe ser la causa de este cambio.
- Debo tener un grave problema de salud: por ejemplo, insuficiencia cardíaca o cáncer.
- Mi cerebro/mente no funciona como el de quienes me rodean.
- No creo que esto vaya a desaparecer, no puedo manejarlo.
- Nadie más entiende completamente lo que estoy pasando.
- ¿Por qué me siento como si estuviera a punto de morir?

El miedo (sin ser un problema de ansiedad) no es para nada peligroso; no te puede dañar de forma permanente y es algo que es fácilmente reparable, cuando se entiende por completo. Lo que sucede en la ansiedad es que tu cuerpo llega a un estado de desequilibrio químico, como resultado de tratar de hacer frente a altas cantidades de estrés y operar utilizando una mala rutina mental. En otras palabras, la ansiedad inexplicable es la manera que emplea tu cuerpo para decirte que simplemente ha tenido suficiente, y algo tiene que cambiar.

“Algo debe estar mal en mí”, pensamos a menudo, en general, pasando la mayor parte del día analizan-

do por qué nos sentíamos de esa manera y entramos en pánico cuando los sentimientos no desaparecieron. Es importante saber que una sensación común que acompaña a un trastorno de ansiedad es la sensación de estar “atascado/a” o atrapado/a en un bucle constante de pensamientos preocupantes y de pánico. Cuando esto sucede, podemos empezar a sentirnos ansiosos/as por razones más allá de nuestra capacidad normal de racionalizar. Empezamos a pensar en por qué nos sentimos asustados/as y somos inevitablemente absorbidos/as por el mundo oscuro de la alta ansiedad y la creciente probabilidad de ataques de pánico. En última instancia, podemos empezar a estar ansiosos/as justo porque nos sentimos ansiosos/as.

No se necesita un genio para descubrir que los pensamientos ansiosos y cuestionar la forma en que uno/a se siente pueden convertirse fácilmente en un pasatiempo obsesivo no deseado. Probablemente, lo estás haciendo ahora o está en la lista, en tu patrón de pensamiento en alguna parte. Este comportamiento obsesivo se puede extender fácilmente y también dictar nuestras acciones. Quizás has pasado días investigando peligrosamente tus síntomas en los buscadores, sólo para descubrir que has estado asustado/a por lo que has descubierto, a pesar de la obvia improbabilidad de ello.

Cuando estamos ansiosos/as, nos volvemos vulnerables y nos sentimos fácilmente atraídos/as al peor escenario de una situación dada. Desafortunadamente, cuando somos vulnerables, nos sentimos atraídos/as por esta información que proporciona la negatividad que alimenta nuestras obsesiones. Probablemente, es extremadamente difícil poner a un lado tus pensamientos aterradores y repetitivos, pero por ahora, al menos, déjalos ir: nada malo te pasará. “Malo” es un término subjetivo, pero “malo”, en relación con el tema de la ansiedad, es la sensación de que estás a punto de morir o de que algo horrible está a punto de suceder. Recuerda siempre que sentirte ansioso/a no puede hacerte esto.

Un problema común con la ansiedad es que se siente como si estuviera adaptado al individuo. Un día nos sentimos bien, luego al día siguiente nos sentimos completamente diferentes y el mundo que nos rodea también se siente y parece diferente. Caemos presa de nuestros sentimientos y emociones, y nuestra realidad se convierte en una proyección superficial de lo que realmente está sucediendo.

En ocasiones nos pareció un gran alivio poder identificar y relacionar los síntomas que pueden ocurrir con la ansiedad. Algunos de estos síntomas se presentan como muy extraños y la persona puede tener que cuestionarse por qué y si incluso se relacionan con la ansiedad en absoluto. La respuesta simple es que, cuando estamos en un estado de ansiedad, nuestro cuerpo opera en un nivel diferente y, con el tiempo, este “modo” de operar de forma diferente cobra su precio en el cuerpo y la mente.

Factores desencadenantes y factores de mantenimiento de los problemas

4.1.3.2

Una de las formas en que la ansiedad severa succiona a las personas a su vórtice es que evitar la ansiedad, a menudo, se convierte en el foco central de la persona. Cuanto más sucede esto, más ansiosa se vuelve la persona. Cuando las personas se centran demasiado en la ansiedad durante mucho tiempo, tienden a perder la confianza en su capacidad de ser otra cosa que una bola andante de preocupación y rumia.

Cuanto más tiempo y energía pasa la gente manejando su ansiedad, más succiona el oxígeno el resto de su vida. A continuación, explicaremos cómo centrarse en la ansiedad hace que esta se intensifique. Vamos a desentrañar los mecanismos psicológicos de cómo aumenta la ansiedad. A menudo, las personas desarrollan rutinas o rituales para intentar mantener a raya su ansiedad: estos pueden ir desde evitar “alimentos prohibidos” hasta acudir sólo a ciertos lugares o realizar sólo ciertas actividades con alguien más, o a lavarse las manos durante un número mínimo de segundos. Una vez más, estas rutinas ayudan a aliviar la ansiedad a corto plazo, pero la aumentan a largo plazo y chupan la confianza en uno/a mismo/a. Evitar el afrontamiento es un patrón de comportamiento que provoca que la ansiedad crezca como una mala hierba; otro patrón es el monitoreo excesivo de tus síntomas.

La evitación es uno de los principales factores que alimenta la ansiedad y es el comportamiento de seguridad más común (la parte de la huida de la reacción de lucha o huida). La evitación puede ser conductual (evitar situaciones o hacer cosas que te hagan sentir ansioso/a) o puede ser cognitiva (intentar evitar pensar en temas que desencadenan tu ansiedad). Evitarlo te comerá vivo/a psicológicamente, si no trabajas en ello, y generará estrés adicional en tu vida. Además, cuanto más evites, más tenderá a extenderse tu ansiedad a otras tareas y situaciones. Y, cuando se evita, se pierde la oportunidad de aprender que se puede hacer frente a las situaciones, y se pierde la adquisición de habilidades a través de la experiencia. Los comportamientos de evitación típicamente ocurren sólo después de que la ansiedad/miedo y la excitación se han desencadenado. A menudo, la decisión de evitar es automática e inconsciente, excepto si tienes una razón fuerte para enfrentar la amenaza (por ejemplo, cuando la evitación desencadenaría consecuencias negativas terribles o cuando hay algo que tú valoras al enfrentar este miedo en particular). Con los comportamientos de seguridad evitativos, estás evitando, retrasando o escapando del miedo: este comportamiento de afrontamiento es muy atractivo porque se obtiene una disminución inmediata en el nivel de ansiedad. Con los comportamientos de seguridad de acercamiento, te involucras en la situación que te provoca ansiedad, pero utilizas

estrategias que prevendrán o minimizarán tus temidos resultados.

El problema de usar comportamientos de seguridad es que nunca se aprende nada. Nunca aprendes si tu temida situación o experiencia realmente te causará daño, nunca aprendes a tolerar la incertidumbre y nunca aprendes a confiar en tu propio juicio. Por todo ello, la próxima vez que aparezca la misma amenaza, sufrirás la misma ansiedad, la rechazarás con el mismo comportamiento de seguridad y así indefinidamente. Vives en un bucle recursivo donde la ansiedad tiende a ser más frecuente e intensa, no menos. La siguiente secuencia muestra cómo los comportamientos de seguridad mantienen y, a menudo, empeoran la ansiedad:

La amenaza específica
crea incertidumbre sobre la seguridad

Preocupación

(Pensar en cosas catastróficas que podrían suceder, con la esperanza de reducir la incertidumbre)

La ansiedad/miedo aumenta
cuanto más te preocupas

Los comportamientos de seguridad
te ayudan a evitar o reducir la amenaza

La ansiedad reduce
temporalmente

No se produce ningún aprendizaje
no aprendes a tolerar la incertidumbre o aprender que la amenaza no te hará daño

Reaparece la amenaza
específica

La secuencia se repite

A medida que te familiarices más con la evitación y con otros comportamientos de seguridad, también puedes estar pensando en que te estás perdiendo aspectos importantes de tu vida: cuanto más lo evites, más limitada será tu vida. La evasión te afecta emocionalmente, creando depresión cuando dejas de hacer cosas que disfrutas o que te nutren. Cuando continuamente decepcionas o molestas a tu familia y amigos, tus relaciones sufren y sientes vergüenza y culpa. Es probable que los comportamientos de seguridad también generen consecuencias en el trabajo o en la escuela, bloqueándote a la hora de alcanzar algunas de tus metas en la vida o de impedirte seguir en contacto con su propósito vital. Al seguir participando en conductas de seguridad, nunca aprendes que hay menos miedo de lo que crees.

¿Qué pasa con el control excesivo de los síntomas? ¿Alguna vez has sido incapaz de dormir? Terminas mirando el reloj y contando los minutos que has estado ahí tirado/a, dando vueltas. “¡Llevo 40 minutos intentando dormir!” Pasa otra hora y piensas: “Son las dos de la mañana, ahora solo voy a dormir cinco horas antes de tener que levantarme para ir a trabajar”. Cuantos más minutos pasan, más te estresas. Al día siguiente, cada vez que bostezas, te preocupas por dormir esa noche. Más tarde, cuando te metes en la cama, tu ansiedad por dormir se convierte en una profecía autocumplida. ¿Te suena familiar? Es el patrón natural que ocurre cuando se sobrecontrola algo.

Este mismo patrón ocurre con los síntomas de ansiedad. Las personas, cuanto más monitorean de forma estrecha sus síntomas, más estresadas están. Cuando los individuos hacen de la reducción de la ansiedad su objetivo principal, por lo general, hacen un montón de comprobaciones sobre ellos mismos, sobre cómo se sienten ansiosos en un momento dado y qué situaciones que les provocan ansiedad vendrán. Se pueden despertar por la mañana e inmediatamente preguntarse: “¿Cómo de ansioso/a me siento hoy?” En general, esto tiende a empeorar sus sentimientos de ansiedad.

De esta manera, el patrón de instalación y mantenimiento de la ansiedad se puede resumir en:

- Los patrones de pensamiento pobres y la mala rutina de comportamiento hacen que el cuerpo libere una cantidad excesiva de adrenalina.
- La adrenalina causa varios cambios en nuestros cuerpos y, finalmente, causa un desequilibrio químico.
- Con el tiempo, un flujo constante de adrenalina hace que nos volvamos hipersensibles e hiperconscientes de nosotros/as mismos/as y de nuestro entorno (respuesta de lucha o huida).
- La adrenalina y la hipersensibilidad pueden causar episodios de despersonalización y desmaterialización.
- Con el tiempo, nuestros sistemas nerviosos se vuelven excesivamente estimulados, haciéndonos más propensos a la ansiedad y al pánico. Comenzamos a entrar en pánico sobre por qué nos sentimos

de la manera que lo hacemos.

- Empezamos a entrar en pánico por los otros síntomas que la ansiedad puede causar (consulta la lista de síntomas).
- Estamos atrapados en un bucle de preocupación y pánico sobre nuestro bienestar y adjuntamos nuestro propio razonamiento a por qué nos sentimos de la manera que lo hacemos.

Ahora, en lugar de enfocarte en los aspectos negativos de tu ansiedad, piensa en las cosas positivas que te gustaría hacer, si la ansiedad no te estuviera paralizándolo. ¿Qué actividades y habilidades has perdido? ¿Qué planes ya no puedes hacer? ¿A qué metas has renunciado? ¿Qué fuentes de alegría o de plenitud te parecen cerradas ahora? En resumen, ¿qué consideras importante en la vida? ¿Cuáles son tus valores vitales?

¡Date cuenta de que los valores ayudan a guiar tu vida hacia cosas que te importan. La ansiedad, a menudo, hace que sea difícil actuar sobre los valores clave, por lo que la ansiedad puede robar el significado de tu vida. Puedes terminar evitando muchas de las actividades y experiencias que más te importan. Así es como la ansiedad puede coexistir con la depresión: la ansiedad se interpone en el camino de las actividades significativas y la pérdida resultante de la vitalidad y el compromiso hace que se convierta en depresión.

Estar atrapado en un bucle, en el pico de tu ansiedad, es debilitante, deprimente y terriblemente aterrador. Sin embargo, usa el conocimiento de por qué te sientes de esta manera para proporcionar un pequeño y reconfortante grado de contenido interno. No te estás volviendo loco/a y, de hecho, lo que estás experimentando es alarmantemente común. Lo que también es tranquilizador es que lo que tu cuerpo está haciendo es natural, así que no importa cuánto tiempo hayas tenido esta condición, ya que puedes repetir las primeras garantías de que nada “malo” te sucederá como resultado de la ansiedad.



Directrices y métodos de intervención

4.1.4

Tengamos en cuenta que muchas de las técnicas encontradas en este manual pueden parecer bastante simples, por lo que es tentador probarlas y luego no usarlas de nuevo, hasta que las necesitemos absolutamente. Pero a nuestro cerebro le estamos añadiendo un elemento desconocido a una situación ya estresante, y a nuestros cuerpos no les gustan las situaciones desconocidas! Por lo tanto, es importante practicar las siguientes habilidades básicas cuando el estrés no está en su punto más alto (cuando estás en las “carreteras secundarias” en lugar de en “la autopista”), así como mantener una práctica consistente para hacer que estas habilidades sean más automáticas y efectivas. Practicar durante “tiempos bajos”, o cuando nuestro cuerpo no está en un nivel alto de estrés, ayuda a hacer de las técnicas una rutina, y tendrá más efecto en la disminución de la reacción de ansiedad cuando realmente lo necesites!

El primer paso que cualquier víctima de ansiedad debe tomar es simplificar su caótico mundo de preocupaciones. Es el primer paso que se debe dar cuando se empieza a asumir el control de la ansiedad. Cuando la ansiedad es alta y se establece la confusión cegadora, sabrás que puede ser extremadamente difícil priorizar, organizar y centrarse en los “problemas” en cualquier orden lógico o con cualquier sentido racional. Tenemos tantas preocupaciones diferentes que se acumulan encima de nuestra preocupación subyacente de “no sentirnos bien” y simplemente no sabemos por dónde empezar. ¿Has intentado esperar a que los sentimientos desaparezcan? Sabrás que simplemente no funciona así.

Cuando sientas que puedes, debes escribir todo lo que te preocupa y colocar todas estas preocupaciones en un mapa de ansiedad. Honestamente, no podemos enfatizar lo suficiente cómo una tarea tan simple termina convirtiéndose en una forma iluminadora y poderosa de alivio.



Figura 1. Ejemplos de preocupaciones (Joshua Fletcher, Ansiedad: Pánico por el propio pánico, 2014)

¿Ves lo difícil que puede ser priorizar una sola preocupación, entre muchas otras? ¿Por dónde empezamos? Por supuesto, es normal tener preocupaciones diarias como el trabajo y los problemas sociales; sin embargo, estas preocupaciones pueden multiplicarse pronto y aumentar la intensidad, cuando la ansiedad está presente. La ansiedad puede actuar pronto como una barrera para resolver problemas cotidianos, lo que desemboca en preocupaciones que se acumulan muy rápidamente. Las preocupaciones y el estrés se vuelven más difíciles de resolver, causando un efecto de acumulación similar al de la analogía común de la bola de nieve.

Lo que podemos percibir es que no fue la condición médica la que nos paralizó, sino el miedo constante y abrumador que nos venció a diario. Después de mucho pensamiento profundo, podemos decidir que, si una condición médica puede dictar nuestra vida, de ninguna manera vamos a dejar que nuestra vida sea dictada por una emoción negativa. El miedo no iba a dictar nuestra vida. El miedo es una emoción, no una condición médica. Este es el comienzo: la primera decisión.

¿Qué es un estilo de vida saludable, en términos de prevención de la Ansiedad?

4.1.4.1

Teniendo en cuenta la complejidad del tema de la ansiedad, ¿cómo distinguir entre un estilo de vida saludable, dentro de los límites de la normalidad, y el estado patológico en el que más se necesita intervención y apoyo?

Ejemplos de tener una naturaleza ansiosa

Cuando hago planes, pienso en posibles cosas que podrían salir mal. Hago planes de contingencia.

Cuando parece que algo va mal, tomo precauciones para minimizar cualquier daño potencial.

Soy extremadamente meticuloso/a cuando investigo.

Estar ansioso/a por verme bien a ojos de los demás me hace ser educado/a y prepararme a fondo.

Hago las cosas con cuidado.

Pienso las cosas antes de tomar decisiones.

Como estoy buscando problemas, soy menos vulnerable a que me pillen desprevenido/a.

Ejemplos de cómo la conciencia, el cuidado y la precaución pueden ser productivos

Cojo una tarjeta de crédito adicional cuando viajo al extranjero, por si mi tarjeta principal no funciona por algún motivo.

Guardo recibos de cosas que podría necesitar devolver. Si una persona del servicio de atención al cliente me dice algo por teléfono y me preocupa que dicha persona me esté dando una información incorrecta, le pido al/la agente que tome nota de lo que me dijeron en mi cuenta y que me lea lo que estaba escrito.

No soy el tipo de persona que llega de vacaciones a una playa sólo para descubrir que está en mitad de la temporada de monzones.

En general, anotaré algunas notas breves o preguntas antes de una reunión. Escribo notas en las reuniones para que la persona con la que hablo reconozca que valoro lo que dice

Tengo rutinas para hacer cosas, así que no pierdo las llaves o dejo la estufa encendida accidentalmente.

Cuando necesito hacer una compra, en general, investigo por internet antes de visitar una tienda. Hasta cierto punto, disfruto esto. Me ahorra tiempo de devolver compras hechas por impulso.

Cuando sepa que necesitaré un taxi en un país extranjero, averiguaré cuál es el precio aproximado de antemano.

Tabla 2. Tipos útiles de cuidado y precaución (Boyes,2015)

Ejemplos de tener una naturaleza ansiosa

Cuando hago planes, pienso en posibles cosas que podrían salir mal. Hago planes de contingencia.

Cuando parece que algo va mal, tomo precauciones para minimizar cualquier daño potencial.

Soy extremadamente meticuloso/a cuando investigo.

Estar ansioso/a por verme bien a ojos de los demás me hace ser educado/a y prepararme a fondo.

Hago las cosas con cuidado.

Pienso las cosas antes de tomar decisiones.

Como estoy buscando problemas, soy menos vulnerable a que me pillen desprevenido/a.

Ejemplos de cómo el cuidado y la preocupación pueden ser contraproducentes

A veces no estoy dispuesto/a a probar cosas, debido a la posibilidad de que algo salga mal.

A veces paso tanto tiempo intentando evitar que las cosas salgan mal en áreas sin importancia que se me acaba el tiempo y la fuerza de voluntad para hacerlo en áreas importantes.

A veces me quedo atascado/a en un "modo de investigación" durante largos períodos de tiempo.

A veces me pongo tan ansioso/a por cómo soy percibido/a que intento controlar cómo me perciben los demás. Actúo controlando o termino mentalmente repitiendo conversaciones, preguntándome si dije lo correcto.

A veces, estar ansioso por cómo otros/as me perciben me lleva a la conclusión de que a otras personas no les gusta, cuando esa no es la realidad. Dado que percibo que estoy siendo juzgado/a negativamente, actúo de forma menos abierta/ amigable y a veces, genero una profecía autocumplida.

A veces paso cantidades de tiempo ridículamente excesivas en tareas. A veces me encuentro a mí mismo/a revisando algunas cosas e ignorando otro trabajo que es, objetivamente, una prioridad mayor.

A veces paso horas pensando demasiado en una decisión de 100€, cuando podría haber utilizado ese tiempo para algo que hubiera generado dos o tres veces esa cantidad de ingresos.

A veces sospecho demasiado de otras personas, hasta el punto de evitar colaboraciones.

Tabla 3. Tipos contraproducentes de cuidado y precaución (Boyes, 2015)

Teniendo en cuenta que estamos desarrollando ansiedad como consecuencia de una mala rutina mental y que después tendremos que lidiar con un evento de vida impactante, necesitamos ser conscientes de esta perspectiva. Por lo tanto, tenemos que desarrollar un procedimiento personal de pensar sobre el pensamiento, analizando constantemente nuestros pensamientos y creencias con respecto a su valor de verdad. Por otro lado, tenemos que entender la necesidad de procesamiento de trauma/ shock emocional y no sólo distraerlo o reprimirlo.

AUTOCUIDADO/SFEME

El autocuidado es la base de una vida saludable, en general, y es particularmente relevante para la salud mental. En este manual, dividimos el cuidado personal en cinco dominios. Estos dominios se pueden considerar como cubos que necesitan rellenarse. Estamos en nuestro mejor momento cuando nuestros cubos están llenos o casi llenos, pero se necesita trabajo para mantenerlos de esa forma. Cuando nos sentimos bajos/as o cuando nuestra ansiedad es alta, puede ser porque nuestros cubos estén bajos o, en algunos casos, vacíos. Es importante mirar los cinco cubos; es típico perder de vista uno o dos de los cubos de vez en cuando, ¡y estos son a menudo los que más necesitan llenarse!

Autocuidado Social:

El cubo social tiene que ver con la gente que te rodea y las conexiones que tienes con ellos/as. Dicha “gente” se puede referir a casi cualquier persona con la que tengas una relación; pueden ser amigos/as, compañeros/as de clase o miembros de la familia. En algunos casos, nuestras conexiones sociales con los demás no son lo suficientemente fuertes, por lo que debemos esforzarnos en planificar el tiempo que pasamos con los demás. Por otro lado, podemos pasar demasiado tiempo con las personas en nuestras vidas (esas conexiones sociales pueden sobrecargarse), en cuyo caso hay que ser capaces de tomarnos algún tiempo para nosotros/as mismos/as, lo que nos puede ayudar a llenar este cubo.

Autocuidado Físico:

El cubo físico mira el cuerpo y se asegura de que los hábitos de cuidado de la salud están sucediendo. Este cubo se centra, principalmente, en la actividad física, la nutrición y el descanso/sueño. Como cualquier otra cosa que tenga que ver con el cuidado personal, estos tres componentes pueden variar según la persona; sin embargo, hay algunas pautas generales a considerar. La actividad física regular es importante, idealmente, al menos, un nivel moderado de actividad (suficiente para aumentar tu frecuencia cardíaca), varias veces por semana. En cuanto a la nutrición, el objetivo es tener aperitivos y comidas que proporcionen una amplia variedad y gama saludable de nutrientes en tu dieta. Dormir es algo difícil de mantener para muchas personas. La cantidad de sueño que tu cuerpo requiere disminuye a medida que envejeces, ¡así que asegúrate de que tu sueño sea consistente y que sea una parte importante de tu rutina!

Autocuidado Emocional:

A menudo, nos olvidamos del cubo emocional. La

parte importante de este cubo es asegurarte de que te estás dando espacio y permiso para sentir una gama de emociones, tanto “positivas” como “negativas”. Ten en cuenta la palabra crucial: permiso. Como con muchos otros aspectos de lidiar con la ansiedad, el equilibrio es la clave. El cuidado emocional de uno mismo asegura que no estamos tratando de embotellar todo lo negativo en nuestras vidas, sino que nos estamos dando permiso para experimentar algunas de esas emociones aflitivas de una manera saludable y efectiva.

Autocuidado Mental:

El cubo mental trata de activar y relajar el cerebro. Obviamente, necesitas tener tiempo en tu horario como estudiante o empleado/a para centrarte en los estudios o en el trabajo; sin embargo, la vida todavía existe fuera de la escuela/trabajo. Si el aprendizaje/trabajo es realmente lo que te entusiasma, intenta encontrar algo para aprender, más allá de lo que necesitas hacer para la clase/trabajo (algo interesante y solo para ti), ¡incluso si es solo durante cinco minutos al día, eso es verdaderamente Autocuidado Mental!

Autocuidado Espiritual:

El cubo espiritual trata de reconocer las cosas fuera de ti y de tu propia vida diaria. Este es, a menudo, el cubo más difícil de definir, ya que la espiritualidad puede significar muchas cosas diferentes. Además, es importante tener en cuenta que puede, pero no necesariamente significa religión. Por ejemplo, para muchas personas el Autocuidado Espiritual puede ser simplemente salir y tomarse tiempo para disfrutar de cosas en la naturaleza que no siempre tienen tiempo para percibir. Otras pueden hacer exactamente la misma actividad y se tomarán el tiempo para reflexionar sobre sus puntos de vista religiosos. Dentro del mismo cubo espiritual, también es bueno reconocer y reflexionar sobre uno/a mismo/a, como individuo; diferente de estar socialmente solo/a, esto enfatiza que eres importante, ¡y que mereces hacer cosas que quieres “solo porque quieres” de vez en cuando!

Métodos de intervención para conseguir un estilo de vida saludable

4.1.4.2

Con el objetivo de tener un estilo de vida saludable y superar la ansiedad, hay tres cosas principales que necesitas para navegar con éxito tus cuellos de botella de ansiedad.

- El primero es el autoconocimiento sobre los patrones de pensamiento y comportamiento que han causado que tu ansiedad se desarrolle y persista.
- El segundo elemento esencial es un conjunto de herramientas para afrontar cuando te encuentras atrapado/a en la red de la ansiedad.
- La tercera pieza del puzzle es un poco de confianza general en ti mismo/a. Tendrás que creer que tienes la capacidad de utilizar la información y las herramientas proporcionadas para resolver tus propios problemas.

CONJUNTO DE HERRAMIENTAS PARA EL AFRONTAMIENTO

(Acreman, Bossio, Vatcher & Woolnough, 2018)

Respiración Profunda

La respiración profunda, la respiración diafragmática o la respiración en caja son nombres comúnmente usados para esta herramienta en este Manual. El propósito de este ejercicio es pisar el pedal de freno del estrés o activar el sistema nervioso parasimpático para calmar la respuesta de lucha o huida de nuestro cuerpo.

1. Túmbate o siéntate en una silla cómoda, manteniendo una buena postura. Tu cuerpo debe estar lo más relajado posible. Cierra los ojos. Escanea tu cuerpo en busca de tensión.
2. Encuentra un espacio tranquilo donde no te interrumpan.
3. Comienza simplemente centrando tu atención en tu respiración. Coloca una mano sobre tu abdomen y otra mano sobre tu pecho. Cuando estamos ansiosos/as, nuestra respiración tiende a ser rápida y superficial. Si estás realizando una respiración superficial, la mano en el pecho es la que tiene más probabilidades de moverse hacia arriba y hacia abajo. Observa qué mano se está moviendo y cómo de rápido lo está haciendo.
4. Empieza por tomar una respiración lenta, fácil y consciente, a través de la nariz, tirando suavemente del aire hacia abajo en el abdomen. Debes sentir que tu abdomen se eleva con esta inhalación y tu pecho sólo se debe mover un poco. Inhala mientras cuentas hasta 5.
5. Mantén la respiración profunda en los pulmones hasta que cuentes dos.
6. Exhala lentamente, asegurándote de mantener la boca, la mandíbula y la lengua relajadas. Exhala durante un recuento de 5-7. Observa qué mano se está moviendo (¿la que está en tu pecho o en tu abdomen?). Como todo el aire se libera con la exhalación, contrae

suavemente los músculos abdominales para vaciar por completo todo el aire de los pulmones. Es importante recordar que profundizamos nuestra respiración cuando vaciamos completamente nuestros pulmones al exhalar, no llenándolos con más aire en una inhalación.

7. Repite.

Mindfulness

El Mindfulness o la atención plena es una atención sin prejuicios y con propósito al momento presente. Esto puede parecer bastante simple, pero tómate un momento para reflexionar sobre la frecuencia con la que te ves haciendo algún tipo de actividad mundana, como ducharte o caminar a clase/trabajo, donde te das cuenta de que estás “en piloto automático”, “a un millón de millas de distancia”, “en el espacio” o, simplemente, no prestando atención a lo que estás haciendo. En otras palabras, el mindfulness es el acto de mantener tu mente aquí, en el presente, en lugar de dejarla vagar.

El mindfulness es una herramienta importante para el manejo de la ansiedad (y la salud mental, en general) porque nos enseña a observar nuestros pensamientos. Los pensamientos son críticos en la ansiedad; ocurren todo el tiempo y son difíciles de controlar. La atención plena o mindfulness funciona al permitirnos ver nuestros pensamientos de una forma más objetiva o sin prejuicios. Darse cuenta de forma consciente de nuestros pensamientos puede ser visto como el primer paso para reconocer la conexión entre nuestros pensamientos y nuestros sentimientos o nuestros comportamientos, y también como una forma de minimizar el impacto de las emociones negativas asociadas a pensamientos dañinos o ansiosos.

En nuestros cerebros, las neuronas se disparan de forma constante, lo que significa que nuestras mentes están pensando constantemente. ¿Podemos simplemente “apagarlo?” La respuesta es no. En cambio, aprendes a observar simplemente los pensamientos a medida que suceden, a observar cualquier sentimiento que pueda estar unido a esos pensamientos y luego a llevar activamente tu atención de vuelta al presente. Para ilustrar: imagina que es un hermoso día de verano y estás tumbado en la suave hierba, en la cima de una colina, viendo pasar las nubes. Cada pensamiento que tienes es como una nube que pasa. Lo ves mientras pasa, pero no te quedas atrapado en todos los detalles intrincados de la nube o te dejas llevar por cualquier sentimiento que te venga a la mente cuando ves esa nube. En su lugar, simplemente percibes la nube y permites que pase, a medida que continúas mirando hacia el cielo. Más nubes vendrán y eso está bien. Simplemente las reconoces y las dejas pasar suavemente.

El Mindfulness es una herramienta muy eficaz para el manejo del estrés, pero también es una herramienta muy difícil de dominar. Dicho esto, la investigación muestra que la atención plena puede tener efectos positivos en la salud mental, independientemente del número de sesiones de tratamiento que reciba una persona; es decir, puede requerir cierto tiempo dominar esta habilidad, pero una práctica regular es todo lo que se necesita para cosechar los beneficios de esta herramienta.

Relajación Muscular Progresiva

Uno de los cambios más discretos que ocurren en nuestro cuerpo cuando estamos estresados/as o ansiosos/as es la tensión muscular. La tensión muscular es una característica adaptativa de la respuesta de lucha o huida para ayudarnos a escapar del peligro. Es decir, la respiración superficial ayuda a que las células sanguíneas se llenen de oxígeno y un aumento de la frecuencia cardíaca bombea sangre oxigenada a los músculos. Los músculos utilizan esta sangre, rica en oxígeno, como combustible para acumular tensión y prepararse para luchar o huir a un lugar seguro (vuelo). Puedes pensar en los músculos de una persona ansiosa como una banda elástica, estirada y lista para romperse en una ráfaga de energía. La relajación muscular progresiva o RMP es una técnica que ayuda a liberar la tensión que se acumula en nuestros músculos debido a la ansiedad o al estrés.

RMP trabaja para promover la relajación, dejando la tensión fuera de los músculos. De forma similar a la respiración profunda, esto envía un mensaje a través del nervio vago, que recorre todo el cuerpo para calmarse y esto, a su vez, activa el sistema nervioso parasimpático o el pedal de freno del estrés. Por lo general, la RMP se practica durante un mínimo de 15 minutos; sin embargo, también incluimos una alternativa más corta en este capítulo, para utilizarla si la ansiedad te golpea en el momento.

Sigue las siguientes instrucciones para practicar:

- 1.** Elige un lugar. Encuentra un sitio tranquilo y privado donde puedas practicar este ejercicio. Como este ejercicio suele tardar unos 15-30 minutos, debes encontrar un lugar donde sea probable que no te molesten durante este período de tiempo.
- 2.** Ponte cómodo/a. Lo ideal es sentarse en una silla cómoda que pueda soportar las piernas, los brazos, la cabeza y el cuello. También es posible practicar la RMP estando tumbado/a, pero asegúrate de no practicarla en tu cama (de acuerdo con las reglas de higiene del sueño, ¡tu cama es solo para dormir!, y usarla para practicar PMR en realidad puede interrumpir tu horario de sueño).
- 3.** Pon un temporizador. Si estás pasando por el ejercicio sin una grabación de audio (es decir, corriendo a través de los pasos en su mente), asegúrate de establecer una alarma para eliminar la necesidad de preocuparte por mantener un registro del tiempo.
- 4.** Tensión. Para relajar realmente cada grupo muscular, primero tendrás que tensarlo tanto como puedas. Esto es así para que tu cuerpo pueda reconocer el contraste entre los músculos tensos y relajados. Irás en

orden, desde la punta de los dedos hasta la parte superior de la cabeza. Asegúrate de aislar la tensión a un solo grupo muscular a la vez; no dejes que la tensión se filtre a otro grupo muscular. Por ejemplo, si estás tensando el pecho, asegúrate de que tus hombros no se arrastran hacia los oídos. Observa que tu mandíbula no se tensa también con otros grupos musculares (¡tiende a hacerlo!).

A medida que tensas cada grupo muscular, céntrate en todas las sensaciones que tu cuerpo genera. Separa todas las sensaciones. ¿Sientes calor? ¿Frío? ¿Notas el músculo fuerte? ¿Tiembra el músculo? ¿Qué valores pones en estos sentimientos? ¿Lo notas agradable o no tan agradable? Quédate con todos los sentimientos. Recuerda apretar tan fuerte como puedas durante todo el tiempo que estés tensando el grupo muscular, pero no tan fuerte como para que te cause dolor o alguna lesión grave. Continúa manteniendo la tensión durante unos 10 segundos.

5. Relájate. Una vez que hayas terminado de tensar, deja ir por completo toda la tensión. Deja que esa parte del cuerpo caiga hacia abajo o siente que esa parte del cuerpo se hunde más profundamente en la silla, sofá o superficie donde estés descansando. Imagina que toda la tensión fluye de ese grupo muscular como el agua (por ejemplo, imagina la tensión gotea de las yemas de tus dedos o que fluye por tus piernas hacia el suelo). Concéntrate en las nuevas sensaciones que tu cuerpo genera, a medida que la tensión se filtra fuera de ese grupo muscular. Comprueba si puedes contrastar las sensaciones de relajación con las sensaciones que experimentaste cuando los músculos estaban tensos. ¿Qué temperatura tiene el grupo muscular ahora? ¿Qué valores pondrías en los sentimientos ahora? Continúa liberando toda la tensión durante unos 15 segundos (durante más tiempo que el que tensaste).

6. Repite. Sigue el mismo formato para cada grupo muscular, en orden, desde los dedos de los pies hasta la cabeza. Recuerda mantener la tensión aislada en un solo grupo muscular.

7. Revisión final. Una vez que hayas pasado por todos los grupos musculares, flexionando y relajando, escanea tu cuerpo por última vez. ¿Hay algún área que todavía mantenga la tensión? Si es así, repite el procedimiento de tensión y relajación por última vez en esos grupos musculares. Cuando todo tu cuerpo se sienta relajado, utiliza el resto de tus 15-30 minutos para sentarte con esta sensación de relajación en todo tu cuerpo. Ten en cuenta que, si la tensión comienza a arrastrarse en cualquier grupo muscular, puedes repetir los procedimientos de tensión/relajación. De lo contrario, siéntate con la sensación de relajación. Estate tan presente en tu cuerpo como puedas. ¡Disfruta!

Tiempo de Preocupación

Todo el mundo experimenta preocupaciones en un momento u otro, pero a veces esas preocupaciones pueden empezar a interponerse en el camino de otras cosas. La preocupación puede actuar como una reacción en cadena: aparece un pensamiento preocupante, que tiende a traer un pensamiento preocupante diferente, y que está unido a una serie de pensamientos

preocupantes adicionales. La preocupación tiende a aumentar en respuesta a dos situaciones diferentes: (1) Cuando tenemos algo en particular que nos está haciendo sentir ansiosos/as (por ejemplo, tu próximo examen); o (2) Cuando nuestra ansiedad total es alta. La preocupación mantiene o aumenta nuestra ansiedad, y puede consumir mucho tiempo y energía.

Los pensamientos tienden a surgir como si estuvieran actuando por su propia voluntad. Nadie disfruta teniendo pensamientos preocupantes, pero todo el mundo los tiene en ocasiones. El Tiempo de Preocupación es una herramienta que te da permiso para preocuparte de una forma controlada, para que los pensamientos preocupantes que aparecen en el transcurso de un día se puedan tratar, en lugar de permitirles comer más de su parte de tu precioso tiempo y energía. Así es como funciona:

- 1.** Elige una hora por la noche para practicar tu Tiempo de Preocupación. Asegúrate de tener mucho tiempo para “relajarte” entre el Tiempo de Preocupación y tu hora de acostarte, de forma que no interfiera con tu habilidad para dormirte. En general, es una buena idea practicar el Tiempo de Preocupación justo antes de tener algo que hacer (como la hora de la cena o la limpieza de los platos), para que puedas cambiar tus pensamientos a algo diferente inmediatamente después.
- 2.** Encuentra un lugar tranquilo, en algún sitio donde sea poco probable que te molesten.
- 3.** Pon un temporizador de no más de 15 minutos. Este es el tiempo durante el que se te permite preocuparte. No quieras hacer que ese tiempo sea demasiado largo, de lo contrario puedes pasar de “preocuparte” a “rumiar” (cuando los mismos pensamientos negativos solo dan vueltas y vueltas en tu cabeza), ¡que no es útil!
- 4.** Siéntate con un bolígrafo y papel o abre un nuevo documento del procesador de textos en tu ordenador. Cuando tu temporizador se inicie, empieza a escribir todas tus preocupaciones. ¡Utiliza este tiempo para preocuparte de corazón! No hay preocupación demasiado grande o demasiado pequeña para el Tiempo de Preocupación.
- 5.** Cuando el temporizador termine, ¡detente! Gira el papel o retira las manos del teclado. A algunas personas no les gusta aferrarse a sus preocupaciones, así que siéntete libre de romper ese papel o de cerrar el documento sin guardarlo. Eso es todo; el final de tu Tiempo de Preocupación.
- 6.** Intenta sumergirte en una actividad diferente tan pronto como puedas para ayudar a evitar que tu mente siga el rastro de algunos de esos pensamientos preocupantes.
- 7.** Durante todo el día, si se te ocurre un pensamiento preocupante, toma nota. Dite a ti mismo/a “vale, eso es algo de lo que tendré que preocuparme en el Tiempo de Preocupación esta noche”. Si te ayuda, incluso puedes escribir ese pensamiento en un bloc de notas o en tu teléfono para recordarlo en el Tiempo de Preocupación.

El Tiempo de Preocupación es diferente de rumiar o morar en los pensamientos, ya que te ofrece un tiempo controlado para lidiar con estos. Para algunas per-

sonas, un Tiempo de Preocupación al día no es suficiente. Está bien. Puedes tener más de un Tiempo de Preocupación al día. Con la práctica, comenzarás a notar que no necesitas tanto Tiempo de Preocupación, y puedes intentar reducir el número de veces que utilizas esta herramienta en un mismo día.

El Registro del Pensamiento

Una de las Habilidades Básicas para el Manejo de la Ansiedad más importantes es la capacidad de lidiar eficazmente con tus pensamientos. Los pensamientos automáticos negativos (o “cogniciones ansiosas”, como a veces se les denomina) juegan un papel central en lo que se refiere a la ansiedad.

Los pensamientos pasan por nuestras mentes todo el tiempo, incluyendo pensamientos benignos y pensamientos más cargados emocionalmente. Esto es lo que nuestras mentes aman hacer (nuestras mentes aman estar ocupadas y pensar en las cosas). ¡Esto es parte del beneficio (y, a veces, la responsabilidad) de estar en posesión de un cerebro de orden superior! Idealmente, queremos ser capaces de aprovechar las cosas increíbles que nuestros cerebros pueden hacer, mientras que también queremos ser capaces de ralentizar y calmar nuestras mentes, cuando se comportan de maneras que no son útiles. La ansiedad tiende a aumentar la velocidad de nuestros pensamientos y nos obliga a pensar pensamientos cada vez más preocupantes, extremos y aterradores. Entrar en este ciclo es, definitivamente, inútil.

Cuando pensamos en pensamientos ansiosos, nuestros cuerpos no pueden diferenciar entre una amenaza física real en el mundo (como un tigre dientes de sable) o una amenaza no física (como preocuparse por aprobar un curso o conseguir un empleo). Nuestros cuerpos responden como si estuviéramos en peligro físico. Por eso, la ansiedad suele ir acompañada de síntomas emocionales y físicos. Nuestros cuerpos y mentes están programados para hacer esto y pueden manejar esto en ráfagas cortas. El problema con la ansiedad es que nos quedamos atascados/as en esta velocidad y no podemos salir, lo que, a su vez, conduce a la angustia emocional y, con el tiempo, al desgaste y agotamiento.

Entonces, ¿qué puedes hacer para intervenir en tus pensamientos ansiosos? Bueno, no puedes controlar lo que piensas. De hecho, intentar hacerlo a veces aumenta la ansiedad. Lo que sí funciona es someter tus pensamientos ansiosos a la luz del día, diciéndoselos en voz alta a alguien más o, como verás a continuación, escribiéndolos en un papel. Sacar pensamientos ansiosos de nuestra cabeza es el primer paso para ayudarnos a ver la distorsión en nuestro pensamiento. El siguiente paso es someter nuestros pensamientos a preguntas o críticas. Al hacerlo, el pensamiento ansioso generalmente disminuye en intensidad e incluso puede ser liberado por completo de nuestra mente, al menos por un período de tiempo, dándonos algo de alivio de nuestra ansiedad.

Conclusiones y recomendaciones

4.1.5

En conclusión, el primer paso para resolver los problemas de tu ansiedad no es sólo entenderla, sino saber. No eres esas cosas negativas de tu vida que aprendiste o experimentaste: estas son experiencias que puedes elegir tener o rechazar. Ahora, puedes ver tu vida como una nueva creación, el verdadero tú. Ahora puedes rechazar el miedo, la ira, los celos y la ansiedad porque no te sirven. Lo que te ayuda es saber quién eres, incluso si no es del todo obvio en tu vida en este momento. Cuanto más ignores al otro y aceptes lo que quieres, los cambios se realizarán.

Además, la ansiedad proviene de una falta de confianza en sí mismo. No eres lo suficientemente bueno, talentoso y adorable que te has dicho durante años. Cuando ves el poder de la vida, sin preocuparte por lo que otras personas piensen, la ansiedad cesa.

Finalmente, la confrontación de tus miedos se debe hacer de la manera correcta. No sientas que debes hacerlo todo a la vez: se puede hacer de forma gradual y puedes preguntarte en ese momento cómo piensas y qué está sucediendo a tu alrededor. Recuerda que puedes aceptar el rechazo, la pérdida o el juicio, pero también recuerda que es tan imposible que esto esté sucediendo cada día que pienses que es irracional. Mientras más confianza tengas, más sabrás que puedes controlar tu vida de la manera que quieras.

Ofrecemos algunos puntos de orientación sobre el tema actual:

**QUÉ HACER Y QUÉ NO HACER AL
APROXIMARSE A LA ANSIEDAD**

HACER

Hacer: Reconoce que tus síntomas están todos conectados a un problema de ansiedad. Agrupa todas tus preocupaciones bajo un paraguas y enfréntalas como un único problema.

Hacer: Date cuenta de que, cuando nos sentimos aterrados/as, mareados/as, con ganas de escapar o cuando sentimos que algo horrible va a suceder, todo ello se reduce principalmente a la adrenalina y otras sustancias químicas corporales. El efecto de dichos químicos en tu cuerpo tiene poca conexión con los resultados del mundo exterior. Trata de resistir.

Hacer: Entiende que la ansiedad llega con muchos síntomas que, en momentos de alta ansiedad, pueden parecer completamente separados del tema en cuestión; sin embargo, si hay una preocupación, entonces VE a tu médico general para tranquilizarte.

Hacer: Participa en lo que normalmente harías o prueba algo nuevo. Para empezar a reconectar el cerebro, debes establecer nuevas trayectorias positivas del pensamiento y dar a la glándula suprarrenal un descanso.

Hacer: Habla con la gente y sé tan abierto/a como puedas sobre tu ansiedad. Descubrirás que aquellos/as que te cuidan y te quieren lo aceptarán a su manera y te darán el espacio, el tiempo y la paciencia que necesitas para lidiar con el problema. Esto es genial para quitarte cualquier presión de tu vida social.

Hacer: Cuida de tu cuerpo, manteniéndolo activo y dándole alimentos saludables.

NO HACER

No hacer: Acepta que la ansiedad es simplemente lo que eres.

No hacer: Intenta “pensar en tu salida de ella”, en estados de alta ansiedad. No hay “pensamientos milagrosos” que puedan curar todas tus dolencias.

No hacer: Supón el peor de los casos. La ansiedad y el pánico nos obligan a hacer esto. Utiliza la racionalización positiva para darte cuenta de que, probablemente, es la ansiedad, no tus verdaderas creencias.

No hacer: Huye de una situación. Solo vas a poner más importancia en el tema y a hacer que se convierta en una perspectiva más aterradora.

No hacer: Confía en muletas emocionales, como las paredes de tu propia casa, el alcohol, las drogas e incluso fumar.

No hacer: Haz esto solo/a. Comparte tus pensamientos, sentimientos, procesos y experiencias con otras personas, sin importar lo que piensen.

No hacer: Consumir cantidades excesivas de cafeína y alcohol.

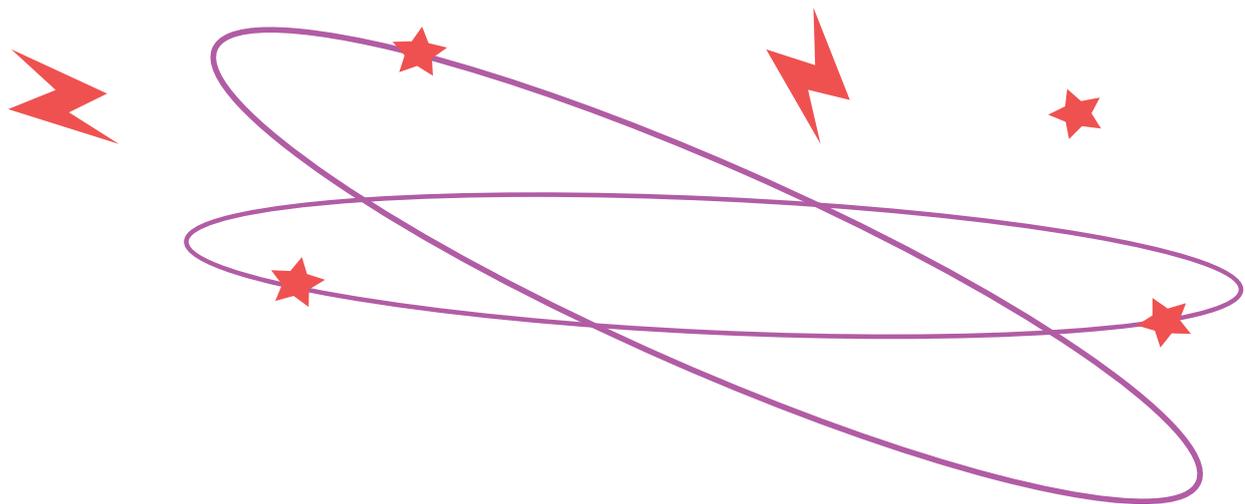
Este es el final de nuestro viaje juntos/as, por ahora. Gracias por el duro trabajo que has puesto en la comprensión y el aprendizaje de cómo navegar por tu ansiedad. En los próximos meses, sin duda, tendrás muchas oportunidades para aplicar los conocimientos que has aprendido aquí a tu vida. A través de ese proceso, las ideas que has adquirido se convertirán en habilidades que siempre tendrás a tu disposición para hacer frente a cualquier situación.

**DEPRESIÓN
EMOCIONES
UNO/A MISMO/A
PENSAMIENTOS
CRÍTICA**

Introducción sobre la Depresión: Definición, conceptos generales

4.2.1

DEPRESIÓN



Todos nos sentimos tristes o preocupados/as de vez en cuando. Tales emociones son naturales e inevitables. La gente se preocupa por sus hijos/as, sus facturas, sus padres/madres ancianos/as, su trabajo, su salud y sus problemas sociales. Y la mayoría de la gente ha derramado una lágrima o dos viendo una película triste o una noticia sobre una tragedia conmovedora. Es perfectamente natural experimentar tristeza significativa cuando nos enfrentamos con la pérdida, la frustración o el dolor. Eso es normal. La ansiedad y la depresión son parte de la vida cotidiana (Smith, 2022).

La depresión, a menudo, comienza después de un evento estresante, especialmente el estrés interpersonal, como la muerte repentina de un ser querido o un sentimiento de rechazo por un ser querido. Sin embargo, algunas personas se deprimen más fácilmente que otras (Kalat, 2017).

La depresión es uno de los trastornos psiquiátricos más frecuentes. Estimaciones recientes indican que cerca del 20% de la población estadounidense, principalmente mujeres, experimentará un episodio de depresión clínicamente significativo en algún momento de sus vidas, un aumento significativo en las tasas de hace dos décadas y anteriores (Gotlib, 2009).

Aunque la depresión (o melancolía) ha sido reconocida como un síndrome clínico durante más de

2.000 años, no se ha encontrado una explicación completamente satisfactoria de sus características desconcertantes y paradójicas. Todavía hay importantes cuestiones sin resolver en cuanto a su naturaleza, su clasificación y su etiología. Entre ellas, cabe mencionar las siguientes:

- ¿Es la depresión una exageración de un estado de ánimo experimentado por lo normal o es cualitativa y cuantitativamente diferente de un estado de ánimo normal?
- ¿Cuáles son las causas, las características que definen, los resultados y los tratamientos eficaces de la depresión?
- ¿Es la depresión un tipo de reacción (concepto Meyeriano), o es una enfermedad (concepto Kraepeliniano)?
- ¿La depresión es causada principalmente por el estrés psicológico y el conflicto, o está relacionada principalmente con un trastorno biológico? (Beck, 2009)

¿QUÉ ES LA DEPRESIÓN?

Hay datos básicos sobre la depresión que nos gustaría destacar (Wissman, 1995):

- Existen diferentes tipos de depresión: trastorno depresivo mayor, distimia y trastorno bipolar.
 - La depresión es uno de los trastornos psiquiátricos más comunes.
 - La depresión es más común en las mujeres que en los hombres.
 - La depresión es, de otro modo, un trastorno de igualdad de oportunidades. Ocurre en todos los países, niveles de educación y ocupaciones. Afecta a ricos/as y pobres, y a personas de todas las etnias.
 - La depresión es un asunto familiar. Se da en las familias y tiene graves consecuencias para la vida familiar.
 - La depresión está aumentando.
 - La depresión está ocurriendo cada vez con más frecuencia en personas más jóvenes. Hay muchos tratamientos efectivos para la depresión: medicamentos y psicoterapia. A veces estos tratamientos se combinan.
 - La depresión tiende a ser un trastorno recurrente. Algunos pacientes necesitarán tratamientos disponibles durante largos períodos. Otros tendrán una pelea y nunca tendrán otro período de síntomas.
 - No hay un tratamiento que sea adecuado para todos los/as pacientes o todos los tipos de depresión. Si un tratamiento no funciona después de un tiempo suficiente, debes considerar otro.
- Momentos fugaces de sentirse triste o deprimido son parte de la condición humana. Estos cambios de humor son normales y te dicen que algo no está del todo bien en tu vida y, generalmente, pasa. La depresión clínica es diferente: es persistente, afecta e incluye una gama de síntomas. Hay diferentes tipos de depresión.



Un trastorno depresivo mayor es una condición más extrema que dura semanas, durante las cuales la persona experimenta poco interés, placer o motivación. La tristeza es característica de la depresión, pero la falta de felicidad es aún más característica (Khalat, 2017).

El trastorno depresivo mayor se caracteriza por la presencia prolongada de un estado de ánimo deprimido o anhedonia, un interés o placer marcadamente disminuido en respuesta a actividades previamente agradables. Esta definición se centra en los síntomas que experimentan subjetivamente y **son de naturaleza emocional más que física** (Gotlib, 2009).

Depresión leve. Muchas personas tienen depresión leve, por ejemplo, problemas de sueño o pérdida de interés, que no cumplen los criterios para el trastorno depresivo mayor. Estos estados reciben diferentes nombres: depresión menor; depresión no especificada; ansiedad/depresión mixta; o trastorno de adaptación con estado de ánimo deprimido. Las personas con estos síntomas leves no buscan tratamiento o sólo son atendidas por su médico de familia, por una consulta de atención primaria o por una organización de mantenimiento de la salud. Estos síntomas no deben ser ignorados, si persisten, ya que son perjudiciales y pueden interferir con el disfrute de la vida y la productividad. Además, las personas con síntomas depresivos menores tienen un mayor riesgo de desarrollar trastorno depresivo mayor en un futuro próximo.

Emociones y depresión La naturaleza humana se compone de sistemas fisiológicos, conductuales, emocionales y cognitivos que interactúan en respuesta a las demandas ambientales, internas y externas, para garantizar nuestra adaptación y supervivencia. Emociones como la alegría, la tristeza, el miedo, la ira, la sorpresa y la vergüenza juegan un papel importante tanto en la adaptación como en el funcionamiento; incluso definen, en gran parte, lo que significa ser humano. Técnicamente, la palabra emoción se refiere a un estado sentimental muy breve y momentáneo (por ejemplo, alegría, ira o miedo), generalmente desencadenado por una situación particular, e involucra un patrón distintivo de pensamiento, expresión facial y respuesta conductual. El estado de ánimo, por otro lado, es un estado emocional más duradero que puede durar horas o incluso días y que, a menudo, implica una mezcla más compleja de emociones específicas, así como de formas persistentes de pensar. El estado de ánimo triste es un período sostenido (es decir, horas o días) de sensación desagradable. Se han uti-

lizado diferentes términos para describir el estado de ánimo triste, incluyendo tristeza prolongada, disforia, estado de ánimo deprimido, depresión leve o estar atrapado/a en la tristeza (Clark, 2014).

Las emociones estallan en respuesta a lo que sucede en el presente, a lo que sucedió en el pasado y a lo que podría suceder en el futuro. **Las reacciones emocionales implican respuestas fisiológicas, cognitivas y conductuales.** Las personas de todo el mundo expresan seis emociones primarias:

Felicidad.

Tristeza.

Enfado.

Miedo.

Disgusto.

Sorpresa.

De esas emociones básicas surgen expresiones más sutiles. Por ejemplo, de la felicidad brota la alegría, la satisfacción, la jovialidad o el placer. De la tristeza, se producen la depresión, la desesperación, el desaliento, la baja autoestima o la vergüenza. El miedo puede traer consigo la ansiedad, el terror, la preocupación, la vergüenza o el pánico. El disgusto, generalmente, conduce al desagrado o a sentimientos de grosería. La sorpresa es una emoción breve: lo que sigue a la sorpresa varía, dependiendo de lo que produjo la respuesta inicial. La sorpresa se puede convertir en curiosidad, diversión, disgusto, alivio o miedo. Las emociones guían el comportamiento. El miedo aumenta la alerta y la evasión, la ira produce agresión, y la tristeza implica la retirada. Aunque la mayoría de las personas tienen una variedad de experiencias emocionales, es probable que las personas con ansiedad o depresión experimenten más tristeza y miedo, o, posiblemente, enfado y disgusto (Smith, 2022).

Las tres emociones mortales de ira, miedo y culpa, y su extraña capacidad de alimentarse mutuamente, casi siempre están presentes en algún grado en los corazones y las mentes de las personas que sufren depresión.

El daño que la ira, el miedo y la culpa pueden causar en tu vida es el mismo, no importa lo que encienda el fuego que lo inicie. Estas son solo algunas fuentes comunes de ira tóxica, según Gregory Jantz (2019):

- Maltrato (real o percibido) durante la infancia.
- Que le sea injustamente negado el ascenso en el trabajo o el merecido reconocimiento en otros contextos.
- Conflictos sin resolver con familiares y amigos/as.
- Infidelidad y divorcio.
- Enfermedad y sentido de injusticia (“¿por qué a mí?”).
- Desgracia financiera.
- Dolor por una pérdida dolorosa que se convierte

en amargura.

■ La injusticia social general y la “rabia justa”.

Además, es importante destacar que todo en esta lista podría ser fácilmente una fuente de culpa y miedo. La interacción entre estas emociones mortales es como un caleidoscopio, siempre cambiante, cada forma retorcida mezclándose con la siguiente. Es difícil decir cuál viene primero, si emociones mortales fugitivas o depresión. Pero, en cualquier caso, tienen una influencia probada y poderosamente negativa entre sí. Si eres propenso/a a la depresión por otras razones, estos sentimientos tóxicos te privarán de la resistencia natural que necesitas para mantener o recuperar tu equilibrio.

Aquí está la parte importante para cualquier persona que lucha con la depresión: la curación duradera no es posible, cuando la ira no está examinada y desatendida, la culpa y el miedo arden bajo la superficie de tu vida; estas emociones socavarán cualquier progreso realizado en otros frentes, como la nutrición, el sueño y el ejercicio, y pondrán un límite difícil a lo que es posible. Por esta razón, mientras que algunos tratamientos tradicionales para la depresión ignoran estas emociones, el modelo de persona completa hace que difundirlas sea una prioridad, tan importante como cualquier otro eslabón en la cadena de curación (Jantz, 2019).

Este es el suelo en el que crece la depresión.

¿Es posible que esas mismas emociones nos lleven al empoderamiento? Sí, lo es. De hecho, ese es el propósito de las emociones adecuadas y equilibradas, incluso las emociones acaloradas como la ira, la culpa y el miedo. Están destinadas a guiarnos en pensamientos y acciones que hacen la vida mejor.

Ira. Hay momentos en los que la ira no sólo es apropiada, sino también positivamente beneficiosa. Esto se debe a que la ira (como el dolor) es una señal de que algo no está bien en nuestro entorno; algo importante necesita nuestra atención. La ira nos motiva:

- Para corregir lo que necesita corrección, en el mundo y en nosotros/as mismos/as.
- Establecer y mantener límites personales.
- Defendernos cuando estamos amenazados/as.
- Defender a otros/as que necesitan ayuda.
- Prestar nuestra voz a temas importantes en nuestras comunidades.

La ira apropiada es la luz de advertencia en el panel de control de nuestras vidas, que nos alerta de la necesidad de actuar.

Culpa. Hay dos tipos de culpabilidad: la auto-corrección y el autodesprecio. También puedes llamarlos culpabilidad verdadera (justificada) y culpabilidad falsa (injustificada). La primera ocurre naturalmente cuando reconoces que has cometido un error. Es una señal emocional espontánea de que necesitas hacer las paces y pensar en evitar el mismo error en el futuro. Es obvio, por su nombre, que el segundo tipo de culpa (autodesprecio) es el que contribuye a la depre-

sión. También puede ser provocado por un incidente en particular, pero, en lugar de fomentar la introspección y la superación personal, da lugar a un sentimiento generalizado de desmerecimiento. Eso no es algo que sepamos corregir, por lo que perdura y crece hasta que deja de ser algo que podríamos haber hecho y se convierte en una declaración sobre cómo nos sentimos: inútiles. Combina esto con otros ingredientes comunes y tendrás una receta para la depresión.

Miedo. Esta emoción es la que mantuvo vivos a nuestros ancestros cuando a su alrededor probablemente había carnívoros hambrientos y enemigos saqueadores. Por tanto, hoy en día, si estás caminando solo/a por un aparcamiento oscuro, por la noche, en un barrio peligroso, una dosis de adrenalina inducida por el miedo es un recurso muy útil. Agudiza tus sentidos y reflejos, preparándote para luchar o huir, si es necesario. Pero, ¿qué sucede cuando el miedo (o la ira o la culpa) se convierte en una forma de vida, ya no una respuesta momentánea a peligros específicos, sino una tensión constante de bajo nivel? En ese caso, estas emociones tienen justo el efecto contrario, con todo tipo de consecuencias físicas y emocionales, incluida la depresión. Según los investigadores/as de Mayo Clinic, la activación a largo plazo del sistema de respuesta al estrés y la subsiguiente sobreexposición al cortisol y otras hormonas del estrés, pueden interrumpir casi todos los procesos de tu cuerpo. Esto supone un mayor riesgo de numerosos problemas de salud, incluyendo ansiedad, depresión, problemas digestivos, dolores de cabeza, enfermedades cardíacas, problemas de sueño, aumento de peso y deterioro de la memoria y de la concentración.

El “sistema de respuesta al estrés” que rodea al miedo libera los mismos neuroquímicos que la ira crónica: adrenalina y cortisol. La investigación ha demostrado que, aunque estos dos compuestos son esenciales y beneficiosos en ráfagas cortas, la exposición crónica a ellos produce una interrupción significativa del sistema inmunológico del cuerpo, abriendo la puerta a todo tipo de problemas de salud secundarios. Una de las cosas más llamativas de la lista de Mayo Clinic es que está llena de condiciones que los/as profesionales de la salud mental encuentran con personas que creen que simplemente sufren depresión; en otras palabras, la depresión nunca está sola. Siempre es tanto la causa circular como el efecto de muchos otros factores, incluyendo dejar las tres emociones mortales sin resolver.

Contexto social actual como factor causante de problemas en la Depresión

4.2.2

Para la gente de todo el mundo, estos últimos años de disturbios, divisiones, miedo e incertidumbre, relacionados con la devastadora pandemia, han aumentado de forma significativa el estrés. A menudo, el estrés precede a la aparición de trastornos emocionales, especialmente la ansiedad y la depresión (Smith, 2022). A veces, también podemos observar que nuestra sociedad produce aislamiento, maltrato y desempoderamiento; en otras palabras, la forma en que vivimos es abusiva para nosotros/as mismos/as y nuestros hijos/as.

En palabras de dos investigadores prominentes, el difunto Gerald L. Klerman y Myrna M. Weissman de la Universidad de Cornell, “la sociedad misma tiene efectos patógenos”; además, dicen que la tasa de depresión se ha duplicado cada veinte años, desde 1960, en gran parte debido a las crecientes tensiones y al aislamiento impuesto a la familia moderna. De hecho, según un estudio dirigido por Jean M. Twenge de Case Western University, los niños/as “normales” de hoy en día poseen el mismo nivel de depresión y ansiedad que los/as pacientes psiquiátricos/as infantiles en la década de 1950. El entorno social, por sí solo y filtrado a través de la familia en la que crece una persona, es la causa fundamental de la depresión (Murray, Fortinberry, 2004)

Fortinberry y Murray (2004) han examinado la evolución de los seres humanos desde hace unos 10 mil años. Nuestros antepasados siguieron el mismo estilo de vida de cazador/a-recolector/a durante unos dos millones y medio de años. Debido al cambio ambiental y a la explosión demográfica de la Edad de Piedra, se vieron obligados a abandonar sus antiguos caminos y a convertirse en agricultores/as y pastores/as.

Durante este vasto período, los seres humanos desarrollaron toda una serie de características genéticas que les ayudaron a sobrevivir a los peligros y a aprovechar las oportunidades que encontraban. La mayoría de los atributos eran sociales. La cooperación social humana nos permitió sobrevivir y compensó la falta de otras ventajas, como dientes afilados, garras largas, tamaño y velocidad.

La siguiente tabla compara el estilo de vida de cazador/a-recolector/a con la vida moderna:

CAZADOR/A-RECOLECTOR/A

SOCIEDAD MODERNA

Familia nuclear con apoyo	Familia nuclear sin apoyo y estresada
Interdependiente	Aislada y alienada
Cooperativo	Competitivo
No jerárquico	Jerárquico
Grupo de 30 - 50 miembros	Sociedad de masas
Las relaciones son la prioridad	Trabajar es la prioridad
Estasis social y tecnológico	Rápidos cambios sociales y tecnológicos
Empoderamiento y autonomía individuales	Desempoderamiento y pérdida del yo
Toma de decisiones por consenso	Pérdida del poder de decisión
5 - 10 horas de trabajo a la semana	40 - 60 (o más) horas de trabajo a la semana
Roles definidos y valorados	Roles confusos y devaluados
Poca especialización	Gran especialización
Responsabilidad temprana y función económica	Responsabilidad tardía y dependencia
Crianza comunitaria de niños/as	Supervisión insuficiente de las personas adultas
Poco o ningún abuso infantil	Abuso infantil frecuente
Rituales relacionados con la mayoría de las actividades	Pocos rituales
Espiritualidad generalizada	Espiritualidad fragmentada o perdida
Unión con la naturaleza	Separación de la naturaleza

Tabla 4: Comparación entre el estilo de vida de cazador/a-recolector/a y la vida moderna

Problemas específicos en la Depresión **4.2.3**

Síntomas/ problemas

4.2.3.1

Claramente, estamos atrapados/as en un sistema social que no satisface nuestras necesidades humanas y del cual hemos perdido el control. Nos vemos obligados/as a trabajar demasiado, cambiar demasiado rápido, y a socializar y hablar demasiado poco. Y lo que es peor para el futuro, cada vez pasamos menos tiempo cuidando y enseñando a nuestros propios hijos/as. Con cada paso que nos alejamos del estilo de vida al que estamos adaptados evolutivamente, nos volvemos personas más estresadas, menos felices y más propensas a la depresión (Murray, 2004).

La depresión está detrás de una proporción considerable de los problemas de salud en el mundo. Cada vez más, las enfermedades que la comunidad médica clasifica como puramente “físicas” se encuentran ahora vinculadas a la depresión; incluyen (en este momento) la diabetes, algunas formas de cáncer, osteoporosis, fibromialgia, dolor crónico e incluso enfermedades oculares. Y esto no incluye el papel de la depresión en la adicción y las condiciones que surgen directamente de un estilo de vida negativo como la obesidad, la falta de ejercicio, el aislamiento y el estrés.

La depresión es un síntoma de los problemas sociales subyacentes tan seguros como que la plaga de la Edad Media se debió a la mala higiene pública. Y la comprensión de la depresión es penetrante dentro de cada comunidad y tiene un alcance geográfico mucho más amplio. Según un informe del gobierno australiano de 1998, nadie es inmune a sus efectos. Cada persona sentirá su dolor alguna vez en la vida o el de alguien cercano.

Los signos y síntomas centrales de depresión, como el **estado anímico bajo, el pesimismo, la autocrítica y el retardo o la agitación parecen haber sido aceptados de manera universal**. Otros signos y síntomas que se han considerado intrínsecos al síndrome depresivo incluyen **síntomas como estreñimiento, dificultad para concentrarse, pensamiento lento y ansiedad** (Beck, 2009).

Muy pocos estudios sistemáticos han sido diseñados para delinear **los signos y síntomas característicos de la depresión**. Cassidy et al. compararon la sintomatología de 100 pacientes diagnosticados/as como maníaco-depresivos, con un grupo control de 50 pacientes con diagnóstico de enfermedades médicas reconocidas. La frecuencia de los síntomas específicos se determinó haciendo que el/la paciente completase un cuestionario de 199 elementos. **Entre los síntomas que fueron respaldados significativamente más a menudo por el grupo psiquiátrico estaban la anorexia, trastornos del sueño, estado anímico bajo, pensamientos suicidas, llanto, irritabilidad, miedo a perder la cabeza, mala concentración y delirios** (Beck, 2009).

Los/as pacientes fueron clasificados/as, según la profundidad de la depresión que presentaron (ninguna, leve, moderada y grave), independientemente de sus diagnósticos primarios (reacción maníaco-depresiva, esquizofrenia, reacción de ansiedad, etc). La depresión es un trastorno muy recurrente. Más del 75% de los/as pacientes deprimidos/as tienen más de un episodio depresivo (ver Boland & Keller, Capítulo 2), desarrollando, a menudo, una recaída de depresión dentro de los 2 años de recuperación; esta alta tasa de recurrencia en la depresión sugiere que factores específicos sirven para aumentar el riesgo de las personas a desarrollar episodios repetidos de este trastorno.

En este contexto, por lo tanto, al tratar de entender los mecanismos que aumentan el riesgo de depresión, los investigadores/as han examinado los factores biológicos y genéticos, y las características psicológicas y ambientales que pueden llevar a los individuos a experimentar episodios depresivos (Gotlib, 2017).

El término depresión cubre un **amplio espectro de experiencias**, experiencias y su significado es, a menudo, poco claro o confuso. Pero cómo enmarcamos y abordamos la depresión es vital para nuestra capacidad de cambiar con éxito, limpiarnos y liberarnos de ella.

Para entender qué es realmente la depresión, ayuda describir algunos de sus síntomas. Hacerlo puede ayudarte a reconocer lo que tú o los que te rodean experimentáis o habéis experimentado en el pasado. Ten en cuenta que esto no es en absoluto una lista

Las tasas de depresión entre adolescentes y personas adultas son consistentemente más altas en países con condiciones económicas y políticas que cambian rápidamente, como Chile, y en estados postsoviéticos, que en países con condiciones económicas y políticas estables (Gotlib, 2009).

completa y su finalidad no es diagnosticar clínicamente la depresión.

Síntomas de la Depresión Leve

Con depresión leve o de bajo nivel podemos experimentar inquietud o una insatisfacción general con nuestras circunstancias. Podemos sentir que algo está desequilibrado o necesita cambiar en nuestras vidas, aunque no seamos claramente conscientes de cuál es el problema. Podemos sentirnos “decaídos/as” o “tristes”; podemos sentir una desconexión con otras personas o con la vida, sentirnos mediocres, con poca energía, apáticos/as o cansados/as. Nuestras metas o aspiraciones en la vida pueden perder su potencia o volverse vagas, y nuestra capacidad de tomar las riendas (para hacer que suceda y cambiar nuestras circunstancias) se nos puede escapar de las manos. A menudo, nuestro comportamiento va siendo más pasivo y nos volvemos algo negativos/as o cínicos/as sobre los desafíos de la vida e incluso sobre sus oportunidades. A este nivel, también puede haber cierta ansiedad definida, nerviosismo de fondo o sensación de estar incómodos/as con nuestra vida. Podemos empezar a sentirnos aletargados/as y dormir más, o experimentar dificultad para dormir y estar despiertos/as, inquietos/as y preocupados/as. Podemos empezar a comer más y a engordar, o ver más la televisión, o jugar de forma habitual a videojuegos en lugar de salir a la calle, caminar o ir al gimnasio. A veces, puede haber una sensación de “preocuparse menos” o una sensación de que algo no está bien, que algo está “apagado” en nosotros/as mismos/as o en nuestra vida.

Comúnmente, estos síntomas de bajo nivel de depresión pueden ir y venir. Pueden durar días o semanas, años o incluso décadas. Pero también pueden desaparecer y, a menudo, lo hacen cuando hay un cambio positivo en, digamos, nuestras relaciones, nuestro entorno familiar, nuestra carrera o nuestras circunstancias económicas. Podemos hablar o actuar más fácilmente de este nivel de depresión que de los niveles más profundos y serios. Sin embargo, para la mayoría de la gente la probabilidad es que, en algún momento, los síntomas eventualmente vuelvan (como si reapareciesen unos viejos amigos/as avergonzantes o tediosos/as). No es inevitable que el patrón se deteriore. Puede permanecer en este nivel, pero, si empeora, nuestros síntomas se volverán más agudos (Billet, Bays, 2023).

Síntomas de la Depresión Moderada

Nuestra insatisfacción e inquietud pueden profundizar en la verdadera tristeza, el vacío y la sensación de pérdida o de estar perdidos/as. La vida puede empezar a parecer sin sentido o inútil, y podemos desarrollar un sentido de falta de propósito. Podemos volvernos más retraídos/as socialmente, evitando a los amigos/as y escondiéndonos en casa. Nuestros impulsos sexuales pueden reducirse y podríamos empezar a rechazar la intimidad. Un sentido de victimización puede empezar a crecer y hacernos sentir que somos marionetas, y que la vida está tirando, cínicamente, de nuestros hilos.

En este nivel moderado, podemos comenzar a experimentar el “manto” de la depresión, como si nos hubiéramos aislado de los dolores de la vida al cubrirnos con capas gruesas o densas de protección energética.

Podemos sentirnos entumecidos/as o narcotizados/as a la vida, como si realmente nada nos pudiese alcanzar o tocar porque nos hemos medicado metafóricamente. O podemos empezar, literalmente, a automedicarnos, a comer más alimentos reconfortantes, beber más alcohol o usar drogas recreativas en un intento de aliviar nuestra incomodidad.

Cualquier sensación de fondo de ansiedad o nerviosismo ahora puede mostrarse de forma más prominente y puede conducir a actividades sin sentido, inútiles o rutinarias que pueden distraernos de lo que realmente estamos sintiendo a nivel emocional. Este tipo de ansiedad de fondo puede hacer, no que dejemos de comer, pero sí que perdamos el apetito, que comamos menos y que perdamos peso.

A medida que este nivel se intensifica, podemos sentir una creciente sensación de estar atrapados/as, con un aumento de la sensación de impotencia o abrumación. Nuestro enfoque se vuelve más fuertemente hacia adentro, a medida que nos absorbemos cada vez más en la batalla con nuestros problemas, aparentemente irresolubles.

En esta etapa, nuestros cuerpos pueden comenzar a sufrir realmente: nuestra energía física puede desplomarse, el cansancio puede parecer abrumador y nuestras inseguridades y temores ocultos se pueden volver más explícitos y presentes. Nuestro sistema inmunológico puede comprometerse, causando resfriados frecuentes, infecciones u otras enfermedades. A medida que los síntomas aumentan, se hace cada vez más difícil “levantarnos” y encontrar una actitud genuinamente positiva. Se hace más difícil encontrar antídotos eficaces y duraderos, cambiando los intereses, el enfoque y las actividades, a pesar de las exhortaciones de quienes se preocupan por nosotros/as.

Síntomas de la Depresión Severa

Una vez más, no es inevitable que las cosas empeoren. Pero, si lo hacen, la vida se vuelve aún más dolorosa, a medida que se produce un cambio hacia una depresión severa. Aquí, puedes sentirte como si te arrastraran implacablemente a una oscuridad aún más profunda. Nuestra existencia puede parecer completamente vacía, nula. Puedes sentirte como si estuvieses atrapado/a en un remolino de negatividad, del cual no hay escape, o como si estuvieras en un túnel oscuro, sin luz al final.

Podemos volvernos desorientados/as, desapegados/as de nuestro entorno o circunstancias, ajenos/as. Nuestros comportamientos rutinarios pueden desintegrarse en un “giro de rueda” frenético o maniaco, mientras intentamos desesperadamente evitar enfrentar la realidad y nuestras emociones dolorosas.

Nuestra salud física se puede deteriorar rápidamente, a medida que descuidamos nuestra alimentación y no cuidamos nuestras propias necesidades básicas. Podemos empezar a auto-castigarnos o auto-lesionarnos. Nuestras funciones corporales comienzan a cerrarse y nuestra bioquímica se ve seriamente interrumpida. El dolor físico aumenta: nuestro funcionamiento mental se deteriora y puede quedar incapacitado. En los niveles más deteriorados, podemos considerar seriamente y planear el suicidio; en el peor de los casos, podemos seguir adelante y quitarnos nuestras propias vidas.

Factores desencadenantes y factores de mantenimiento de la Depresión

4.2.3.2.

Según Kalat, la genética juega un papel importante en el análisis de **las causas de la depresión**. Aunque los estudios de gemelos/as y familiares de pacientes con depresión indican un grado moderado de heredabilidad, una extensa investigación sobre los cromosomas de miles de personas no pudo identificar un gen con un efecto importante. Quizás muchos genes poco comunes pueden llevar a la depresión o quizás la explicación se encuentra con epigenética en vez de cambios cromosómicos.

Otra hipótesis es que ciertos genes, como **un gen que influye en los niveles de serotonina en el cerebro, aumentan el riesgo de depresión solo en las personas que sufrieron grandes experiencias estresantes**. Después de que un estudio destacase este hallazgo, muchos investigadores/as intentaron replicarlo, algunos/as con éxito y otros/as no tanto. Los problemas con este tipo de investigación incluyen tanto la dificultad de medir la depresión como la dificultad de medir el estrés. Un estudio sugirió que el gen en cuestión aumenta el riesgo de depresión sólo después del estrés interpersonal (por ejemplo, muerte de un ser querido, divorcio, rechazo social, etc.) y no después de otros tipos de estrés.

La mayoría de las personas con depresión tienen familiares con depresión, y también familiares con otros problemas, como abuso de sustancias, trastorno de personalidad antisocial, trastorno de déficit de atención, bulimia nerviosa, migrañas, asma, artritis y otros. Muchas personas se recuperan de la depresión y luego desarrollan trastornos de ansiedad, abuso de sustancias o trastornos alimenticios. En otras palabras, los genes u otros factores que predisponen a la depresión aumentan la vulnerabilidad a muchos trastornos, no sólo la depresión (Kalat, 2017).

Aaron introduce el paradigma de la triada primaria para aplicarlo a diferentes tipos de depresión. Esto muestra las conexiones entre los aspectos cognitivos descritos anteriormente y los fenómenos afectivos, motivacionales y físicos de la depresión (Beck, 2009):

El primer componente de la triada: “Visión negativa del mundo” es el patrón de construir experiencias que representen la derrota, la privación o el desprecio; la vida es una sucesión de cargas, obstáculos o situaciones traumáticas.

El segundo componente: “Visión negativa del yo” es el patrón de verse a uno/a mismo/a de forma negativa, atribuyendo las experiencias desagradables de uno/a a defectos físicos, mentales o morales de

uno/a mismo/a.

El tercer componente: “Visión negativa del futuro” consiste en ver el futuro de una forma negativa. Los/as pacientes anticipan que sus dificultades o sufrimientos actuales continuarán indefinidamente. Al mirar hacia delante, ven una vida de incesantes dificultades, frustraciones y privaciones.

Las personas que tienen estos “pensamientos automáticos” interpretan situaciones ambiguas en su propia desventaja. Los/as terapeutas intentan que estos/as pacientes superen esos pensamientos y consigan reinterpretar lo que suceda de una forma más positiva (Kalat, 2009).

La mayoría de las personas que se deprimen después de un suceso altamente estresante encuentran útil hablar sobre sus reacciones a dicho suceso con un/a terapeuta, y todos los tipos comunes de psicoterapia parecen ser aproximadamente iguales en efectividad. Sin embargo, continuar hablando de una experiencia estresante, mes tras mes, hace más mal que bien. Discutir una mala experiencia demasiado tiempo es rumiar, lo que interfiere con la recuperación. Los/as buenos/as terapeutas ayudan al paciente a dejar atrás una experiencia y a seguir adelante con la vida.

¿QUÉ HACE A UNA PERSONA VULNERABLE A LA DEPRESIÓN?

La depresión parece ser el resultado de la vulnerabilidad de una persona a esta y de la presencia de un desencadenante. La vulnerabilidad a la depresión podría ser el resultado de tres problemas: personalidad o rasgos psicológicos; condiciones físicas, que incluyen causas médicas, biológicas y genéticas; y experiencias de vida. Estos factores no son claros y hay cierta superposición entre ellos.

Factores Psicológicos

Ciertos aspectos de tu personalidad pueden hacerte más vulnerable a desarrollar depresión. Por ejemplo, puede ser un/a perfeccionista y establecer metas poco realistas para ti mismo/a, o puedes ser excesivamente tímido/a y reservado/a, o muy dramático/a. Estos rasgos, en combinación con uno o más desencadenantes, pueden hacerte más vulnerable a la depresión. Como se señaló anteriormente, hay una cierta cantidad de mezcla de los factores: está claro que algunos aspectos del temperamento están determinados, en parte, genéticamente.

Condiciones Físicas

Factores genéticos. A veces, la depresión puede ser hereditaria, con factores genéticos aún desconocidos. Si un/a pariente cercano tiene depresión, es posible que tengas más riesgo de sufrirla en algún momento de tu vida. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la depresión se produce de forma natural en hasta el 10% de la población, por lo que los factores genéticos simplemente au-

mentan el riesgo normal. Es complicado porque alguien puede haber experimentado depresión debido, principalmente, a experiencias difíciles de su infancia y no por un gen que aumenta su vulnerabilidad. Sin embargo, en general, los genes requieren una experiencia de vida o un contexto para “activarse”. En circunstancias diferentes o mejores, la persona en cuestión podría no desarrollar depresión en absoluto. Las experiencias de vida podrían incluir adversidades durante la infancia o la adolescencia, como abandono emocional, acoso o abuso sexual. **Causas médicas de la depresión.** Muy pocas condiciones médicas agravan o imitan la depresión. Sin embargo, si tu historia clínica sugiere una posible causa médica o si no estás mejorando con tratamientos convencionales, es importante que tales causas se investiguen, a pesar de su relativa rareza. Algunas de estas causas médicas son: problemas de tiroides, falta de vitamina B6, falta de ácido fólico, falta de vitamina B12, consumo excesivo de alcohol y drogas, o uso de ciertos medicamentos. **Causas biológicas de la depresión.** Las explicaciones biológicas para algunos tipos de depresión están respaldadas por la investigación, que utiliza exploraciones cerebrales que muestran una disminución de la actividad en los lóbulos frontales del cerebro de las personas con depresión (en comparación con las exploraciones cerebrales de personas sin esta condición). Sin embargo, la actividad en el cerebro tiende a volver a la normalidad después de la terapia o la medicación. Esto sugiere que la actividad cerebral anormal es una consecuencia de la depresión, no una causa.

¿QUÉ PUEDE DESENCADENAR LA DEPRESIÓN?

Generalmente, la depresión ocurre como una respuesta muy comprensible a sucesos específicos y en un contexto particular. Muchos de los desencadenantes de la depresión son dificultades a largo plazo, que pueden agotarte con el tiempo. Los desencadenantes más comunes de la depresión son:

- Pérdida (por ejemplo, la muerte de un ser querido, la ruptura de una relación, la pérdida de un trabajo, la mala salud, la pérdida de oportunidades o una recesión financiera severa). Para algunas personas, la pérdida es muy difícil.
- Cambios en tu papel en la vida (por ejemplo, el cambio de trabajo, la emancipación de hijos/as menores o el aumento de responsabilidad y estrés en el trabajo). Estos son particularmente difíciles cuando tales cambios ocurren sin que tú los hayas elegido.
- Conflictos en una relación (por ejemplo, con tu pareja o con un miembro de la familia). Éstos son especialmente difíciles cuando tú puedes afrontarlos, subyugando tus propias necesidades, y te sientes resentido/a porque no estás siendo escuchado/a.
- Una sensación de que faltan cosas en tu vida (por ejemplo, una relación, hijos/as o un trabajo).

- No aprobar un examen importante, no conseguir algo en el trabajo y sentirte avergonzado/as por las consecuencias.
- Enfermedad física crónica o dolor.
- Desajuste horario o cualquier cosa que perturbe tu sueño.

A veces, la depresión parece aparecer de la nada, sin ningún desencadenante identificable o ningún factor social. En este caso, probablemente haya más factores biológicos en el trabajo (especialmente, en el caso del trastorno bipolar). En tal caso, tú puedes ser excesivamente crítico/a sobre el estar deprimido/a y afrontarlo, evitando tener el apoyo de tus amigos/as y familiares (Veale, 2007).

Directrices y métodos de intervención: búsqueda de un estilo de vida saludable

4.2.4

Las herramientas de autoayuda benefician a casi todas las personas que se esfuerzan. Muchas personas descubren que pueden superar problemas emocionales de menores a moderados trabajando con libros como este. Sin embargo, algunas dificultades requieren ayuda profesional, quizás porque la ansiedad o depresión es especialmente grave o porque los problemas de esas personas son simplemente demasiado complejos para abordarlos sólo con métodos de autoayuda (Smith, 2022).

Los tratamientos más comunes para la depresión son los medicamentos antidepresivos y la psicoterapia, dependiendo de la gravedad de los síntomas.

¿Qué es un estilo de vida saludable, en términos de prevención de la Depresión?

4.2.4.1

Cuando te comprometes a obtener un montón de nutrientes, ejercicio, y el sueño; cuando te liberas de toxinas, adicciones, y rencores; cuando abrazas prácticas espirituales saludables; y cuando tomas medidas para manejar y reducir el estrés en tu vida, estás en el camino hacia una mejor salud. Tu salud mental mejorará y también tu salud física. Por fundamentales que sean estas acciones, no son exhaustivas. Hay una amplia gama de opciones de tratamiento que puedes explorar en tu búsqueda de la plenitud y la curación. En nuestro enfoque personal para lidiar con la depresión, animamos a la gente a probar cualquier cosa que sea segura y sana (Murray, 2004).

Métodos de intervención para alcanzar el bienestar y deshacerse de la depresión

4.2.4.2

Así como no hay dos personas afectadas por la depresión de la misma manera, tampoco hay un único tratamiento para curarla. Lo que funciona para una persona podría no funcionar para otra. Sin embargo, al estar lo más informado/a posible, puedes encontrar los tratamientos que te pueden ayudar a superar la depresión, a sentirte feliz y esperanzado/a de nuevo, y a recuperar tu vida.

Hay algunos principios básicos respecto a la intervención en casos de depresión. ¡Presta atención! Estamos hablando de la intervención de autoayuda en la depresión leve, pues la depresión severa requiere medicamentos y no es la especialidad de este manual.

Aprende todo lo que puedas sobre tu depresión:

Es importante determinar si tus síntomas de depresión se deben a una afección médica subyacente. Si es así, esa afección deberá ser tratada primero. La gravedad de tu depresión también es un factor; cuanto más grave sea la depresión, más intensivo será el tratamiento que necesitarás.

Necesitas tiempo para encontrar el tratamiento adecuado.

Es necesario un poco de ensayo y error para encontrar el tratamiento y el apoyo que mejor funcione para ti. Por ejemplo, si decides seguir con la terapia, puedes realizar algunos intentos de encontrar un/a terapeuta con quien realmente conectes. Estate abierto/a al cambio y haz un poco de experimentación.

No confíes sólo en los medicamentos. Aunque los medicamentos pueden aliviar los síntomas de la depresión, por lo general, no es adecuado usarlos a largo plazo. Otros tratamientos, incluyendo el ejercicio y la terapia, pueden ser tan eficaces como los medicamentos, a menudo, aún más, pero no conllevan efectos secundarios no deseados. Si decides probar los medicamentos, recuerda que estos funcionan mejor cuando también realizas cambios en tu estilo de vida saludable.

Obtén apoyo social. Cuanto más cultives tus vínculos sociales, más protegido/a estarás de la depresión. Si te sientes estancado/a, no dudes en hablar con familiares o amigos/as de confianza, o busca nuevos contactos en un grupo de apoyo a la depresión, por ejemplo. Pedir ayuda no es un signo de debilidad y no significa que seas una carga para los demás. A menudo, el simple hecho de hablar con alguien cara a cara puede ser de gran ayuda.

El tratamiento requiere tiempo y compromiso.

Todos estos tratamientos para la depresión llevan tiempo y, a veces, pueden parecer abrumadores o frustrantemente lentos. Eso es normal. La recuperación suele tener sus altibajos.

La curación puede suceder y sucede individualmente... pero la mayor parte de la curación ocurre dentro de una comunidad. A menudo, las personas con depresión se sienten aisladas, solas e incomprensidas. Es por ello que los grupos para hablar sobre la depresión y compartir experiencias personales pueden ser tan poderosos. Estos grupos son muy necesarios porque la depresión es reconocida como uno de los problemas de salud mental más extendidos en el mundo (Jantz, 2019).

Aunque los enfoques individuales pueden ser útiles y, a veces, necesarios, la curación duradera ocurre a través de un enfoque integral y multifacético. La depresión siempre surge de múltiples factores que convergen de muchas direcciones diferentes en la vida de una persona. Tratar una única cosa, con un único método, puede llevarte hacia la curación, pero, por lo general, no será suficiente para la curación completa. Es por esto que el enfoque de persona completa aborda lo siguiente, según Jantz (2019):

- Conseguir un sueño amplio y reparador.
- Examinar el uso de la tecnología y asegurarse de que no contribuye a minimizar la depresión y a controlar el estrés.
- Descubrir adicciones ocultas.
- Resolver las tres emociones mortales: ira, culpa y miedo.
- Trabajar a través del proceso de perdonar las heridas y las angustias.
- Participar en el cuidado del alma y en prácticas espirituales.
- Participar en una actividad física constante.
- Fortalecer tu nutrición e hidratación.
- Desintoxicar tu cuerpo de contaminantes.
- Refrescar tus sueños y planes para el futuro.

SIETE MANERAS DE ASUMIR LA RESPONSABILIDAD DE TU BIENESTAR Y ALIVIAR TU DEPRESIÓN

Estos son siete principios que puedes seguir para ayudarte a cuidarte, según Gregory Jantz (2019):

1. No ignores lo que te aflige

Muchas personas tienen la actitud de “ignorarlo y esperar que se vaya”. La mayoría de los problemas de salud son como las caries en los dientes: no van a mejorar; de hecho, es probable que empeoren sin el tratamiento de un/a profesional calificado. Cuando se trata de tu salud física, mental y emocional, la negación no es tu amiga.

2. Para de procrastinar

A veces, tenemos toda la intención de acudir a un/a médico o abordar un problema. No estamos en una negación, sabemos que hay algo que está pasando que necesita ser resuelto. Tal vez incluso entendemos que el asunto es serio. Está en nuestra lista de tareas pendientes... pero, simplemente, nunca lo hacemos. Las razones por las que posponemos ciertas cosas son muchas y pueden variar según la persona. Es posible que algunas personas procrastinen debido a una mala gestión del tiempo, pero eso es poco probable. La realidad es que somos muy buenos/as encontrando tiempo para cosas que consideramos importantes (o incluso sólo agradables, por ejemplo, ¿cuántas horas has pasado en las redes sociales esta semana?).

La procrastinación se relaciona a menudo con los sentimientos negativos (como el miedo) o las necesidades percibidas (como la necesidad de estar bajo control) que hemos unido a la tarea en cuestión.

Además de crear un entorno donde pequeños problemas de salud pueden, potencialmente, convertirse en problemas más grandes, los estudios muestran que la procrastinación en sí es mala para ti mismo/a, aumentando el estrés y la ansiedad, y disminuyendo la calidad de su sueño, lo que afecta a cosas como el aumento de peso, el sistema inmunológico, y más. Averiguar qué está alimentando tu procrastinación puede ser útil, pero no es necesario. La procrastinación se puede resolver, y de forma rápida, simplemente haciendo lo que has estado posponiendo.

3. Mantente al día en tu condición particular

Con una simple búsqueda en internet, puedes mantenerte al día sobre los últimos descubrimientos y opciones de tratamiento. También te puedes unir a grupos virtuales o te puedes suscribir a boletines electrónicos relacionados con tus problemas de salud únicos. Y, si tu médico te recomienda evaluaciones periódicas o revisiones, no descuides estas citas porque en esos momentos te sientas bien o sin síntomas; la mejor forma de seguir así es mantener tu cuidado.

4. Valora tus medicamentos

Dado que muchos medicamentos pueden contribuir a la depresión, si estás experimentando síntomas de depresión, pide a un/a profesional de la salud que evalúe los medicamentos que estás tomando para ver si alguno podría estar afectando a tu lucha. Pregunta si las dosis sospechosas de esos medicamentos se pueden ajustar, eliminar o reemplazar por un medicamento o tratamiento diferente.

5. Se tu propio defensor/a

Otra forma de cuidarse es estar dispuesto/a a explorar nuevas opciones de tratamiento, programar citas con especialistas y buscar formas de curación no tradicionales. Ampliar tu red para recopilar un equipo de profesionales cualificados/as que se preocupen por tu salud lleva tiempo y esfuerzo, pero cosecharás las recompensas en una vida más larga y saludable. Por último, entender tus opciones de seguro y atención médica es un largo camino. Elegir a los/as médicos adecuados/as y los tratamientos adecuados es más fácil cuando entiendes lo que tienes disponible.

6. Mantén un buen registro de tu historial de salud

Tu historial médico o de salud es importante y puede informarte de tratamientos y técnicas futuras para curarte. Puede arrojar luz sobre las luchas actuales y proporcionar información a los/as profesionales de la salud actuales. Mantén un buen registro de las dolencias pasadas, de quién te ha tratado y de cualquier medicamento que hayas tomado.

7. Consigue un socio/a responsable

No se puede negar el poder de la responsabilidad. De acuerdo con un estudio realizado por la Sociedad Americana de Capacitación y Desarrollo, cuando establecemos un compromiso relacionado con un objetivo con un amigo/a o con un/a especialista (terapeuta, consejero/a, etc.), la probabilidad de completar esa meta sube al 65%. Y, si tienes una cita específica con tu socio/a responsable, relacionada con tu progreso o con tus resultados, la probabilidad de éxito sube al 95%.

Un socio/a responsable puede hacerte preguntas como estas: ¿Te mantienes al día con tus objetivos sobre el ejercicio? ¿Tomaste tu vitamina D hoy? ¿Cumpliste con tu meta de consumo de agua para hoy? ¿Estás acudiendo a las citas de atención médica que dijiste que necesitabas? ¿Te pusiste en contacto con ese/a médico para abordar tus síntomas de depresión, como prometiste que harías?

Dar permiso a alguien para preguntar sobre los objetivos de salud que nos fijamos tiene sentido. Los socios/as responsables no nos “obligan” a hacer nada, ni siquiera nos dicen qué hacer. Solo registran y nos preguntan cómo estamos teniendo éxito en las cosas que decimos que queremos hacer. Y, a veces, eso puede marcar la diferencia en el mundo. Cuando se trata de tú salud, tú mismo/a estás al cargo. Nadie sabe lo que estás experimentando tan bien como tú, y también eres la persona con más acceso a las decisiones y comportamientos que pueden tener el impacto más significativo en cómo te sientes. Nadie puede hacer esto por ti. Al aceptar la responsabilidad de tu bienestar, estarás en el camino hacia optimizar tu salud física, y también tu salud mental y emocional.

CAMBIAR EL ESTADO DE ÁNIMO TRISTE:

ESTRATEGIA 1

Corrige tus expectativas y predicciones

Pensar que estás deprimido/a todo el tiempo puede hacerte sentir aún más deprimido/a. Es probable que estés sintiendo mucha tristeza e infelicidad a lo largo del día, pero, cuando te despiertas esperando vivir cada día bajo una nube negra, tu estado depresivo solo puede empeorar.

- ¿Prevés más tristeza y menos felicidad en tu vida diaria de lo que en realidad sientes?
- Corrige tus expectativas negativas. ¿Tu día suele ir mejor de lo que esperas? Desarrollar una expectativa más precisa y equilibrada de tu estado anímico diario puede mejorar dicho estado de ánimo.

ESTRATEGIA 2

Toma tu temperatura emocional

Probablemente, es seguro decir que ninguno de nosotros/as tomamos nuestra “temperatura emocional”, al menos de forma regular. Todas las personas pasamos nuestros días sintiéndonos más o menos satisfechas, infelices, frustradas, alegres, contentas, nerviosas o ansiosas, sin molestarnos en tomar nota del flujo y del caudal de nuestras emociones. Pero lo que sí sabemos es que las emociones cambian a lo largo del día, incluso para las personas que están bastante deprimidas. Puede ser que estés experimentando más momentos de, al menos, algo de felicidad y menos momentos de tristeza de lo que supones. Aprender la verdadera naturaleza de tu estado de ánimo diario te ayudará a ser estratégico/a en tus esfuerzos de reparación del estado de ánimo. Aprenderás qué momentos del día están asociados con tus períodos más anímicamente bajos, y qué momentos del día te hacen sentir más esperanzado/a. Una vez que conozcas el flujo natural de tus emociones diarias, puedes usar tus estrategias de reparación del estado de ánimo de una forma más específica y eficiente.

Para desarrollar una imagen más precisa de tus cambios de humor a lo largo del día, es importante que mantengas un registro sistemático de tu experiencia diaria de emoción positiva y negativa. Idealmente, esto implicará el seguimiento de tu estado de ánimo cada hora, cada día, durante al menos 2 semanas.

ESTRATEGIA 3

Tiempo de trabajo para reparar tu estado de ánimo

Todo el mundo experimenta cierta variabilidad en las emociones positivas y negativas, así que ¿por qué no programar tu trabajo para reparar tu estado de ánimo para hacerlo coincidir con el aumento y la caída natural de tus emociones? Si tu depresión es bastante intensa, o si nunca has hecho la reparación del estado de ánimo antes, sería mejor comenzar con los momentos del día cuando te sientas menos deprimido/a. Afronta los momentos menos depresivos del día antes de empezar a trabajar en los momentos realmente difíciles, como pueden ser las noches, cuando puedes estar solo/a, cansado/a e inclinado/a a sentirte más triste de forma natural. La mayoría de la gente puede querer comenzar con las mañanas o con los fines de semana, ya que es cuando, en general, la tristeza es más baja y la felicidad es más alta.

ESTRATEGIA 4

Crea una jerarquía de estados de ánimo

Durante décadas, los psicólogos/as han descubierto dos intervenciones fundamentales que han demostrado ser altamente exitosas en el tratamiento de la ansiedad clínica y la depresión. La primera es separar un problema complicado en las partes que lo componen y después, trabajar en cada parte de una manera sistemática. El segundo enfoque, introducido originalmente en el tratamiento de la ansiedad, es el desarrollo de una jerarquía de exposición, una lista de situaciones temidas, clasificadas de menos a más temidas. El mismo enfoque se puede utilizar para programar tu trabajo de reparación de tu estado de ánimo. Para la mayoría de las personas, los momentos en que están solas son más deprimentes que los momentos en los que interactúan con otros/as, como en el trabajo o en sus momentos de ocio. Por tanto, puedes colocar los momentos en los que estás solo/a en la parte superior de la jerarquía de tu estado de ánimo. No empezarías la reparación de tu estado de ánimo en dicho momento, sino cuando sientas menos tristeza (cuando, por ejemplo, estés conduciendo hacia el trabajo). Esa hora del día podría estar más abajo en tu jerarquía de ánimo, ya que la tristeza es más breve y menos intensa.

ESTRATEGIA 5

Caza a tus “tigres” utilizando el monitoreo de situaciones

Los desencadenantes externos de un estado de ánimo deprimido pueden ser como los tigres que se esconden en la hierba: es posible que apenas seas consciente de su efecto sobre tu estado de ánimo porque no eres consciente de ellos o porque te has acostumbrado a ellos. O tal vez no aprecias completa-

mente su efecto negativo; sabes que estos problemas existen, pero subestimas su impacto negativo en ti. O puedes ser muy consciente de tus sentimientos depresivos, pero lo que los está causando puede no ser tan obvio. Y algunos desencadenantes externos pueden ser simplemente sutiles y transitorios.

Puede ser fácil ser consciente de que una pelea con tu cónyuge o una mala revisión de tu rendimiento en el trabajo te deprimió, pero es mucho más difícil ver que un rasguño en un mueble nuevo o un comentario desagradable de un amigo/a cercano/a realmente te afectó. También se puede tratar de un disparador que no haya ocurrido ahora, sino que venga desencadenado por recordar un suceso negativo del pasado. También podrías estar pensando que el suceso no debería estar molestandote, así que tratas de negar o racionalizar su efecto. Todos estos factores significan que identificar las situaciones y circunstancias externas asociadas con la sensación de depresión puede ser una tarea difícil.

Es necesario identificar las situaciones repetitivas que tienden a tener un efecto significativo en tu estado de ánimo deprimido (y que están sucediendo sólo en este momento), antes de que puedas lidiar con estos desencadenantes y reducir tu tristeza.

ESTRATEGIA 6

Enjaula a los tigres, minimizando los efectos negativos

Si continuamos con la analogía del tigre, una forma obvia de mejorar tu estado de ánimo es ver si puedes enjaular a tus tigres; es decir, si puedes contener o minimizar el impacto negativo de tus problemas, situaciones o circunstancias en tu bienestar emocional. Una vez que hayas completado el monitoreo de la situación descrita anteriormente y hayas identificado los desencadenantes de tu estado de ánimo deprimido, puedes determinar cómo reducir los efectos negativos que tienen en ti.

Determina si puedes reducir tu exposición a personas/situaciones difíciles o negativas. Puede ser que hayas estado viviendo con un problema o una situación difícil durante mucho tiempo. Reexamina la situación depresiva desde la perspectiva de reducir tu exposición a ella o, al menos, minimizar sus efectos negativos en tu estado de ánimo.

Tras reducir la exposición a esta situación o persona difícil/negativa, evalúa si esto ha generado una mejora directa en tu estado de ánimo, sin causar interferencias indebidas o angustia en tu vida diaria. Es importante que tus esfuerzos para minimizar el impacto negativo de los desencadenantes del estado de ánimo deprimido no se conviertan en evasión crónica.

ESTRATEGIA 7

Hazte cargo de la caza con un gráfico de responsabilidad

La mayoría de las circunstancias de la vida que te hacen sentir deprimido/a pueden ser incontrolables a través de la minimización o evitación. En estos casos, la única solución puede ser cambiar la situación. Continuando con la metáfora del tigre, es posible que tengas que “hacerte cargo de la caza”, es decir, asumir la responsabilidad de las circunstancias desagradables, cambiando tu forma de lidiar con ellas. Pero, antes de que puedas hacer esto, es importante tener una comprensión realista del nivel de control personal y responsabilidad que tienes sobre cada suceso.

Si sobreestimas tu control y responsabilidad, te sentirás frustrado/a por tus intentos de cambiar la situación, y puedes terminar sintiéndote aún más deprimido/a. Por lo tanto, lo primero que debes hacer antes de crear un plan de acción es llegar a una evaluación realista de tu responsabilidad y control. Al darte cuenta de que tienes mucho menos control y responsabilidad sobre el cambio de una situación negativa de lo que puedes haber pensado, puede mejorar tu estado de ánimo en sí mismo, ya que ahora puedes trabajar en aceptar las cosas que no puedes cambiar y limitar tus esfuerzos a aspectos del problema que están bajo tu control.

ESTRATEGIA 8

Enfrenta al tigre a través de la escritura expresiva

Aunque escribir sobre una experiencia difícil puede causar un aumento temporal de la emoción negativa inmediatamente, después de que una persona complete el ejercicio, en pocas horas esto desaparece. Para la mayoría de los individuos, la escritura expresiva conduce a emociones positivas como alivio, felicidad y satisfacción. Parece, entonces, que enfrentar a los tigres en tu vida (es decir, confrontar tus sentimientos sobre los fracasos, pérdidas y demandas irrazonables de la vida a través de la escritura expresiva) puede tener un impacto positivo en tu estado emocional. La escritura expresiva contrarresta la tendencia a evitar o inhibir el pensamiento sobre una situación perturbadora, que es una mala estrategia de afrontamiento, asociada con un estado de ánimo más negativo. También proporciona una oportunidad para expresar pensamientos intrusivos no deseados, lo que reducirá el impacto de estos pensamientos en tu estado de ánimo.

ESTRATEGIA 9

Toma una nueva perspectiva sobre el tigre

A veces, las dificultades de nuestra vida cotidiana son como tigres que parecen aparecer de la nada. Podemos estar haciendo algo, como de costumbre, cuando algo malo sucede; su precipitación nos arroja y reaccionamos mal, porque no entendemos verdaderamente la naturaleza de la dificultad. Por otro lado, podemos apegarnos emocionalmente a los problemas cotidianos que nos deprimen. Nos volvemos tan auto-centrados/as, tan preocupados/as por las consecuencias negativas a largo plazo, que fácilmente nos volvemos ciegos/as a posibles soluciones. Nos involucramos en cierta manera de lidiar con el problema y no podemos pensar de forma creativa; no podemos pensar en formas alternativas de hacerle frente. En otras palabras, estamos atrapados/as en nuestra propia perspectiva, nuestra propia forma de entender el problema. Esta visión estrecha nos puede alejar de cambiar la situación o de encontrar alguna otra solución. Lidiar con una dificultad repentina e inesperada o con un problema que ha existido durante mucho tiempo requiere que nos alejemos e intentemos ganar perspectiva, tratando de ver dicho problema desde otra perspectiva. Para ayudar a las personas a ampliar su conocimiento de un problema, los/as terapeutas cognitivos/as, a menudo, usan una intervención llamada "toma de perspectiva". Puedes aplicar esta estrategia a cualquier tigre que te esté esperando, especialmente a los giros repentinos e inesperados de la vida, que te dejan con una fuerte sensación de incertidumbre sobre el futuro.

ESTRATEGIA 10

Doma al tigre actuando

Tomas el control del tigre cuando te niegas a ser víctima de la negatividad, las pérdidas, las decepciones y los errores que te asaltan en tu vida diaria. Durante años, los/as terapeutas del comportamiento cognitivo han estado enseñando a los/as pacientes deprimidos/as y ansiosos/as un conjunto de habilidades de afrontamiento, llamadas "resolución de problemas", para reducir los factores estresantes en sus vidas. Ahora, puedes utilizar las mismas habilidades que una estrategia de reparación de tu estado de ánimo para cambiar una situación que te está causando depresión. A menudo, la forma más efectiva de reparar la tristeza es tratar de forma más eficaz con los problemas y las personas que causan el sufrimiento en tu vida.

- Define el problema: Antes de que puedas abordar una situación problemática, necesitas tener una comprensión clara de su naturaleza. Describe el problema en términos de comportamiento específicos, en lugar de en términos de sentimientos vagos y generalizados. Los problemas complejos necesitan ser divididos en partes específicas en las que puedas centrarte de una en una.
- Establece metas para el cambio: Crea una descripción muy específica, concreta y realista de cómo te gustaría que la situación cambiase. ¿Cómo podrías cambiar la situación de una forma que te hiciera sentir menos deprimido/a? ¿Cómo te gustaría manejar la situación y cuál es el resultado realista más deseable? Si el problema que te deprime es la "mala salud física", ¿cuáles serían las indicaciones específicas de que ahora tienes mejor salud?
- Soluciones a través de la lluvia de ideas: Anota tantas soluciones diferentes al problema como puedas imaginar, sin prejuizar o evaluar cuáles son las mejores. Es importante que pongas tu sensor en espera; se abierto/a y creativo/a, escribiendo cualquier solución que se te ocurra, sin importar lo ridículo que pueda parecer.
- Evalúa cada solución: Examina las soluciones que has anotado y escribe los pros/contras o las ventajas/desventajas de cada una. Rachel se dio cuenta de que intentar correr largas distancias inmediatamente, renunciar a su pasión por correr y cambiarla por la bicicleta eran poco realistas. Cada una de las otras soluciones tenía ventajas y desventajas, por lo que seleccionó una para su plan de acción, que parecía tener las mayores ventajas y las menores desventajas (en este caso, contratar a un entrenador personal y trabajar en un programa de fortalecimiento físico).
- Implementa un plan de acción: Después de seleccionar una solución, divídela en varios componentes o tareas que tendrás que aplicar para probarla. Describe lo que necesitas hacer, cuándo lo harás y cualquier problema que puedas encontrar al hacer la tarea. Luego, registra si lo probaste o no. Siguiendo el ejemplo anterior, el plan de acción de Rachel para iniciar un programa de fortalecimiento físico incluyó pedir recomendaciones a amigos/as, visitar varios gimnasios, buscar en internet programas de recuperación post-cirugía, consultar a su cirujana el tema del ejercicio físico, reunirse con un entrenador físico y programar su primera semana de entrenamiento físico.
- Evalúa el resultado: La resolución de problemas no termina al tomar medidas. Es importante proceder a este paso final y determinar si realmente tu transcurso de acción ha sido eficaz o, al menos, si estás en el camino correcto. Hay dos resultados que es importante considerar. En primer lugar, ¿la solución que elegiste ha conducido al tipo de cambio en el problema que deseas? Y segundo, ¿cómo el proceso de implementación de la solución (el plan de acción) ha afectado a tu estado de ánimo? ¿Te sientes más o menos deprimido/a por la acción que has tomado? Puedes decidir que has seleccionado el plan de acción correcto, pero ahora necesitas persistir más tiempo para cumplir tus metas. O puedes decidir que la solución no era la correcta, por lo que debes volver atrás, seleccionar otra solución y desarrollar un curso de acción diferente.

ESTRATEGIA 11

Conoce al crítico/a interno/a

El primer paso para silenciar al crítico/a interno es saber cómo te estás criticando a ti mismo/a. Ciertos pensamientos críticos negativos tienden a repetirse durante los períodos de tristeza. Afortunadamente, puedes entrenarte para ser más consciente de la voz crítica interna, para que puedas lidiar con una de las fuentes clave de tu estado de ánimo negativo. La mayoría de las personas que luchan con un estado de ánimo deprimido tienen uno o más temas críticos recurrentes, que se activan cuando el desaliento llega. A menudo, el crítico/a interno/a se centra en temas como la incompetencia, el fracaso, el rechazo, la desaprobación, el no ser amado/a, el abandono, la lástima, la vergüenza y la pérdida. Las situaciones negativas en el trabajo, la escuela, las relaciones, la salud, la economía e incluso el ocio pueden provocar estos pensamientos automáticos críticos sobre ti mismo/a. El primer paso para superar la voz crítica interna y reparar tu estado de ánimo deprimido es saber cómo de duro/a estás siendo contigo mismo/a. ¿Cuál es tu tema de autocrítica? ¿Qué es lo que más te disgusta de ti mismo/a?

ESTRATEGIA 12

Sopesa los hechos

Una vez que hayas descubierto el tema negativo recurrente en los pensamientos expresados por tu crítico/a interno/a, el siguiente paso es evaluar su exactitud. ¿Cómo se compara tu pensamiento con la vida real? ¿Cuál es la evidencia a favor y en contra de tu auto-evaluación crítica negativa? Aunque puede haber mucha evidencia de imperfección en tu vida, ¿estás exagerando tus cualidades negativas o la gravedad de la situación? Aprender a desafiar a tus pensamientos automáticos negativos (a corregirlos para que reflejen la realidad con más precisión) es la intervención de terapia cognitiva más potente para reparar el estado de ánimo deprimido. Llamamos a esta técnica de terapia “la recopilación de pruebas”, y se puede utilizar el siguiente formulario para hacer este tipo de trabajo de reparación de tu estado de ánimo.

ESTRATEGIA 13

Conoce tus prejuicios

Beck y sus compañeros/as han identificado varios errores cognitivos que las personas tienden a cometer cuando se sienten deprimidas. Estos errores contribuyen a nuestra tendencia a hacer evaluaciones negativas y a elevar el volumen de la voz del crítico/a interno/a.

- **Pensar todo o nada:** la tendencia a verse a uno/a mismo/a, a los demás e incluso a las situaciones en categorías de blanco o negro, sin grises (por ejemplo, pensar en ti mismo/a como altamente competente sólo si tienes éxito en absolutamente todo lo que haces, o como un completo fracaso, si luchas en algún área de tu vida).
- **Filtro negativo:** la tendencia a ver sólo los aspectos negativos de las personas o de las situaciones, ignorando los elementos positivos (por ejemplo, obsesionarse con un comentario crítico de un compañero/a de trabajo, sin recordar los comentarios amistosos y complementarios de otros/as).
- **Personalización:** la tendencia a asumir que tú eres responsable de sucesos negativos o del mal comportamiento de otras personas, y, por lo tanto, la tendencia a culparte excesivamente a ti mismo/a en lugar de a otros/as o a circunstancias externas (por ejemplo, tu amiga Marla hace un comentario brusco y asumes que tú debes enfadarte, en lugar de pensar que ella podría estar teniendo un mal día).
- **Sobregeneralización:** la tendencia a sacar conclusiones apresuradas, es decir, a hacer una generalización amplia de un solo incidente o situación (por ejemplo, asumiendo que tu matrimonio tiene problemas después de un acalorado desacuerdo verbal sobre las finanzas).
- **Catastrofización:** la tendencia a anticipar lo peor en el futuro, sin considerar posibles resultados menos negativos (por ejemplo, estar convencido/a de que perderás tu trabajo y tendrás que ejecutar la hipoteca cuando tu empresa anuncie que se va a reestructurar).
- **Imperativos (es decir, deberes):** la tendencia a juzgarte a ti mismo/a o a otros/as en términos de ideas o expectativas rígidas y fijas (por ejemplo, esperar que la gente siempre te trate de una forma educada y justa). Los/as terapeutas cognitivos/as han descubierto que aprender a detectar y corregir errores cognitivos puede conducir a mejoras en los estados de ánimo negativos.

ESTRATEGIA 14

Descubre una forma alternativa de pensar

Volverse experto/a en corregir al crítico/a interno/a excesivamente negativo/a y reemplazarlo por una perspectiva más razonable y equilibrada es una herramienta especialmente poderosa para reparar el estado de ánimo negativo o deprimido.

Este elemento esencial de la terapia cognitiva es uno de los factores que la ha convertido en un tratamiento tan eficaz para la depresión clínica. Llevará tiempo y práctica para que te vuelvas experto/a en generar alternativas. Al principio, puedes ver las alternativas como dudosas o difíciles de creer, dado que desafían tu vieja y crítica forma de pensar.

ESTRATEGIA 15

Considera las consecuencias

Es importante que también reconozcas las consecuencias (el coste para ti) de continuar escuchando la voz interna dura y crítica frente a la nueva alternativa más adaptativa. Por ejemplo, si tu pensamiento negativo es “Nunca tendré éxito en la vida” y has experimentado fallas significativas en tu trabajo o en tus relaciones, la recopilación de evidencia puede llevarte a la conclusión negativa. Pero también puedes ver esto desde una perspectiva práctica: ¿Qué efecto tiene pensar que nunca tendrás éxito en la vida en este momento? ¿Podría causar que te rindas y, así, termines cumpliendo lo que has llegado a esperar? Hay un serio coste en asumir que “nunca tendré éxito en la vida.” ¿No sería más útil adoptar una forma de pensar más esperanzadora, incluso si no es totalmente exacta? Los/as terapeutas cognitivos/as llaman a esto “análisis de coste/beneficio”.

ESTRATEGIA 16

Actuar contra los críticos/as internos/as

Nada podría ser más cierto cuando se trata de la reparación de tu estado de ánimo. Para cambiar verdaderamente el camino, piensas que, para sentirte menos deprimido/a, necesitas cambiar tu comportamiento; es decir, necesitas actuar según tu nueva forma alternativa de pensar. Este es el enfoque más poderoso que los/as terapeutas cognitivos/as utilizan con sus pacientes deprimidos/as para cambiar del pensamiento automático negativo al pensamiento adaptativo más positivo. Llamamos a esto “prueba empírica de hipótesis” y está diseñada para debilitar la creencia en los pensamientos negativos, auto-críticos y para fortalecer la creencia en las cogniciones alternativas más positivas. Esencialmente, esto implica planificar una serie de actividades que constituirán una prueba de tu pensamiento negativo frente a la alternativa más realista.

ESTRATEGIA 17

Completa un inventario de comportamiento

Utilizar una forma de auto-monitoreo más específica para cambiar de comportamiento implica calificar la sensación de logro y disfrute que obtuviste de tus actividades diarias. Por lo tanto, también debes completar un inventario de comportamiento.

ESTRATEGIA 18

Vigoriza tu inventario conductual

Clasifica tus dos listas de comportamientos positivos y negativos, de los menos difíciles de cambiar a los más difíciles. Además, echa un vistazo a las calificaciones de disfrute/logros asociados con los comportamientos positivos y a las calificaciones de tristeza asociadas con los comportamientos negativos. Rodea los comportamientos positivos que sean menos difíciles de cambiar, pero que están asociados con un disfrute/logro significativo, y procura aumentar estos comportamientos en su vida diaria. Haz lo mismo con los comportamientos negativos: rodea los que son menos difíciles de cambiar, pero se asocian con un nivel moderado de tristeza y empieza a trabajar para reducir estos comportamientos en tu vida diaria.

ESTRATEGIA 19

Establece metas para el cambio de comportamiento

- Empieza por establecer algunas prioridades. ¿Cómo te gustaría cambiar? En términos de lo que es importante para ti, tus valores personales y metas en la vida, ¿cuáles son las tareas más significativas e importantes que te gustaría realizar para lograr el cambio? Hacer cambios de comportamiento en las áreas importantes de tu vida tendrá el mayor impacto en la reparación de tu estado de ánimo deprimido. Entonces, ¿qué objetivos vitales son más importantes para ti: relaciones familiares, matrimonio, trabajo, finanzas, salud, ocio, amistades, asuntos espirituales... ?
- Piensa qué comportamientos positivos podrías aumentar y qué comportamientos negativos podrías disminuir para mejorar cada una de esas áreas de la vida, e inicia tu programa de cambio de comportamiento, centrándote en los comportamientos relacionados con los objetivos. Aumentar los comportamientos que te acercan a lograr tu meta y disminuir los comportamientos que frustran la consecución de esta. Cuando te sientas deprimido/a, o triste, determina si estás participando de un comportamiento negativo que interfiera con tu meta. Si es así, procura reemplazar ese comportamiento con un comportamiento positivo que mejore los objetivos.

ESTRATEGIA 20

Adopta el cambio de comportamiento

Aunque las estrategias anteriores ya te hayan ayudado a hacer cambios de comportamiento importantes, ciertos comportamientos pueden estar demostrando ser especialmente resistentes.

ESTRATEGIA 21

Aumenta el comportamiento gratificante

En este punto, deberías estar disminuyendo el comportamiento negativo y aumentando el comportamiento positivo. Sin embargo, muchas personas que luchan con la tristeza se centran más en eliminar lo negativo, porque cuando están decaídas no esperan que sus esfuerzos por sentir alegría o satisfacción tengan éxito, y se convencen de que intentarlo es demasiado difícil. Por lo tanto, evitan exponerse a las mismas experiencias que pueden mejorar su estado de ánimo. Por lo tanto, esta estrategia es un enfoque específico para aumentar el alcance de recompensar o reforzar las experiencias en tu vida diaria.

ESTRATEGIA 22

Saborea el cambio

El cambio de comportamiento proporciona sus propias recompensas, pero puedes intensificar sus efectos de reparación del estado de ánimo reconociendo y celebrando el trabajo que has hecho y los logros que has conseguido. Tómame el tiempo para retroceder, reflexionar sobre los efectos positivos de tus cambios de comportamiento y considerar cómo has tomado el control de tu estado emocional.

ESTRATEGIA 23

Completa una declaración de impacto de la rumiación

Ciertas creencias (por ejemplo, “rumiar pensamientos me hace sentir fuera de control, una mala persona, un fracaso”) contribuyen a sentimientos aún más fuertes de depresión. Por lo tanto, una persona podría comenzar con la creencia positiva (por ejemplo, “si pienso en esto lo suficiente, voy a resolver el problema”), pero terminar con la conclusión negativa (por ejemplo, “¿por qué no puedo resolver este problema? Debo ser un/a idiota”).

El poder de las creencias positivas erróneas sobre la rumia es una razón convincente para comenzar tu batalla contra la rumia depresiva, al desafiar esas creencias.

ESTRATEGIA 24

Reevalúa tu estado de ánimo depresivo

La rumia tiende a volver sobre sí misma, siempre trayéndonos de vuelta al pensamiento repetitivo sobre lo mal que nos sentimos porque estamos muy deprimidos/as. Esto puede ser contemplado como una rumiación centrada en la emoción, y nos deja sintiéndonos “deprimidos/as por estar deprimidos/as”. Por supuesto, estar deprimido/a por sentirse triste sólo intensifica el pensamiento negativo, lo que perpetúa el ciclo entre los pensamientos negativos y las emociones negativas.

Desarrollar una perspectiva realista y equilibrada sobre un estado de ánimo deprimido es clave para frenar la rumia depresiva, centrada en la emoción.

ESTRATEGIA 25

Re-calibra tus estándares

Cuando no logramos los objetivos importantes de nuestra vida, somos más susceptibles a reflexionar sobre nosotros/as mismos/as y nuestros defectos. Pero, a veces, nos quedamos atrapados/as en este tipo de pensamiento porque nuestros estándares de rendimiento son demasiado altos o nuestras comparaciones sociales son demasiado extremas. Una manera de tratar con esta forma desadaptativa de la comparación es reevaluar tus criterios de éxito. Quizás estás siendo más acertado/a en la consecución de tu meta de lo que piensas, y el problema es que tienes estándares excesivamente altos.

Ten en cuenta que tus estándares no te fueron transmitidos, sino que los adquiriste a través de experiencias de vida, y así puedes cambiarlos.

ESTRATEGIA 26

Programa una sesión de meditación

Una razón por la cual la melancolía puede tener un vínculo tan fuerte con el estado de ánimo depresivo es que parece natural y, sin embargo, incontrolable. Cuando comienzas a rumiar de esta manera, puede parecer algo espontáneo, como si fuera lo único que pudieras hacer en ese momento. No tienes que recordarte a ti mismo/a que es hora de empezar a meditar; parece que caes en ello con bastante facilidad, sin querer.

La meditación intencional funciona porque estás recuperando cierto grado de control sobre el proceso de meditar. También es un tipo de exposición, haciendo que los pensamientos rumiantes sean menos angustiosos y que el proceso de rumiar provoque menos ansiedad. Te ayuda a objetivar la rumia, es decir, a tratar los pensamientos como “sólo pensamientos” y no hechos o verdades sobre tu vida. Además, es una forma de experimentar la inutilidad de la rumia y su incapacidad para conducir a cualquier tipo de resolución; es verdaderamente una “experiencia de cinta de correr”.

ESTRATEGIA 27

Desarrolla tus habilidades de distracción

En los primeros años de investigación sobre la rumia, la distracción se consideraba lo contrario de la rumia. Las personas que participaron en actividades de distracción positiva (como hacer algo agradable, disfrutar de un pasatiempo, realizar algún ejercicio físico o contactar con amigos/as), cuando cayeron en un estado de ánimo deprimido, pensaban que estaban respondiendo de forma adaptativa a su estado de ánimo negativo. Por lo tanto, se creía que la distracción reduciría la rumia, aunque los resultados de la investigación no siempre han sido tan favorables.

ESTRATEGIA 28

Cultivar el Mindfulness o atención plena, aumentando la conciencia

Cuando nos sentimos deprimidos/as, tendemos a filtrar gran parte de nuestra experiencia actual, ya que nuestras mentes se centran en alguna experiencia negativa o decepcionante del pasado. Cuando pensamos en el pasado, gran parte de nuestra experiencia presente, momentánea, pasa desapercibida. Es cierto que somos conscientes de sentirnos deprimidos/as, pero esto se separa del resto de nuestra experiencia momentánea, que se filtra e ignora, debido a nuestra preocupación por el pasado. Lo que hace que este proceso sea aún peor es que nuestro pensamiento depresivo está muy sesgado por la información negativa, de modo que, incluso nuestro pensamiento del pasado, se convierte en una tergiversación sesgada de la realidad.

Para contrarrestar este proceso, la terapia de Mindfulness o atención plena enseña a las personas a prestar atención a aspectos de su experiencia actual que, a menudo, ignoran cuando se sienten deprimidas.

En lugar de intentar no pensar de forma negativa sobre el pasado, es decir, tratar de controlar los pensamientos, el Mindfulness enseña a los individuos a dejar de lado el pensamiento negativo, a dejar de intentar controlarlo (por ejemplo, “deja que los pensamientos negativos floten a través de tu mente sin esfuerzo”). Esto se hace a través de ejercicios de entrenamiento de atención, centrados en otros aspectos no emocionales de la experiencia momentánea. Este enfoque en otros aspectos de la experiencia total deja menos recursos de atención disponibles para preocupaciones sobre sucesos pasados o para la auto-reflexión crítica negativa.

ESTRATEGIA 29

Deja ir la negatividad descentralizando

Cultivar el Mindfulness o atención plena no significa que nunca tendrás pensamientos negativos y deprimidos sobre el pasado. El pensamiento negativo es parte de la vida; es una característica natural de tu cerebro emocional y no puedes borrar de tu memoria las heridas, pérdidas o fracasos del pasado. Por tanto, tener pensamientos negativos es inevitable, pero cómo lidiar con ellos determina su efecto en tu estado de ánimo. Descentralizar o tomar la perspectiva de un observador/a no crítico/a cuando tienes esos pensamientos, es otra estrategia terapéutica clave de la terapia de Mindfulness.

ESTRATEGIA 30

Expresa tus emociones negativas

El Mindfulness o atención plena también enfatiza la aceptación de sentimientos negativos, así como de pensamientos negativos. Aunque las personas son capaces de suprimir las emociones negativas a corto plazo, esto no es muy eficaz para reducir realmente la experiencia de la tristeza y, en realidad, puede conducir a un estado de ánimo más deprimido a largo plazo, especialmente cuando una persona deja de ejercer la supresión activa de la emoción.

La supresión emocional puede contribuir a un mayor estado de ánimo deprimido.

ESTRATEGIA 31

Encuentra paz y consuelo a través de la meditación

Basada en la abundante historia de la meditación budista, la meditación con Mindfulness o atención plena busca aumentar la conciencia del momento presente, a través de una atención clara, deliberada, tolerante y sin prejuicios hacia un único objeto de experiencia.

ESTRATEGIA 32

Recupera recuerdos positivos específicos

No esperes a sentirte deprimido/a para intentar pensar en recuerdos positivos por primera vez. Es importante que cada recuerdo positivo sea detallado, incluyendo información específica sobre el momento, el lugar y las circunstancias en que ocurrió la experiencia positiva. Es particularmente crítico recordar lo que hiciste para que el suceso positivo pasara y recordara qué consecuencias positivas se asocian con esta experiencia.

Las experiencias felices rara vez suceden de la nada; todos/as jugamos algún papel, por menor que sea, en

nuestras experiencias personales. Por lo tanto, considera el papel que has desempeñado en la creación de recuerdos positivos.

ESTRATEGIA 33

Realinea tus recuerdos negativos

Los recuerdos negativos pueden parecer como buitres esperando lanzarse sobre ti, cuando tu estado de ánimo es bajo. Su tendencia a entrar en tu mente puede ser algo inevitable, pero hay mejores formas de pensar en el pasado negativo que reducen su impacto en el estado de ánimo deprimido. De eso se trata esta estrategia.

Aunque los efectos de la supresión negativa de la memoria están lejos de resolverse, es seguro concluir que intentar no pensar en una experiencia negativa pasada es un esfuerzo de reparación del estado de ánimo desadaptado. Así que el mejor consejo para todo el mundo es no tratar de suprimir los recuerdos personales negativos, sino aprovechar la negatividad de dichos recuerdos desagradables, trabajando con ellos de una manera más productiva.

ESTRATEGIA 34

Enfrenta la bola de cristal

Puedes empezar a reconstruir un sentido de esperanza ahora mismo, haciendo un balance de tu nivel de esperanza para el futuro. Se trata de mirar en tu “bola de cristal” personal y de examinar tus deseos para el futuro.

El objetivo es llegar a una perspectiva más realista y equilibrada, en la que puedas reconocer verdaderamente lo positivo.

ESTRATEGIA 35

Define tus metas vitales y valores

La esperanza requiere que tengamos metas y aspiraciones vitales, y estas, a su vez, se derivan de nuestros valores personales, es decir, de lo que consideramos significativo y valioso. Nuestros valores pueden centrarse en una variedad de ámbitos, como la familia, las relaciones sociales, la riqueza, la salud, la popularidad, la profundidad espiritual y la caridad.

Así que las preguntas ahora son estas: ¿Cuáles son sus valores y cuánto te centras en su logro?

Los valores personales guían la selección de objetivos, que dan sentido y propósito a la vida.

ESTRATEGIA 36

Construye un guión de imágenes positivas

Recientemente, los/as investigadores/as han descubierto que las imágenes mentales tienen un impacto mucho más poderoso en las emociones que el simple pensamiento con palabras: actúa como un amplificador emocional. En otras palabras, los sentimientos positivos se sienten con más fuerza cuando se visualizan mentalmente sucesos positivos futuros, en comparación con el mero hecho de pensar en ellos. Los investigadores/as clínicos/as también han demostrado que las imágenes positivas pueden reducir el estado de ánimo deprimido.

Las imágenes son un amplificador del estado de ánimo; soñar despierto/a puede aumentar el estado de ánimo positivo y reducir los sentimientos negativos.

ESTRATEGIA 37

Participa en el contraste mental

Un estado anímico triste leve puede tener un impacto positivo en la resolución de problemas y en el logro de tu meta, si tus expectativas de éxito son altas y te involucras en una estrategia cognoscitiva llamada “contraste mental”. Este proceso implica imaginarse (de forma intencionada) una meta futura positiva y después reflexionar sobre los obstáculos o problemas en la realidad actual que interfieren con el logro de tal meta futura.

El bienestar emocional es una combinación de esperanza para un mañana prometedor con la aceptación de lo que no podemos cambiar.

ESTRATEGIA 38

Cuenta tus conexiones

El primer paso para volver a conectar con los/as demás es hacer una auditoría de tu red de apoyo social. ¿Quiénes son las personas con las que tienes relaciones, desde conocidos/as ocasionales hasta familiares íntimos? ¿Hay gente de tu pasado a la que no has contactado desde hace mucho tiempo? ¿Podrías conectar con otros/as, pero nunca te ha molestado en seguir conversaciones anteriores con ellos/as?

ESTRATEGIA 39

Participa en la planificación social

Para hacer cambios en cómo te relacionas con los demás, necesitas desarrollar un plan. Tener más iniciativa en tu vida social no sucederá por accidente; necesitas ser estratégico/a.

ESTRATEGIA 40

Aprende a escuchar

La cantidad de disfrute que obtienes de las interacciones sociales depende tanto de tu estilo interpersonal como de tu compañía social y de lo que estés haciendo. Es decir, el potencial para la reparación del estado de ánimo aumenta cuando se tiene una interacción social agradable y placentera. Una forma de asegurar una experiencia así de positiva es practicar buenas habilidades interpersonales; y una de las mejores habilidades sociales es escuchar. A la mayoría de nosotros/a nos resulta difícil escuchar y esto es especialmente cierto cuando nos sentimos deprimidos/as. Es mucho más probable que hablemos de nosotros/as mismos/as antes que escuchar lo que nos dice un amigo/a o familiar.

ESTRATEGIA 41

Iniciar el contacto interpersonal

La mayoría de las personas que luchan con el estado de ánimo bajo descubren que es más fácil ser pasivo/a, sumiso/a y no asertivo/a en sus relaciones sociales antes que iniciar el contacto con los/as demás. Así que tomar la iniciativa, ser más asertivo/a y dar el primer paso para participar en intercambios sociales puede parecer extremadamente difícil, especialmente si, además, eres una persona introvertida o estás luchando contra la ansiedad social y la depresión. Pero, de hecho, esperar a que los amigos/as o familiares sean quienes establezcan contacto significa que no tienes el control de tu vida social. Te pone en un estado más vulnerable e indefenso, y te priva de la oportunidad de utilizar el contacto social para reparar tu estado de ánimo deprimido. Aunque la perspectiva puede parecer intimidante, la única manera de revitalizar tus conexiones con los/as demás es tomar la iniciativa e iniciar el contacto social.

ESTRATEGIA 42

Practica el ser auténtico/a

Si has estado deprimido/a durante un tiempo, es probable que hayas dejado de ser una persona amigable. Sin duda, tiendes a ignorar a las personas, a realizar tus actividades diarias solo/a, y a evitar el contacto visual o la interacción con los/as demás tanto como sea posible. Pero decir "hola", sonreír, preguntar a conocidos/as o incluso a extraños/as sobre su día, es decir, ofrecer saludos amistosos, tiene una influencia positiva en los/as demás y realmente te hará sentir mejor. Una sonrisa o un comentario casual a las personas extrañas con las que interactúas a diario, como cajeros/as, empleados/as de alguna tienda, camareros/as, vecinos/as que esperan al ascensor, repartidores/as o personas que hacen cola en un restaurante, expresa amabilidad. Aunque no te sientas especialmente amistoso/a, estos pequeños comportamientos pueden tener un efecto positivo momentáneo en tu estado de ánimo.

Todos/as diferimos mucho en nuestras personalidades y la amistad puede ser mucho más difícil para ti que para otros/as. Al principio, te sentirás extraño/a y bastante falso/a, pero con la repetición llegarás a sentirte más auténtico/a.

ESTRATEGIA 43

Toma la iniciativa de la intimidad

La mayoría de nosotros/as tenemos seres queridos en nuestras vidas; tenemos parejas, hijos/as, nietos/as, padres, madres y/o hermanos/as. Todos/as somos parte de alguna red familiar, aunque los miembros de dicha familia pueden estar repartidos por todo el país o por el mundo. Es mucho más probable que el conflicto, la dilación o el simple descuido estén causando cualquier separación de ellos. Las conexiones íntimas fuertes pueden hacer maravillas para reparar la sensación de abandono y alienación que puede resultar de estar atrapado/a en la tristeza.

ESTRATEGIA 44

Se participativo/a, no un evitador/a

Una de las principales causas sociales del aumento de la depresión y la ansiedad en la sociedad contemporánea es la pérdida de comunidad. La variedad de grupos abiertos a nuevos miembros es casi infinita. Hay clubes de lectura, grupos de afición, grupos de acción social, organizaciones de voluntariado y caridad, grupos religiosos (iglesias, sinagogas, mezquitas, etc.), grupos de ejercicio y reducción del estrés (yoga, pilates, etc.), cursos extracurriculares universitarios y muchos otros. Sea cual sea tu interés o intereses, probablemente haya una clase o grupo de personas que comparten su interés.

ESTRATEGIA 45

Practica la apreciación intencional

Si estar ocupado/a y preocupado/a por tus miedos y dificultades puede entristecer tu estado de ánimo, cambiar tu atención a las pequeñas comodidades de tu vida tendrá el efecto contrario: mejorará tu estado de ánimo, al menos de forma momentánea. El momento es en lo que estamos trabajando: disfrutar de la vida momento a momento. Si estás pensando que no tienes pequeños placeres o que no hay momentos reconfortantes en tu vida, es probable que hayas estado demasiado ocupado/a y preocupado/a para darte cuenta. Necesitas aprender a reducir la velocidad, a cambiar tu atención para que puedas “parar y oler las rosas.” Esta es, en realidad, una estrategia poderosa para reparar los estados de ánimo negativos.

ESTRATEGIA 46

Construye una imagen compasiva

Necesitas ser capaz de ver la compasión activa hacia ti mismo/a y hacia los/as demás en tu mente. Será difícil, si no imposible, desarrollar una mente compasiva sin algún propósito, alguna idea o imagen de cómo serías tú, si ejercieses compasión y bondad hacia ti mismo/a y hacia los/as demás.

ESTRATEGIA 47

Abraza tu angustia con amor

Si tu estado de ánimo se desploma con frecuencia, sin duda, están ocurriendo sucesos angustiantes en tu vida. Posiblemente estás luchando con sentimientos de dolor, rechazo, decepción o fracaso. ¿Por qué no responder a esta angustia con la imagen de auto-compasión?

ESTRATEGIA 48

Haz sonreír a otros/as

Desde los gestos más pequeños de bondad (como una sonrisa, abrir la puerta o dejar que otros/as salgan primero) hasta actos más grandes (como dar regalos, pasar tiempo con alguien que lo necesita o que sufre, o ser voluntario/a), los actos de bondad pueden ser contagiar sus efectos positivos a uno/a mismo/a y los/as demás. Los investigadores/as están empezando a entender los efectos positivos de la bondad y la generosidad hacia los demás. Incluso un pequeño acto de bondad, como sonreírle a una persona, puede tener un impacto positivo. La sonrisa se interpretará como una expresión de felicidad, que luego es contagiosa, por lo que la persona que recibe la emoción feliz imitará la felicidad e incluso mostrará un cambio de actitud positiva (especialmente, si al receptor/a le gusta la persona feliz). Hay evidencias de que la sonrisa auténtica puede reducir los efectos del afecto negativo y está asociada con un mejor ajuste emocional.

ESTRATEGIA 49

Elige el ejercicio físico adecuado

La Organización Mundial de la Salud y el Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE.UU. recomiendan, al menos, 2,5 horas por semana de actividad física aeróbica de intensidad moderada durante períodos de 10 minutos o más; o, al menos 1,25 horas por semana de actividad física aeróbica alta (ejercicio físico aeróbico intenso o alguna combinación equivalente de actividad de intensidad moderada y fuerte).

ESTRATEGIA 50

Escribe un diario de felicidad

Puede ser algo propio de la naturaleza humana el hecho de anotar las cosas negativas que nos suceden de forma más rápida y eficiente que las cosas positivas. Las situaciones que involucran pérdida, fracaso y peligro amenazan nuestra supervivencia, mientras que las experiencias de éxito, logro y maestría tienen efectos mucho menos inmediatos.

Comienza a rastrear las experiencias diarias de alegría y felicidad.

DATOS SOBRE LA DEPRESIÓN

**ES COMÚN.
NO ES ALGO QUE QUISISTE.
TE RECUPERARÁS.
VOLVERÁS A SER LA MISMA PERSONA DE SIEMPRE.**

La depresión es un trastorno común. Afecta del tres al cuatro por ciento de las personas adultas. La depresión se puede sentir como una condición desesperada. A pesar de que una persona esté sufriendo ahora, las depresiones responden al tratamiento. Las perspectivas de recuperación son excelentes. Hay muchos tratamientos diferentes disponibles, muchos medicamentos y psicoterapias diferentes, por lo que las personas no necesitan sentirse pesimistas, si el primero no funciona. La mayoría de las personas con depresiones se recuperan bastante rápido con tratamiento y algunas se recuperan sin tratamiento, aunque puede llevarles más tiempo. El pronóstico es bueno, aunque algunas personas pueden necesitar un tratamiento continuo durante largos períodos de tiempo para prevenir la recurrencia. Una vez que reciben tratamiento, las personas deben volver a su funcionamiento normal cuando los síntomas desaparezcan. Hay una variedad de tratamientos estándar, siendo la psicoterapia uno de ellos. Mientras que una persona está deprimida, puede no sentirse sociable o no hacer las cosas que solía hacer. Es posible que tenga que explicar esto a sus familiares. La expectativa es que, a medida que una persona se recupera, reanude sus actividades normales y debe volver a la normalidad (o incluso a una situación aún mejor). De hecho, hay muchas razones para esperar que la persona se encuentre mejor que antes, aunque puede ser difícil creer esto cuando la persona se siente deprimida y desesperanzada (Weissman, 1995).

El mensaje subyacente es que la depresión es un trastorno en el que no tenemos el control total, pero del que nos recuperaremos sin daños residuales graves. El tratamiento acelerará la recuperación. La depresión no es un fracaso, ni un signo de debilidad, ni un castigo por la mala conducta pasada, ni siquiera un acto deliberado. No es algo que hayamos querido.

**APOYO SOCIAL
DESPERSONALIZACIÓN
SOBRECARGA
LUGAR DE TRABAJO
SIGNOS**

Introducción sobre el Burnout: Definición, conceptos generales

4.3.1

BURNOUT



La necesidad de estudiar el síndrome de Burnout (o síndrome del trabajador/a quemado/a) está vinculada al derecho a la protección de la salud que todo trabajador/a tiene como miembro de una organización. Este derecho implica no estar sometido/a a las diversas causas de exposición que originen cualquier posible deterioro de la salud. Así, en el caso del Burnout, este daño se produce por causas de exposición a riesgos psicosociales, organizativos o de organización del trabajo en entornos de demanda de servicios humanos. Demandas que, en el actual entorno socioeconómico, son cada vez mayores, específicamente con respecto a elementos de naturaleza emocional. El trabajo emocional, definido como el requisito de expresar emociones socialmente deseables durante las transacciones de servicio, es un elemento clave en el síndrome de Burnout. Además, el interés en el estudio de los procesos de estrés laboral y la preocupación de las organizaciones sobre la calidad de la vida laboral que ofrecen a sus empleados/as, apoyan la necesidad de una mejor comprensión del fenómeno del Burnout. Una empresa es más competitiva y eficiente si sus empleados/as están sanos/as y tienen una mejor calidad de vida en el trabajo; de lo contrario, tiene un impacto negativo en la organización (más incidentes y accidentes, absentismo, menor productividad, menor calidad, etc.). Tampoco debemos subestimar las consecuencias para la sociedad de los/as profesionales afectados por este síndrome, tanto en términos de costes de servicio como económicos.

Aunque, en general, es importante que los/as profesionales de la salud puedan identificar y diagnosticar esta patología, para los/as profesionales que se ocupan específicamente de la prevención de riesgos laborales es aún más importante identificar los factores de exposición que pueden conducir a la aparición de este tipo de daño a la salud, ya sea más o menos grave, o tenga más o menos consecuencias para el individuo.

El estudio de este síndrome ha sido realizado por muchos autores, a menudo, con algunas diferencias en matices conceptuales. Esto se deriva de la dificultad de definir un proceso complejo como este síndrome, así como de discriminarlo del concepto de estrés relacionado con el trabajo.

Fue Herbert Freudenberger (EE.UU.) quien, en 1974, describió por primera vez este síndrome clínico. Básicamente, explicaba el proceso de deterioro en la atención profesional y los servicios prestados en educación, trabajo social, salud, etc. Lo definió como “una sensación de fracaso y una experiencia agotadora resultante de una sobrecarga por las demandas de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador/a”.

Cristina Maslach (1976) estudió lo que llamó “pérdida de responsabilidad profesional”, por lo que, desde un punto de vista psicosocial, describió el síndrome sin estigmatizar a la persona psiquiátricamente. Para Maslach, el síndrome de agotamiento o Burnout ocurre exclusivamente en las profesiones de ayuda (por ejemplo, entre los trabajadores/as de servicios sanitarios y educadores/as al servicio del público). Son las excesivas demandas emocionales, externas e internas, imposibles de satisfacer, las que producen la experiencia del fracaso personal, después de invertir en el trabajo una carga emocional excesiva.

En 1986, Maslach y Jackson definieron este síndrome como “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre los individuos que trabajan con personas”. Estos primeros estudios enfatizaron la importancia de las diferencias individuales (como la personalidad) en lugar de la influencia de las condiciones objetivas de trabajo.

En 1988, Pines y Aronson propusieron una definición más amplia, no restringida a las profesiones de ayuda: “Es el estado de agotamiento mental, físico y emocional producido por la implicación laboral crónica en situaciones emocionalmente exigentes”. Las demandas psicológicas excesivas no sólo se encuentran en el servicio de atención directa al público, sino que también pueden ocurrir en otras áreas de trabajo, como en puestos directivos, trabajo comercial, política, etc. Pines destaca la importancia, en términos de prevención, de la calidad de las relaciones interpersonales en el trabajo, el modo de supervisión y las oportunidades de aprendizaje continuo y desarrollo profesional disponibles para el empleado/a.

Brill, otro investigador en esta área, lo entiende como un estado disfuncional relacionado con el trabajo en una persona que no sufre de ningún otro trastorno psicopatológico significativo. Una vez que el/la trabajador/a está afectado/a, si no recibe una intervención externa para cambiar las condiciones que le han llevado a esta alteración o si no recibe un reajuste en el trabajo, él o ella no será capaz de recuperar su salud. El síndrome del trabajador quemado no ocurre como resultado de un salario insuficiente o de la incompetencia por la falta de conocimiento, o las dificultades físicas, ni es el resultado de ningún trastorno mental.

Contexto social actual como factor causante de problemas en el Burnout

4.3.2

El síndrome de Burnout es una de las lesiones psicosociales más importantes en la sociedad actual. El ritmo de vida, la transformación de los mercados y de la estructura del sector económico (por ejemplo, ha habido un aumento en el trabajo emocional y mental), las demandas de una mayor calidad de trabajo, junto con los costes que el agotamiento conlleva para los trabajadores/as y las organizaciones (Salanova & Llorens, 2008), ha demostrado la necesidad de conocer y tomar medidas para prevenir el Burnout y sus efectos.

Para comprender el síndrome de Burnout es necesario entender, en primer lugar, la influencia de los factores psicosociales en el trabajo: por un lado, las interacciones entre los trabajadores/as, el medio ambiente, la satisfacción laboral y las condiciones organizativas, y por otro, las habilidades, necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo (Uribe, 2015). Todos juntos tienen efectos sobre el rendimiento de los trabajadores/as y sobre su propia salud. Es importante destacar que las personas que están experimentando Burnout o agotamiento laboral pueden tener un impacto negativo en sus colegas o compañeros/as de trabajo, ya sea causando mayores conflictos personales o alterando las tareas de trabajo: en este sentido, se puede decir que el síndrome de Burnout puede ser “contagioso” (Maslach, 2009) y perpetuarse a través de interacciones en el trabajo.

En general, se considera que el síndrome de Burnout es una respuesta al estrés crónico (a largo plazo y acumulativo) en el trabajo, con consecuencias negativas en el lugar de trabajo y también a nivel individual y organizativo, y que tiene peculiaridades muy específicas en determinadas áreas de trabajo, ya sea profesional, voluntario o doméstico, cuando se realiza directamente con grupos de personas usuarias, ya sean altamente dependientes o enfermos/as.

Estos casos son los más repetidos, lo cual no excluye otros, aunque hay que señalar que el síndrome se manifiesta menos en trabajos manuales, administrativos, etc. En estos casos, el estrés laboral no suele conceptualizarse como Burnout, según la discriminación general en el campo de la psicología (Buendía & Ramos, 2001; Hombrados, 1997). Sin embargo, ocurre en áreas como el voluntariado, sin la existencia de factores condicionantes como el trabajo, el salario, las jerarquías, etc. (Moreno & cols. 1999).

Así, por ejemplo, Freudemberger (1974) utilizó el concepto de Burnout para referirse al estado físico y mental de los/as jóvenes voluntarios/as que

trabajaban en su “Clínica Gratuita” en Nueva York. Estaban esforzándose en sus roles profesionales, sacrificando su propia salud para alcanzar ideales superiores y recibiendo poca o ninguna recompensa por sus esfuerzos. Así, después de uno a tres años de trabajo, mostraron comportamientos de irritación, agotamiento, actitudes cínicas hacia las personas usuarias y una tendencia a evitarlas (Buendía & Ramos, 2001; Ramos, 1999; Buendía 1998; Mingote, 1998; Hombrados, 1997). Al mero concepto de “estar quemado” se añadió algo que ya no era sólo estrés relacionado con el trabajo, sino también el significado para la persona del trabajo que él/ ella hace, su propia capacidad para generar estrategias de afrontamiento, la misión a realizar que a veces genera una excesiva implicación en el trabajo y puede terminar en la deserción o negligencia de las personas usuarias, y también de sí mismo/a (Mingote, 1998).

En general, se considera que las relaciones sociales dentro y fuera del lugar de trabajo pueden amortiguar los efectos del síndrome de Burnout. Los efectos positivos de las relaciones sociales sobre los factores estresantes se consideran, en general, positivos en el lugar de trabajo. Los efectos positivos de las relaciones sociales sobre el trabajador han sido clasificados como emocionales, informativos e instrumentales. En cualquier caso, es esencial que haya apoyo social, lo que da lugar a la integración social, a la percepción de la disponibilidad de otras personas para informar o comprender, y a la prestación de ayuda y asistencia material (Manassero & col., 2003, Hombrados, 1997). House (1981) ha clasificado varias fuentes de apoyo social: pareja, familiares, vecinos/as, amigos/as, compañeros/as, superiores o supervisores/as, grupos de autoayuda, profesionales de servicios y cuidadores/as (Manassero & cols., 2003). En general, las variables sociales aceptadas serían:

a) Variables sociales extra-ocupacionales. Los estudios sobre el Burnout enfatizan la importancia del apoyo de estas fuentes, ya que permiten al sujeto sentirse amado, valorado y cuidado. Según Repetti (1989), el apoyo familiar, en el hogar, mitiga los pequeños efectos estresantes de la vida cotidiana. Los trabajadores/as que tienen apoyo social a través de familiares, amigos/as, compañeros/as de trabajo o grupos de oración, entre otros, son menos propensos a desarrollar el síndrome de Burnout. En general, la falta de apoyo social puede ser un factor de estrés e incluso puede acentuar otros factores estresantes, ya que la presencia de apoyo social reduce o elimina los estímulos estresantes, modifica

la percepción de los factores estresantes, influye en las estrategias de afrontamiento y mejora el estado de ánimo, motivación y autoestima.

b) Variables organizativas. A menudo, el síndrome de Burnout se desencadena en condiciones de trabajo particularmente estresantes, como la sobrecarga laboral, el contacto directo con la enfermedad, el dolor y la muerte, los cambios tecnológicos demasiado rápidos, etc.

Los factores de riesgo organizativos incluyen factores estresantes relacionados con las demandas de empleo, el control del trabajo, el entorno físico de trabajo, el contenido del trabajo, los aspectos temporales de la organización, la inseguridad laboral, el desempeño de roles, las relaciones laborales interpersonales, el desarrollo profesional, las políticas organizativas y el clima laboral.

Se han estudiado ampliamente las características de las demandas laborales y el estrés laboral. Se distinguen dos tipos: cuantitativo y cualitativo. El primero se refiere a la carga de trabajo y el segundo al tipo y contenido de las tareas de trabajo (naturaleza y complejidad de las demandas laborales). Tanto el exceso de trabajo como la carga de trabajo excesivamente baja tienden a ser desfavorables, en comparación con los niveles moderados. Los altos niveles de sobrecarga de trabajo y la presión de tiempo disminuyen el rendimiento cognitivo, aumentan la angustia afectiva y la reactividad fisiológica.

A partir de las demandas cualitativas, se han estudiado los efectos estresantes de trabajos con riesgos y peligros mucho mayores que otros (bomberos, policías, etc.) y los efectos adversos de la monotonía y la simplicidad del trabajo. Las tareas de trabajo fragmentadas y repetitivas (trabajadores/as industriales) se han asociado con insatisfacción, ansiedad y problemas somáticos. También se ha llegado a la conclusión de que las tareas de control y el control industrial exigen una atención continua y son potencialmente estresantes. Dicho control está relacionado con los niveles de responsabilidad, es decir, los excesos de responsabilidad son fuentes de estrés, por ejemplo, si los errores de control implican la calidad o el coste del producto, o incluso la muerte de los trabajadores/as. En resumen, el grado de riesgo ambiental, la presión y la

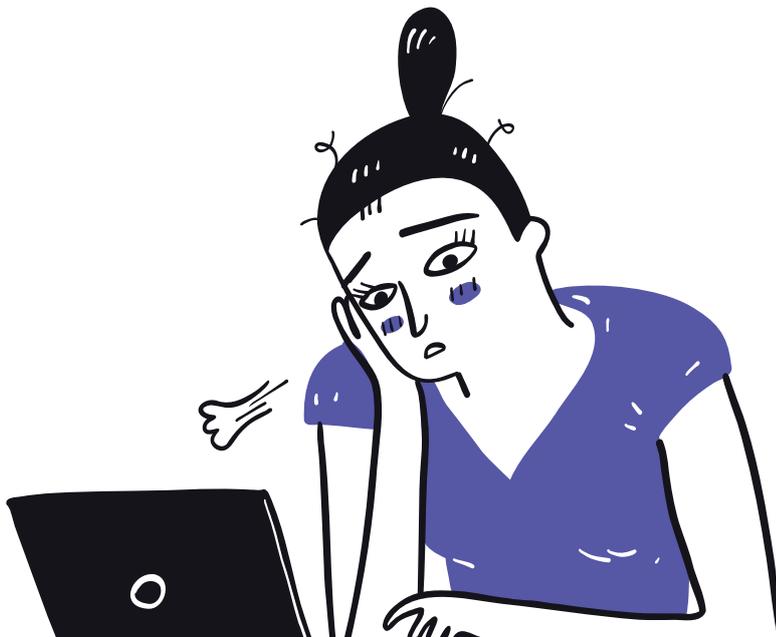
excesiva responsabilidad son factores estresantes potenciales.

La posibilidad de utilizar y desarrollar habilidades y competencias en el trabajo, sin excederse, promueve la satisfacción laboral. Por lo tanto, se concluye que, en general, un trabajo activo con alta demanda y alto control promueve nuevas habilidades y comportamientos de afrontamiento. Pero se recomienda analizar las preferencias y recursos personales, en relación con las demandas de trabajo, cuando se trata de evitar el estrés laboral.

Otro elemento importante para el Burnout son las condiciones del tiempo de trabajo: trabajo por turnos, altas rotaciones, trabajo nocturno, largas horas de trabajo o muchas horas extras, horas de trabajo de duración indeterminada...

La duración de los turnos y la rotación están relacionadas de forma positiva con la calidad del sueño, la satisfacción laboral, la atención, el rendimiento cognitivo y los accidentes. En términos generales, al aplicar un sistema particular de turnos y rotación, es necesario tener en cuenta los factores culturales, económicos y sociales ambientales y las características del empleo, junto con los factores demográficos y las características individuales al analizar las respuestas al trabajo.

Una de las cuestiones laborales más estudiadas es la definición de los roles laborales, como resultado de la interacción social del trabajador/a en el entorno laboral. Estas interacciones pueden conducir a ambigüedad de roles (falta de información) y conflicto de roles (demandas contradictorias entre sí), resultando en estrés de roles: tal estrés causa tensión, ansiedad, insatisfacción y la tendencia a abandonar el trabajo. Hay ciertos tipos de trabajo que son más vulnerables al estrés de los roles, como los roles limítrofes, los niveles jerárquicos intermedios y los trabajos mal definidos. La preocupación por el desarrollo profesional puede ser una fuente de estrés, ya que las personas aspiran a progresar y a alcanzar ciertos objetivos y expectativas: se dice que cualquier profesional o trabajador/a con una gran vocación, que se entregue a su profesión, con altos niveles de idealismo profesional y desarrollando su trabajo, centrado en tratar con otras personas, puede desarrollar el síndrome de Burnout (Fidalgo, 2020).



Problemas específicos en Burnout **4.3.3**

El síndrome de Burnout o del trabajador/a quemado/a representa una asociación de agotamiento emocional, despersonalización (o cinismo) y baja autorrealización, que puede ocurrir entre las personas con profesiones de ayuda, tales como servicios humanos, educación y atención de la salud. Esta definición ha sido confirmada en la reciente Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-112), que considera el Burnout (código QD85) como un “fenómeno en el contexto laboral”.

El agotamiento emocional se manifiesta en sentimientos como estar abrumado/a, estar cansado/a, no tener emociones o no ser capaz de hacer frente a lo que se requiere de ti en el trabajo, especialmente si estas emociones se prolongan con el tiempo. La despersonalización (cinismo) se manifiesta a través de una actitud negativa constante hacia el valor y la importancia de la profesión. La baja autorrealización consiste en dudas sobre la eficacia profesional y la falta de conciencia de la competencia personal.

Los/as estudiantes de salud se pueden ver afectados/as por el Burnout. Pueden experimentar agotamiento en su intento de lograr buenos resultados (desarrollar emociones negativas hacia sus tareas), cinismo (una actitud negativa hacia el significado y la utilidad de sus estudios) y sentimientos de incompetencia o ineficacia al desempeñar diversos deberes académicos.

A menudo, los/as estudiantes experimentan episodios de mayor estrés cuando el aumento de las demandas cognitivas se asocian con la presión del tiempo, lo que puede resultar en la aparición del “síndrome de estrés”.

El Burnout es una consecuencia de la exposición a factores estresantes relacionados con el trabajo. Esta interacción del trabajador/a con ciertas condiciones de trabajo de riesgo puede conducir a dicho síndrome, siendo, así, una consecuencia en la salud de la persona derivada del trabajo.

Es necesario que, en el transcurso del trabajo, haya un intenso y duradero intercambio en la relación trabajador/a-cliente, trabajador/a-paciente o trabajador/a-persona usuaria. Esta respuesta es más característica de la labor de socorro de los “servicios humanos”; sin embargo, también se ha identificado en otros/as profesionales como directivos, mandos intermedios, atletas, entrenadores/as, etc.

La comunidad científica acepta conceptualmente el enfoque empírico de la tridimensionalidad del síndrome (Maslach y Jackson, 1981), el cual es sintomático en agotamiento emocional, despersonalización y satisfacción personal reducida.

Los conceptos de estrés y Burnout son construcciones diferentes.

Síntomas/problemas - descritos en diferentes edades de la adultez **4.3.3.1**

Es importante conceptualizar el Burnout como un conjunto de respuestas crecientes, consistentes en sentimientos de agotamiento emocional, actitudes negativas hacia los receptores/as de servicios y una tendencia a evaluarse a sí mismo/a de forma negativa, que se relaciona con sentimientos de insatisfacción laboral (Fidalgo, 2020).

Desde esta misma perspectiva, el síndrome se conceptualiza a lo largo de tres dimensiones fundamentales:

- Agotamiento emocional. Los trabajadores/as perciben que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo (Martínez, 2010; Maslach, 2009), debido al agotamiento de sus propios recursos energéticos o emocionales (Fidalgo, 2020).
- Despersonalización (Maslach, 2009). Desarrollo de sentimientos y actitudes de cinismo a las personas a las que se destina el trabajo, que son vistas por los/as profesionales de forma deshumanizada como consecuencia de un endurecimiento afectivo (Fidalgo, 2020; Martínez, 2010), lo que les lleva a ser culpados/as de sus problemas.
- Falta de realización profesional. Se experimenta desilusión y falta de sentido personal del trabajo (Martínez, 2010; Maslach, 2009); sentimientos de fracaso personal (falta de competencia, esfuerzo o conocimiento), falta de expectativas y horizontes en el trabajo (Fidalgo, 2020) e insatisfacción general.

Así, el síndrome de Burnout es una respuesta al estrés laboral crónico que aparece cuando fracasan las estrategias de afrontamiento que el individuo emplea de forma habitual para gestionar los factores estresantes del trabajo (Quiceno & Vinaccia Alpi, 2007). Su desarrollo sigue la experiencia subjetiva y crónica del estrés laboral. El proceso del Burnout es el resultado de la interacción entre las condiciones del entorno laboral y las variables personales (Maslach, 2009).

El entorno de trabajo es el desencadenante de la etiología de los síntomas y de su progresión. Según Piqueras et al. (2009), estos síntomas afectan de manera negativa a las emociones (agotamiento emocional, odio, irritabilidad, etc.), a las cogniciones (baja autoestima, baja realización profesional, sensación de impotencia para desempeñar el papel profesional, etc.), a las actitudes (cinismo, despersonalización, etc.), a los comportamientos (aislamiento, absentismo, comportamiento agresivo hacia los/as clientes o personas usuarias, etc.) y al sistema fisiológico (insomnio, dolores de cabeza y de espalda, fatiga e hipertensión, alteraciones hormonales, etc.).

Las alteraciones psicológicas, fisiológicas y conductuales del proceso de estrés laboral están estrechamente relacionadas con problemas de salud (Beron, 2022).

También se puede establecer un análisis de los componentes del Burnout de la siguiente manera (Gil-Monte, 2019; Guitart, 2007; Ministerio del Trabajo, 2015):

AGOTAMIENTO EMOCIONAL

Sensación de desgaste y tristeza.

Esfuerzo físico excesivo.

Agotamiento.

Fatiga.

ACTITUD FRÍA Y DESPERSONALIZADA

Sentimientos, actitudes y respuestas negativas.

Ironía.

Irritabilidad y pérdida de motivación por el trabajo.

Reacciones de distanciamiento.

Cinismo.

Hostilidad.

BAJA REALIZACIÓN/ SATISFACCIÓN PROFESIONAL O PERSONAL

Bajo rendimiento laboral

Incapacidad de soportar la presión.

Baja autoestima.

Afectación de relaciones profesionales y personales.

Tabla 5. Análisis de los componentes del Burnout

Las manifestaciones clínicas y la intensidad de los síntomas del síndrome de Burnout varían, según los esfuerzos del trabajador/a para lograr su realización profesional. Dichos efectos se pueden clasificar en trastornos psicósomáticos, emocionales, conductuales, actitudinales o sociales (Maslach, 2009).

Psicósomáticos

- Cansancio hasta el agotamiento y malestar general (Guitart, 2007).
- Fatiga crónica (Fidalgo, 2020).
- Trastornos funcionales en casi todos los sistemas del organismo (cardio-respiratorios, digestivo, reproductivo, nervioso), con síntomas como dolores de cabeza, problemas para dormir, úlceras y otros trastornos gastrointestinales, pérdida de peso, dolores musculares, hipertensión y ataques de asma, entre otros (Guitart, 2007; Ministerio del Trabajo, 2015).

Conductuales

- Comportamiento despersonalizado con el/la cliente o la persona usuaria (Maslach, 2009).
- Desarrollo de conductas excesivas, como el abuso de sustancias psicoactivas (Ministerio del Trabajo, 2015).
- Cambios bruscos de humor.
- Incapacidad para vivir de forma relajada (Guitart, 2007).
- Incapacidad para concentrarse (Ministerio del Trabajo, 2015).
- Superficialidad en el contacto con otras personas (Guitart, 2007).
- Comportamientos de alto riesgo (Cañadas-de la Fuente et al., 2014).
- Aumento del comportamiento agresivo (Ministerio del Trabajo, 2015).

Emocionales

- Agotamiento emocional (Maslach, 2009).
- Síntomas disfóricos (tristeza, irritabilidad o inquietud).
- Distanciamiento afectivo como forma de autoprotección (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1999).
- Ansiedad.

- Sentimientos de culpa, impaciencia e irritabilidad (Ministerio del Trabajo, 2015).
- Baja tolerancia a la frustración (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1999).
- Sentimientos de soledad (Gil-Monte, 2019; Guitart, 2007).
- Sentimientos de impotencia.
- Desorientación (Fidalgo, 2020).
- Aburrimiento.
- Experiencias de baja realización personal (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1999).
- Sentimientos depresivos.

Actitudinales

- Desconfianza (Ministerio del Trabajo, 2015).
- Apatía (Guitart, 2007).
- Cinismo e ironía hacia los/as clientes o personas usuarias de la empresa (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1999).
- Hostilidad.
- Desconfianza y poca verbalización en las interacciones con otras personas (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1999).

Sociales

- Actitudes negativas hacia la vida en general (Maslach, 2009; Ministerio del Trabajo, 2015).
- Disminución de la calidad de la vida personal.
- Aumento de los problemas con socios/as, familiares y redes sociales extra-ocupacionales (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1999).

Además, el síndrome de Burnout se desarrolla a través de diferentes etapas o fases.

ETAPA 1

Una motivación sin límites

Desbordamiento de energía y aplicación de uno/a mismo/a al 100% en el trabajo (Cañadas-de la Fuente et al., 2014; García, Álvarez y Lira, 2021; Psírculo creativo, 2020). La persona quiere hacer las cosas en su trabajo lo mejor posible. Hay ambición y la persona quiere dar ejemplo y ser valorada (Gil-Monte, 2019).

ETAPA 2

Demandas excesivas

En la búsqueda constante de la perfección, uno/a se obliga a ir más allá de sus límites (Psírculo creativo, 2020). La persona puede trabajar horas extras (Maslach, 2009; Méndez, 2021), continuar trabajando en casa o, como sucedió en el caso de la pandemia, la persona puede no desconectar y siempre tratar de estar en la cima de su trabajo (Lozano, 2020). Además, los momentos de descanso son escasos, dado que el trabajo ocupa un lugar importante para la persona (Gil-Monte, 2019).

ETAPA 3

Fracasar al considerar las necesidades personales

A menudo, el ocio y el tiempo libre se sacrifican en favor del trabajo (Beron, 2022). Hay menos salidas, la gente come más rápido, duerme cada vez menos y escucha cada vez menos a su cuerpo (Méndez, 2021; Psírculo creativo, 2020). Uno/a puede llegar a pensar que “no hay tiempo para eso”.

ETAPA 4

Escapar

Cada vez hay más momentos de incomodidad, estrés o incluso pánico (Gil-Monte, 2019; Psírculo creativo, 2020). Sin embargo, la persona es incapaz de darse cuenta de la fuente de estas preocupaciones (Beron, 2022). Cuando surgen conflictos o tensiones, se elige escapar en lugar de hacerle frente.

ETAPA 5

Ridefinizione dei valori

El trabajo se ha convertido en la prioridad absoluta (Cañadas-de la Fuente et al., 2014; Gil-Monte, 2019). Los valores tradicionales quedan relegados a un segundo plano: los amigos/as y la familia se descuidan cada vez más (Méndez, 2021) y la persona se aísla (Ministerio del Trabajo, 2015; Psírculo creativo, 2020).

ETAPA 6

Negación de los problemas

La persona se vuelve cada vez menos paciente y tolerante con los/as demás, a veces, siendo incluso agresiva (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1999; Méndez, 2021). La persona cree que los problemas se multiplican debido a la sobrecarga de trabajo, la falta de tiempo o la incompetencia de los compañeros/as (Lozano, 2020; Psírculo creativo, 2020).

ETAPA 7

Refugiarse en uno/a mismo/a

La persona ya no siente la necesidad de salir o ver a otras personas; las interacciones sociales se reducen a lo estrictamente necesario (Cañadas-de la Fuente et al., 2014). El mundo exterior se vuelve demasiado agotador, donde hay una angustia constante (Méndez, 2021; Ministerio del Trabajo, 2015; Psírculo creativo, 2020). La persona puede recurrir a excesos para aliviar el estrés, tales como fumar o beber más de lo habitual.

ETAPA 8

Cambios manifiestos de comportamiento

La persona se siente abrumada por el cansancio, el estrés y la soledad (Martínez, 2010). Las personas que le rodean empiezan a decir que ya no le reconocen, “él/ella no parece estar bien” y así sucesivamente (Gil-Monte, 2019; Psírculo creativo, 2020). En el fondo, la persona afectada parece ser la única que no ha notado el cambio en su actitud.

ETAPA 9

Despersonalización

La persona siente que ya no tiene nada bueno que ofrecer (Berón, 2022; Ministerio del Trabajo, 2015). La confianza en sí mismo/a se ha perdido. Hay baja autoestima y la existencia se resume en una sucesión de actos mecánicos, desprovistos de emoción (Gil-Monte, 2019).

ETAPA 10

Vacío interior

La persona siente un inmenso vacío interior; desesperadamente, se intenta llenar ese vacío con todo tipo de excesos (García, Álvarez y Lira, 2021; Psírculo creativo, 2020): tabaco, alcohol, drogas o sexo, por ejemplo.

ETAPA 11

Depresión

La persona se siente exhausta, desesperanzada y apática (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1999; Gil-Monte, 2019; Martínez, 2010). La persona ya no siente nada: ni en el trabajo, ni con los demás, ni en la vida; está sumida en la oscuridad, y la idea de un futuro mejor parece inconcebible (Psírculo creativo, 2020).

ETAPA 12

Burnout

La persona ha tocado fondo; incluso puede tener pensamientos suicidas (Cañadas-de la Fuente et al., 2014; Gil-Monte, 2019; Lozano, 2020; Méndez, 2021). El cuerpo y la mente están al borde del colapso. La persona se da cuenta ahora de que hay Burnout o agotamiento profesional (Psírculo creativo, 2020). En esta etapa, es el momento de pedir ayuda lo antes posible.

Factores desencadenantes y factores de mantenimiento de los problemas

4.3.3.2

Aunque hay muchos factores implicados en la generación de Burnout, su desarrollo depende básicamente de tres tipos de variables: individual, social y organizativa.

Género: Como explica Brummelhuis (2009), la teoría del rol de género se utiliza comúnmente para explicar las diferencias de género en la relación entre la familia y el trabajo, y en consecuencia, en el Burnout. Estas diferencias pueden ser causadas por expectativas sociales y culturalmente arraigadas sobre los roles de género (Guitart, 2007; Martínez, 2010). En este caso, las mujeres son más vulnerables al Burnout que los hombres, lo que se ha explicado como consecuencia del trato discriminatorio, las altas demandas familiares y los bajos ingresos (Fidalgo, 2020).

Edad: el síndrome de Burnout es menos frecuente en personas mayores de 40 años (Ministerio del Trabajo, 2015), lo que se ha explicado porque, posiblemente, con el paso del tiempo y teniendo más experiencia laboral, se desarrollan más habilidades para hacer frente al estrés y al Burnout o agotamiento profesional (Guitart, 2007; Fidalgo, 2020).

Personalidad: los trabajadores/as con personalidades de tipo A (altamente competitivos/as) y tipo B (demasiado relajados/as) son los más susceptibles al agotamiento, dado que las personalidades de tipo A tienen dificultades para relajarse, son perfeccionistas, ignoran los signos de fatiga, generalmente tienen expectativas poco realistas y tienden a sufrir altos niveles de estrés; y las personalidades de tipo B tienden a evitar conflictos, a resistir ante nuevos desafíos, a no negociar sus propias necesidades, buscan complacer a todos/as y tienden a victimizarse (Martínez, 2010; Ministerio del Trabajo, 2015).

Estado civil: Las personas solteras tienen más riesgo de sufrir Burnout, dado que las personas que tienen una relación estable parecen tener más apoyo familiar, en gran parte proporcionado por su cónyuge (Ministerio del Trabajo, 2015). Además, las personas con hijos/as parecen ser más resistentes, ya que, además de ser capaces de lidiar con problemas emocionales y conflictos, también suelen ser más realistas (Fidalgo, 2020).

Lugar o locus de control: esto consiste en la forma en que el individuo atribuye los resultados de su gestión del trabajo. Hay dos tipos, "externo" e "interno" (Ministerio del Trabajo, 2015): los trabajadores/as que atribuyen los resultados de sus actividades a circunstancias o factores externos (locus externo de control) son más vulnerables a desarrollar el síndrome de Burnout, en comparación con aquellos/as que consideran los resultados de su trabajo como propios (Martínez, 2010).

Etapas profesional: el síndrome de Burnout se observa con más frecuencia en trabajadores/as que están comenzando su carrera profesional, debido al hecho de que, en esta etapa, hay mayor auto-orden y estrés, este último debido a la presión para demostrar sus propias capacidades (Fidalgo, 2020; Beron, 2022).

Otros factores personales que influyen en la ocurrencia del Burnout son: altos niveles de autoexigencia y expectativas respecto al trabajo (Ministerio del Trabajo, 2015), mayor sensibilidad a los sentimientos y necesida-

des de los/as demás, falta de éxito terapéutico en pacientes (en profesionales de la salud) y la falta de progreso observable en estudiantes (en profesionales de la educación), así como una falta de capacidad para hacer frente y gestionar el estrés y las situaciones de conflicto (Fidalgo, 2020).

Aunque las variables demográficas y de personalidad, y la falta de apoyo social facilitan la aparición del síndrome, las variables organizativas, principalmente las relacionadas con el desempeño laboral, lo desencadenan (Guitart, 2007). Los factores laborales que influyen en el desarrollo del agotamiento incluyen, entre otros:

Ambigüedad de roles y falta de competencia, que resultan en estrés por incertidumbre, generada por la falta de claridad en las funciones asignadas, las órdenes contradictorias de los jefes/as, así como por la falta de información o capacitación para realizar las tareas asignadas (Neffa, 2015).

Largas horas de trabajo, que resultan en agotamiento físico, intelectual y/o emocional.

Cargas de trabajo elevadas, que, además de ser en sí mismas factores que generan estrés crónico, generalmente conducen a un equilibrio inadecuado entre las esferas familiar, social y laboral, convirtiéndose en un factor de riesgo para el Burnout (Martínez, 2010).

El Burnout es más frecuente en los trabajadores/as del ámbito de los cuidados y de la educación (Fidalgo, 2020). La naturaleza de los problemas atendidos, la alta demanda de tiempo, la baja remuneración y, a veces, las escasas posibilidades de recuperación, significan que atender a personas con problemas de salud en servicios de emergencia, trabajando con niños/as y adolescentes, así como con las personas que son víctimas de violencia, son factores que favorecen el desarrollo del Burnout en el sector de la salud y de los cuidados.

Otros factores de trabajo que influyen en la generación del síndrome son el corto tiempo asignado para la atención de las personas usuarias, la falta de apoyo de la organización, el descuido institucional de las necesidades del trabajador/a en pro de las necesidades administrativas y financieras, la falta de participación de los trabajadores/as, la falta de refuerzos o recompensas, las pocas posibilidades de desarrollo profesional, así como las relaciones conflictivas, el liderazgo inadecuado y la percepción de la desigualdad en el tratamiento recibido (Guitart, 2007). El apoyo social, definido como la ayuda que el individuo obtiene o percibe de las relaciones interpersonales, tanto emocionales como instrumentales, juega un papel importante en sí se produce o no Burnout (Martínez, 2010; Ministerio del Trabajo, 2015). Los trabajadores/as sin apoyo social (por ejemplo, a través de familiares, amigos/as, grupos de oración, compañeros/as de trabajo, etc.) son más susceptibles al Burnout.

Aunque el síndrome de Burnout puede ocurrir en cualquier tipo de actividad y organización laboral (Martínez, 2010), afecta con mayor frecuencia a las llamadas actividades asistenciales, incluyendo educadores/as, trabajadores/as sociales, trabajadores/as juveniles, educadores/as de personas adultas, policías, militares y funcionarios públicos. Esto se debe a que, en estas profesiones, el trabajo se lleva a cabo en circunstancias específicas, con altas demandas y bajos salarios para los trabajadores/as. Por ejemplo, los/as profesionales de la salud se enfrentan a condiciones en las que, además de atender continuamente las necesidades de los/as pacientes (profesionales expuestos/as a un alto nivel de contacto con el sufrimiento y la muerte), tienen que trabajar a un ritmo alto (gran número de consultas por hora), con limitaciones de elementos de trabajo (escaso número de laboratorios y ayudas de diagnóstico, así como medicamentos para ser utilizados en el tratamiento), en turnos de trabajo que limitan el descanso y la vida social. Además de la complejidad de las tareas y de los horarios, la hostilidad en el tratamiento, el escaso estímulo y aprecio de las personas y la baja remuneración, facilitan las condiciones para que este grupo de profesionales presente altas tasas de prevalencia del síndrome, que varían según los estudios entre el 1,9% y el 26,6% en personal de enfermería (Cogollo et al., 2010) y entre el 9,1% y el 85,3% en pasantes y residentes de especialidades médico-quirúrgicas (Borda et al., 2007; Paredes y Sanabria, 2008; Ro-

dríguez et al., 2011).

Estudios realizados en diferentes países con población docente han revelado una amplia gama de prevalencia del síndrome de Burnout (del 12,5% al 80%).

Esto puede atribuirse a que en la enseñanza, además de realizar tareas que implican una interacción constante con el alumnado, la planificación de actividades curriculares, la preparación de informes de rendimiento, la evaluación constante de los estudiantes, etc., los/as profesionales están obligados/as a asumir compromisos de formación y orientación que los progenitores de dichos/as estudiantes no han podido cumplir, responsabilidades que, además de la cantidad de demandas que les imponen a los/as profesores, también pueden llevar a un alto nivel de agotamiento.

El número de demandas de cambios y reformas curriculares, la reestructuración continua y cada vez más frecuente del sistema educativo, y los bajos salarios, hacen de la docencia una profesión altamente vulnerable frente al desarrollo y prevalencia del síndrome de Burnout.

Los factores de riesgo equivalentes a los descritos anteriormente se observan en los trabajadores/as que, dadas las características de su trabajo, tienen un alto riesgo de desarrollar el síndrome de Burnout: por ejemplo, los trabajadores/as que enfrentan situaciones de violencia, como la policía, el ejército, el poder judicial y los/as fiscales, entre otros.

Directrices y métodos de intervención

4.3.4

Es importante considerar los factores de prevención del Burnout. Estos factores se deben dirigir a las organizaciones y empresas, por un lado, y a los factores individuales y personales, por otro.

La prevención se define como la medida o disposición que se toma de antemano para evitar que ocurra algo que se considera negativo (Beron, 2022). En el contexto del trabajo, esto significa la aplicación de las medidas y actividades necesarias para prevenir los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y el instrumento fundamental es la evaluación del riesgo.

Como medio de prevención, es importante, desde el entorno laboral:

- Informar sobre el Burnout, síntomas, causas y consecuencias (Beron, 2022).
- Controlar las condiciones del entorno laboral y la interrelación de los trabajadores/as (Beron, 2022; Guitart, 2007; Ministerio del Trabajo, 2015).
- Capacitar e implementar políticas que contribuyan al desarrollo de habilidades para identificar y enfrentar las consecuencias adversas del Burnout (Guitart, 2007; Fidalgo, 2020; Martínez, 2010).
- Tener diseño ambiental, ergonomía (Beron, 2022; Guitart, 2007; Ministerio del Trabajo, 2015; Moreno-Jiménez, 2011).

En cuanto a la prevención por parte de las empresas, se deben llevar a cabo actividades de identificación y evaluación de factores de riesgo psicosocial (Martínez, 2010), ya que es responsabilidad del área de salud y seguridad ocupacional. En base a los resultados de la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales y de las evaluaciones médicas ocupacionales, es responsabilidad del área de salud y seguridad ocupacional clasificar a los trabajadores/as, según el tipo de actividad de prevención de la que formarán parte, de la manera siguiente: trabajadores/as sanos/as, trabajadores/as sospechosos/as y trabajadores/as diagnosticados/as (Ministerio del Trabajo, 2015).

Los trabajadores/as “sanos/as” corresponden a personas que no presentan alteraciones en su estado de salud y, por lo tanto, son el objetivo de las actividades de prevención primaria. Los trabajadores/as con signos y síntomas sugestivos del síndrome de Burnout son clasificados como “sospechosos/as” y deben ser incluidos en actividades de prevención secundaria (Ministerio del Trabajo, 2015). Por último, los trabajadores/as diagnosticados con Burnout constituyen la población destinataria de las actividades de intervención terciaria.

En lo que respecta a los individuos como tales, se

deben tener en cuenta los siguientes aspectos personales:

- En el lado personal, el trabajador/a debe ser consciente de que no se debe exigir más a sí mismo/a de lo que puede dar (Guitart, 2007; Martínez, 2010).
- Mantener un estilo de vida saludable, con equilibrio entre la alimentación, la actividad física y el trabajo (Beron, 2022).
- Definir su propia organización personal, teniendo en cuenta las prioridades personales de cada trabajador/a (Beron, 2022).
- Capacitar y fomentar el desarrollo personal (Beron, 2022).

¿Qué es un estilo de vida saludable, en términos de prevención del Burnout?

4.3.4.1

Las claves de la intervención para reducir el estrés laboral y prevenir sus consecuencias negativas para el trabajador/a y para la organización se fundamentan en dos pilares fundamentales: la prevención y la formación adecuada para afrontarlo (INSHT, 1990).

La percepción que cada persona tiene de los factores estresantes ambientales y de sus capacidades, y las estrategias de afrontamiento utilizadas, determinarán el grado del Burnout (Martínez, 2010).

Para prevenir el Burnout o agotamiento profesional, se deben adoptar medidas para reducir los factores de riesgo, así como medidas para frenar el avance del Burnout una vez que el proceso está en marcha. Las acciones para prevenir el Burnout deben constar de tres niveles (Fidalgo, 2020).

A nivel individual, el riesgo de sufrir Burnout de los trabajadores/as disminuirá, si se desarrollan estrategias personales para reducir dicho riesgo y para adquirir habilidades de comunicación y gestión de conflictos.

A nivel grupal, se deben crear entornos de apoyo social entre los/as profesionales, y se debe fomentar el trabajo en equipo y la corrección en el trato mutuo (Martínez, 2010).

A nivel organizativo, se deben realizar esfuerzos para eliminar o reducir los factores estresantes en el entorno laboral, se debe facilitar la capacitación en las habilidades necesarias, así como proporcionar el apoyo y la atención necesarios (Guitart, 2007; Martínez, 2010).

Cabe destacar que las técnicas de relajación son muy necesarias (Guitart, 2007), además de tener un diálogo interno en el que analices tu situación laboral y te preguntes: ¿Me hace feliz lo que hago? ¿Por qué sí? ¿Por qué no? Y si no, ¿qué podría hacer al respecto? ¿Cómo es mi espacio de trabajo? ¿Me gusta o me siento cómodo/a en mi espacio de trabajo? ¿Qué podría mejorar? ¿Qué puedo hacer para cambiar mi situación actual? ¿A quién puedo pedir ayuda?

Además, las emociones positivas son aquellas que producen una experiencia agradable: por ejemplo, alegría, gratitud, orgullo, ternura, interés. Las emociones negativas son aquellas que producen malestar o desagrado psicológico: las más estudiadas y conocidas son el miedo, la ira, la tristeza o la ansiedad (Cárdenas, 2020). Cuando el malestar y la activación fisiológica, causados por emociones negativas, se mantienen a lo largo del tiempo y se vuelven crónicos es cuando hablamos de trastornos emocionales. Es esencial para la prevención de estas situaciones (y, en consecuencia, en la prevención del Burnout) contar con información adecuada y desarrollar habilidades para poder gestionar las emociones (Cárdenas, 2020). Es importante identificar tus emociones y validarlas: ¿Cómo te sientes? ¿Qué emociones reconoces en ti mismo/a? ¿Qué situación las desencadena? Si son emociones negativas, ¿qué pensamientos negativos puedes identificar? Pregúntate a ti mismo/a, ¿cómo podrías cambiar la situación? ¿Qué puedes hacer? ¿Cómo puedes transformar los pensamientos negativos en positivos?

Por ejemplo:

- Emoción negativa: tristeza, frustración, ira.
- Situación que las provoca: cargas de trabajo, entorno laboral.
- Pensamientos negativos: “No soy lo suficientemente bueno/a”, “No puedo hacer nada bien”.
- Pensamientos positivos: “He conseguido muchas cosas, lo que hago es suficiente, y hago lo que puedo”.

La autoorganización también implica la capacidad de establecer prioridades, gestionar el tiempo, planificar métodos y procedimientos, y determinar los recursos para llevar a cabo una actividad (Gil-Monte, 2019). Así pues: establece tus objetivos, planifica, analiza las actividades y gestiona tu tiempo.

OTROS ASPECTOS CLAVE SON

Nutrición

Cuida tu dieta y acude a un/a profesional que pueda ofrecerte apoyo en este aspecto (Berón, 2022).

Descansos durante las jornadas laborales

Intenta hacer descansos de vez en cuando, por ejemplo, 5 minutos cada media hora de trabajo (Ministerio del Trabajo, 2015).

Autocuidado

Tómate tu tiempo. Disfruta de aquello que te guste hacer en tu tiempo libre, aunque también puedes no hacer nada: no tienes que estar haciendo algo todo el tiempo.

Actividad física

Intenta estar físicamente activo/a, caminando al menos 30 minutos al día o haciendo algunos estiramientos.

Actividad artística

Puedes iniciar alguna actividad artística como escribir, pintar, etc., o atreverte a hacer una actividad totalmente diferente, algo que nunca hayas hecho antes, tener un nuevo pasatiempo.

Vida social

Procura llamar a tus amigos/as y familiares o, como en el caso de la pandemia, puedes hacer videollamadas con ellos/as constantemente. Hay muchas actividades que se pueden hacer a distancia (Martínez, 2010).

Pide ayuda profesional

Ve a terapia o visita a algún/a profesional que pueda ayudarte a resolver el problema.

ACCIONES DE NATURALEZA GRUPAL O INTERPERSONAL

Fomentar una cultura de trabajo en equipo. Los/as profesionales que trabajan en equipo están menos cansados/as que aquellos/as que trabajan de forma individual (Ministerio del Trabajo, 2015).

Cultivar una cultura de buen trato entre compañeros/as. Para ello, es muy útil tener un código de buenas conductas en el lugar de trabajo.

Generar espacios y situaciones de convivencia y relaciones con los compañeros/as de trabajo.

Desarrollar relaciones formales y/o informales y redes de apoyo mutuo en el lugar de trabajo.

- Fomentar la participación de los/as profesionales y su autonomía, en el marco de los objetivos de la organización.
- Proporcionar condiciones que favorezcan la coordinación y el trabajo en equipo.
- Favorecer la disponibilidad de espacio y tiempo para el apoyo entre profesionales y la gestión de situaciones complejas en el lugar de trabajo (Martínez, 2010).
- Definir claramente los roles y objetivos en los equipos de trabajo.
- Establecer canales de comunicación horizontales y verticales eficaces.
- Reducir los elementos de incertidumbre en el lugar de trabajo.
- Establecer sistemas de evaluación y reconocimiento del trabajo realizado.
- Ofrecer la capacitación necesaria, especialmente en habilidades de comunicación, gestión de conflictos, manejo del tiempo y control del estrés (Beron, 2022; Martínez, 2010).
- Establecer canales para la resolución de conflictos internos y promover mecanismos de mediación.
- Prestar atención a las condiciones físicas y ergonómicas en el lugar de trabajo (Martínez, 2010).
- Desarrollar una cultura institucional proactiva y accesible de prevención de riesgos laborales.
- Evaluar periódicamente el clima de trabajo en los equipos.
- Definir y dar a conocer los canales de acción y atención especializada en caso de síntomas de Burnout, así como facilitar el acceso a los mismos (Gil-Monte, 2019).

Métodos de intervención para conseguir un estilo de vida saludable

4.3.4.2

Las actividades de atención a la persona incluyen la realización de actividades de asistencia profesional, centradas en la adquisición y mejora de formas de afrontamiento, que permitan a los trabajadores/as expuestos/as a factores de riesgo psicosocial modificar los procesos cognitivos y mejorar su salud, y su calidad de vida laboral y personal.

La primera actividad que se llevará a cabo es asegurar la asistencia profesional con personal especializado para todos los/as trabajadores/as diagnosticados/as con (o con síntomas que sugieran) Burnout. Se recomienda que el área de gestión del talento humano, en coordinación con la persona responsable de salud y seguridad en el trabajo, solicite la remisión para la evaluación del trabajador/a a la empresa a la que esté afiliada; de este modo, si se confirma el diagnóstico, el tratamiento se puede iniciar de manera oportuna y se pueden evitar complicaciones o secuelas. Durante esta etapa, el área de gestión del talento humano debe asegurar que el trabajador/a tenga tiempo para asistir a las citas, exámenes clínicos o paraclínicos, y que reciba la asistencia médica y el asesoramiento profesional correspondientes. También es importante promover la celebración de mesas redondas de salud, con el fin de establecer conjuntamente tratamientos e intervenciones tempranas, y, así, evitar la progresión de la enfermedad a situaciones crónicas que sean difíciles de manejar.

Además, se pueden desarrollar actividades dirigidas

al trabajador/a o grupo de trabajadores/as con signos y síntomas sugestivos del síndrome de Burnout, entre ellas:

- Tutorías: consiste en el acompañamiento, apoyo y oferta de asesoramiento, información o pautas de actuación por parte de personas con mayor experiencia y habilidades para resolver problemas relacionados con el trabajo (Ministerio del Trabajo, 2015). Su objetivo es apoyar el desarrollo profesional de las personas que presentan síntomas clínicos sugestivos del síndrome de Burnout.
- Capacitación en técnicas de autorregulación o control (que neutralicen o eliminen las consecuencias del síndrome del Burnout), para la gestión del tiempo, la capacidad de delegación, el desarrollo de habilidades sociales y asertividad, y la capacitación en resolución de problemas, entre otros (Ministerio del Trabajo, 2015), que mantengan la motivación y el sentido de desempeño laboral en el trabajo (ver las siguientes acciones: “Gestión eficaz del tiempo”, “Optimización de las habilidades de relación y comunicación” y “Desarrollo de estrategias de afrontamiento” dentro del Protocolo de acciones para la promoción, prevención e intervención de los factores de Burnout y sus efectos en el lugar de trabajo).
- Técnicas de intervención individual, que se complementan con el fortalecimiento de actividades destinadas a desarrollar estilos de vida saludables: ejercicio físico (tiene efectos calmantes y ansiolíticos), técnicas de relajación y entrenamiento para

el autocontrol voluntario de ciertas funciones corporales (frecuencia cardíaca, ondas cerebrales, presión arterial y tensión muscular), con el fin de reducir la tensión y los síntomas somáticos relacionados con el estrés (Ministerio del Trabajo, 2015), así como la desensibilización sistemática (véanse las acciones “Formación en el manejo de la ansiedad y el estrés” y “Técnicas para la desensibilización sistemática de situaciones de ansiedad” del Protocolo de acciones para la promoción, prevención e intervención de factores psicosociales y sus efectos).

Es importante aclarar que las medidas dirigidas a desarrollar ejercicios, yoga o meditación, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, son insuficientes por sí solas, dado que, aunque ayudan a proporcionar a los trabajadores/as momentos de relajación (Gil-Monte, 2019), el síndrome del Burnout requiere un tratamiento integral; no se trata sólo de mitigar el sufrimiento, sino de que las organizaciones y las personas que forman parte de ellas consideran el trabajo como una fuente de realización y desarrollo (personal y social), y no como enemigo de la salud individual y colectiva.

De forma simultánea a estas actividades, dirigidas al trabajador/a o al grupo de trabajadores/as diagnosticados/as con síndrome de Burnout, la empresa debe implementar acciones destinadas a generar cambios a nivel organizativo que permitan gestionar los factores de riesgo psicosocial que se han clasificado como altos y muy altos, con el fin de prevenir la aparición y evitar la recurrencia del síndrome (Neffa, 2015). Algunas de las acciones de intervención en el trabajo son:

- Realizar análisis específicos de los puestos de trabajo (Neffa, 2015), con el objetivo de establecer la carga de trabajo y las demandas del trabajo, de manera que se puedan adaptar a las características psicofisiológicas del trabajador/a diagnosticado/a con síndrome de Burnout.
- Grupos de mejora: se trata de formar equipos que colaboren de forma regular para intercambiar información, apoyarse emocionalmente y resolver problemas laborales (Ministerio del Trabajo, 2015). Lo que estos grupos tienen en común es que proporcionan reconocimiento, comodidad, ayuda y compañía a cada uno de sus miembros.
- Mejorar las redes de comunicación y promover la participación de los trabajadores/as en la organización (Ministerio del Trabajo, 2015). Las técnicas destinadas a aumentar la participación de los empleados/as (en la identificación de factores estresantes, la elaboración de formas de aliviarlos y la

proposición de mejoras) aumentan la comunicación y el apoyo social (Martínez, 2010), reducen la ambigüedad de rol, funciones y mejorar la comunicación, operar de manera positiva sobre el estrés percibido en la organización (véanse las acciones “Promoción de mecanismos formales de comunicación” del Protocolo de acciones para la promoción, prevención e intervención de factores psicosociales y sus efectos).

- Promover los horarios de trabajo flexibles: los horarios laborales flexibles en las empresas ofrecen una serie de beneficios interesantes, tanto para las propias empresas como para los trabajadores/as, especialmente para aquellos/as que muestran signos y síntomas de Burnout o agotamiento profesional (Fidalgo, 2020; Ministerio del Trabajo, 2015). No se trata de trabajar menos horas, sino de trabajar de forma diferente, más centrada, y de optimizar el tiempo y los recursos (Guitart, 2017). Las personas que trabajan con modelos de horarios de trabajo flexibles, en general, tienen un mejor equilibrio entre su trabajo y su vida personal, lo que aumenta la motivación por el trabajo y genera un ambiente positivo, que se traduce en un mejor clima organizativo.

- Fortalecer el desarrollo de líderes capaces de identificar de forma temprana los signos y síntomas sugestivos de estrés crónico (Ministerio del Trabajo, 2015) y orientar a sus trabajadores/as para incluirlos en el programa de prevención y atención del síndrome de Burnout.

Además de estas tareas de intervención, centradas en la prevención, se pueden establecer una serie de pautas para la intervención cuando el Burnout ya está presente (Uribe, 2015). En otras palabras, se trata de actividades de rehabilitación.

- Tratamiento psicoterapéutico basado en los principios de la terapia cognitivo-conductual (INSHT, 2019), que debe ser realizado por psiquiatras o psicólogos/as con experiencia en el manejo de trastornos mentales y conductuales (Ministerio del Trabajo, 2015).

En general, el tratamiento se estructura en cuatro fases distintas:

- Reducción de síntomas: se tratan con técnicas cognitivo-conductuales como la activación gradual por agotamiento, sesiones para hablar de preocupaciones, condicionamiento de los impulsos por incapacidad para relajarse y control de los estímulos por irritabilidad.
- Comprensión de la personalidad: según la experiencia clínica, las personalidades de tipo A y tipo

B son más susceptibles al Burnout. En esta fase, el objetivo es que el trabajador/a aprenda a manejar su personalidad, mediante el uso de técnicas como la evaluación cognitiva y también a manejar aquellos rasgos de personalidad que son problemáticos y que le hayan causado problemas en el pasado.

- Hacer frente al problema: a través de la formación en habilidades destinadas a reducir el estrés relacionado con el trabajo, como presidir una reunión o hablar en público.

- Preparación para el futuro: el programa psicoterapéutico termina con una discusión sobre el papel del trabajo en la vida del empleado/a. La mayoría de las personas que sufren Burnout han vertido todas sus energías en el trabajo, a expensas de su vida privada. Por lo tanto, necesitan recuperar el poder de saber y aceptar que hay límites a lo que pueden hacer, y que hay límites y diferencias entre los dos, distinciones entre espacios públicos y privados que se deben respetar para lograr un equilibrio entre lo que es trabajo y lo que no lo es, entre su vida laboral y su vida privada.

- Asesoramiento (Ministerio del Trabajo, 2015): se trata de una metodología activa que busca restablecer el control del trabajador/a sobre su vida laboral y animarle a asumir la responsabilidad de su propio comportamiento. Se desarrolla en tres fases: en la primera fase, el trabajador/a debe entender y aceptar el problema y tomar conciencia de que solo él o ella puede resolverlo con su propio esfuerzo y dedicación. En la segunda fase, se utilizan técnicas para describir y tratar el problema (autodiagnóstico y manejo del tiempo, entre otros), y en la última fase, la persona está preparada para volver al trabajo, mediante la exposición sistemática.

Finalmente, además de las actividades dirigidas al trabajador/a o al grupo de trabajadores/as diagnosticados/as con el síndrome de Burnout, la empresa debe implementar actividades de prevención terciaria, destinadas a generar cambios a nivel organizativo, a crear las condiciones para que las personas desarrollen actitudes que tiendan a adaptarse creativamente al trabajo, a aumentar el grado de autoconciencia y conocimiento de los/as demás, reduciendo el riesgo de generar secuelas como resultado del síndrome del Burnout (Guitart, 2007; Fidalgo, 2020). Adaptarse creativamente al trabajo no significa ajustarse a sus exigencias, sino crear condiciones en la realidad psíquica y laboral para no caer en la monotonía, despersonalización, agotamiento y sentimientos de frustración y vacío.

La dirección, en coordinación con la persona encargada de la salud y la seguridad en el trabajo, debe considerar intervenciones como las siguientes:

- Promover la adaptación del trabajo al empleado/a: es una actividad fundamental en el proceso de rehabilitación en el que el trabajador/a se incorpora de manera gradual a las actividades de su trabajo. La adaptación al lugar de trabajo incluye actividades de formación y formación en los procesos de producción de la empresa, así como cuestiones de salud y seguridad en el trabajo, y el refuerzo del conocimiento sobre los factores de riesgo inherentes a la actividad y sobre los controles para estos.

- Modificar el entorno laboral: es responsabilidad del área de gestión del talento humano, en coordinación con el área de salud y seguridad en el trabajo, realizar el diseño administrativo, organizativo, cambios en la seguridad y el entorno laboral necesarios para compensar las capacidades de las personas con los requisitos de rendimiento laboral.

- Fortalecer los vínculos sociales entre los trabajadores/as: es importante contar con compañeros/as con quienes se puedan establecer relaciones cordiales, sinceras y de cooperación mutua. Asimismo, la consolidación de la dinámica de grupo permite a los trabajadores/as aumentar su control sobre las demandas psicológicas del trabajo.

- Fortalecer las redes de apoyo social, para lo cual se puede considerar la inclusión de consultorías jurídicas, apoyo psicológico de Universidades, Fondos de Compensación Familiar o convenios con entidades especializadas en el manejo de trastornos mentales y conductuales.

- Fortalecer la gestión del desempeño (retroalimentación), asegurando el reconocimiento de los trabajadores/as por las actividades que hayan completado.

Conclusiones y recomendaciones

4.3.5

El síndrome de Burnout puede ser bien gestionado por quienes trabajan en la educación no formal, formal, en el ámbito sanitario y en otras áreas de trabajo, si están informados/as y prevenidos/as al respecto, enseñándoles también cómo gestionar o deshacerse de todas aquellas situaciones que les generen emociones conflictivas con uno/a mismo/a o con los/as demás (gerentes, compañeros/as, personal de enfermería, familiares, amigos/as, etc.) con quienes traten diariamente y por último, pero no menos importante, si cuentan con suficientes armas terapéuticas para tratarlo.

Como se puede observar, el síndrome de Burnout es, por lo tanto, una enfermedad “moderna”, a consecuencia del estrés crónico relacionado con el trabajo al que todo trabajador/a está expuesto/a. Se llama síndrome porque reúne una serie de signos y síntomas patológicos para ser considerado como tal. Las cifras sobre su presencia son realmente preocupantes e incluso alarmantes, especialmente cuando llegamos a la conclusión de que los/as profesionales a los que nos referimos aquí son quienes mantienen contacto directo con pacientes y estudiantes, sin olvidar que también están en contacto con sus familiares y con el resto de sus compañeros/as de trabajo, desde superiores a subordinados; además, el síndrome provoca cambios de comportamiento, agresividad, problemas en las relaciones con los compañeros/as de trabajo, hijos/as, familiares, etc., así como, probablemente, una disminución de la atención a los/as pacientes y a los/as estudiantes, y una disminución de la motivación para llevar a cabo su actividad profesional.

El síndrome del Burnout o agotamiento profesional es una enfermedad que perturba la calidad de la vida familiar, social y laboral de quienes la padecen. Recordemos que el desempeño del personal de salud requiere una serie de actividades que, necesariamente, requieren un control mental y emocional mucho mayor que en otros servicios, e incluso que en otras profesiones: esto se debe a que en dichas profesiones el trabajo se desarrolla en circunstancias específicas, con altas demandas y bajos salarios para los trabajadores/as. Sin embargo, las cifras muestran un alto porcentaje del síndrome en educadores/as y maestros/as.

Es fundamental identificar los factores causales de este problema de salud e introducir medidas preventivas y/o de tratamiento para quienes lo requieran.

En conclusión, el Burnout resulta de una discrepancia entre las expectativas e ideales individuales, y la dura realidad de la vida cotidiana. En cuanto

a las manifestaciones clínicas y a la intensidad de los síntomas del síndrome de Burnout, éstos varían según las características individuales y los esfuerzos del trabajador/a para lograr la realización profesional. El proceso de desarrollo de este síndrome puede ser visto conscientemente por la persona afectada o puede permanecer sin ser reconocido durante mucho tiempo. Gradualmente, la persona se siente afectada y cambia sus actitudes hacia el trabajo, y hacia las personas con las que trabaja, hasta que el proceso termina. Esto se puede sentir a nivel emocional como una activación excesiva, por sus síntomas o por su comportamiento en el trabajo. La técnica o estilo formal que cada persona utiliza para lidiar con estas señales de advertencia será crucial para descubrir si el Burnout se desarrolla o no, si desemboca en un rendimiento efectivo y satisfactorio, en deterioro, insatisfacción y agotamiento. Sin embargo, hay que reconocer que no hay una estrategia de afrontamiento universalmente válida.

Por lo tanto, la persona que tiene este síndrome debe visitar a un/a médico para determinar el tratamiento, pero el primer paso para la curación es reconocer la enfermedad y tener el valor de seguir adelante.

**CONCIENCIA
ASESORAMIENTO
ORIENTACIÓN
GUÍA
REDES DE APOYO**

Introducción sobre la Planificación de la Carrera: Definición, conceptos generales

4.4.1

PLANIFICACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL

“El futuro depende de lo que hagas hoy.”

Mahatma Gandhi

Para entender qué es la planificación de la carrera, es fundamental diferenciar el trabajo y la carrera profesional. El trabajo es una ocupación que se tiene en un momento dado. La carrera profesional se refiere a la vida laboral, a lo largo del tiempo, y podría incluir un único trabajo donde permanezcas muchos años o una serie de trabajos sucesivos, dentro del mismo ámbito. Profundizando un poco más, la carrera profesional se refiere al viaje de una persona en una o más organizaciones, un proceso de desarrollo que toma diferentes trayectorias en el tiempo, que dan una forma típica a la historia del trabajo de cada persona. A diferencia del trabajo, la carrera profesional incluye diferentes dimensiones. Primero, “el tiempo”, ya que dentro de una perspectiva temporal se colocan los planes y las experiencias; después, “la dirección”, es decir, la orientación hacia la cual nos movemos a través de tareas, actividades y asignaciones; luego, “la experiencia”, desarrollada en la profesión, que puede prescindir de la asignación de trabajo específico; y, por último, “los aspectos subjetivos”, que activan respuestas a nivel emocional, cognitivo y conductual, destinadas a controlar nuevas situaciones para que sean compatibles con sus expectativas (Gysbers 2014).

La planificación de la carrera profesional crea las condiciones para facilitar la comprensión de la relación entre los fines personales y organizativos, y la conciencia sobre posibles impedimentos para





desarrollar y facilitar una relación equilibrada entre las expectativas personales y las de la organización. Se complementa con el proceso de gestión de la carrera, relacionado con la revisión por el trabajador/a de sus conocimientos y habilidades para perfeccionarlo y enriquecerlo. Por último, la planificación y gestión de la carrera profesional se entrelazan con la promoción de las perspectivas de carrera, que incluye una fase previa al trabajo de preparación para la elección del mismo, después de la entrada en el trabajo, se refiere a la adquisición de los elementos esenciales de la cultura institucional, la gestión progresiva de cambios de actitud y habilidades en el trabajo, que dibujan la posible trayectoria de crecimiento profesional en la organización.

Los consejeros/as afirman que, para delinear la planificación de la carrera profesional, el primer paso, es estudiar y explorarse a uno/a mismo/a para ser consciente de sus competencias y conocimientos. Una vez que hayas detectado los ámbitos donde eres más débil, puedes trabajar para mejorar esas competencias. El segundo paso, será una exploración ocupacional en la que tienes que investigar lo que está en línea con tus competencias, pero también con tu ambición y deseos.

Explorando estas dos áreas, puedes empezar a planificar tu trayectoria educativa o tu planificación de la carrera profesional. Este proceso requiere autoconciencia y puedes planearlo a corto plazo o a largo plazo. La planificación de carrera a corto plazo se centra en un período que abarca desde unos pocos meses hasta uno o dos años. Lo que distingue a este tipo de planificación de aquella a largo plazo no es sólo el tiempo, sino el tipo de objetivos que podrían fijarse: son, de hecho, objetivos realistas, ambiciosos pero moderados. Cuando estés a punto de comenzar la planificación de tu carrera profesional, tómate un descanso de tu trabajo y analiza con calma todos los posibles obstáculos que puedes encontrar en una nueva profesión o cuando obtengas la promoción que esperas. Pregúntate a ti mismo/a: ¿cuáles son los obstáculos reales que tendré que superar? ¿Hay barreras personales que tendré que superar, como la falta de estímulos o la pereza? ¿Hay algún obstáculo familiar, como el

dolor que podría causar a mis seres queridos con una posible mudanza a otra ciudad? Estas son preguntas que requieren una respuesta precisa, si no inmediata. El truco, en este caso, es dar el peso adecuado a cada opción: tratar de no poner demasiada presión, sino de respetar tu tiempo y planificar también de acuerdo con los diferentes cambios que experimentarás: los factores externos afectan a tu elección tanto como los internos y nunca deben ser subestimados.

Sin embargo, la planificación de la carrera profesional a largo plazo suele incluir objetivos que se deben desarrollar durante un período de tiempo que oscila entre 2 y 5 años. Dado que es el análisis de un período más largo, es fácil entender cómo la planificación es más difícil: vivimos en un mundo en constante cambio y también, desde un punto de vista profesional, encontrar la mejor manera de hacer predicciones sobre la evolución del contexto en el que trabajas no es fácil. Un tipo similar de planificación es lo que los empleadores/as están buscando, por lo que los/as estudiantes universitarios/as deben pensar en obtener las habilidades requeridas por dichos empleadores/as en su plantilla.

Una estrategia exitosa es identificar tendencias en el entorno profesional y preguntar cómo podemos prepararnos para los cambios en el mercado laboral. Lo ideal sería no perder de vista la planificación de la carrera profesional a corto plazo, demostrando estar listo/a para cambiar habilidades y objetivos. Además, se podría aprovechar el momento presente, adquiriendo habilidades fundamentales en el lugar de trabajo, tales como la capacidad de trabajar en equipo, la predisposición a escuchar, la gestión de proyectos muy complejos y la total autonomía en la resolución de problemas. Estas características son ideales para un empleado/a típico/a y también pueden ser útiles para los/as gerentes y los trabajadores/as por cuenta propia.

En este capítulo, vamos a explorar los obstáculos que surgen durante la planificación de la trayectoria profesional, ya sean internos o procedentes de factores externos; y también los planes de intervención para superar los problemas más comunes en este proceso, de acuerdo con la literatura internacional sobre la materia.

Contexto social actual como factor causante de problemas en la Planificación de la Carrera Profesional

4.4.2

Cuando se trata de la planificación de la carrera profesional, el elemento clave es el aspecto organizativo de la misma. El peso de la tarea a largo plazo no se debe atribuir únicamente a los individuos, sino que es una necesidad social que también deben satisfacer las estructuras como instituciones.

Un artículo de investigación realizado por investigadores de diferentes universidades de China (enero de 2022) recopila literatura sobre la planificación de carreras profesionales y datos de estudiantes universitarios/as en el país. Aunque el estudio se refiera a una zona geográficamente alejada de Europa, algunos aspectos son válidos a nivel mundial.

Los investigadores/as encontraron que la planificación sistemática de la carrera profesional es útil para una carrera exitosa. Entre los factores que afectan negativamente a la planificación de la carrera profesional, se encuentra el género, mientras que la edad no es un factor principal. En comparación con las niñas, los niños tienen actitudes más seguras y positivas hacia las carreras; estudiaremos mejor la cuestión de género en el párrafo 4.4.3.2 de este capítulo. Otro dato que surgió del mencionado documento es que los estudiantes universitarios/as posteriores a los años 90 entienden muy claramente la importancia de la planificación de la carrera profesional, pero carecen de herramientas y conocimientos sobre cómo lograrla.

Varios factores internos y externos pueden influir en los/as estudiantes en su viaje de planificación de la carrera profesional. Los modelos basados en los cuestionarios de Orientación Profesional (explorados en el párrafo 4.4.4.1) se centran en las habilidades, intereses, fortalezas y debilidades del individuo, pero no consideran el factor interno del conjunto individual de valores. En un mundo y un mercado de trabajo en constante cambio, los valores personales pueden ser un punto de referencia para ser transmitidos en el campo profesional. No es un aspecto que deba tomarse por debajo del radar, ya que puede ser decisivo en la responsabilidad de un papel profesional.

Los factores externos también influyen en la viabilidad de una trayectoria profesional. Si la carrera deseada no cumple con la oferta de trabajo en la sociedad, la posibilidad de tener éxito al embarcarse en este camino podría reducirse. La oportunidad es otro factor que influye. Es vital conocer las políticas y los sistemas nacionales para comprender mejor las tendencias laborales en el futuro; estas políticas deben ser fácilmente accesibles y compartidas por las instituciones con el alumnado. Comprender los cambios políticos, económicos y culturales de la sociedad, y luego ajustarse en consecuencia, es la clave para una planificación exitosa de la carrera profesional.

Dentro de la investigación, también se llevó a cabo una encuesta; lo que sugiere es que los graduados/as universitarios/as no están satisfechos/as con los servicios de planificación de carrera y orientación laboral proporcionados por las escuelas o fuentes externas. Esto afecta negativamente el proceso de toma de decisiones con respecto a la carrera profesional. Es evidente que la planificación de la carrera no es el centro de las instituciones o políticas nacionales en el país del estudio. Los/as estudiantes, a menudo, buscan ayuda y orientación de los padres/madres, familiares y amigos/as, o prefieren resolver las dificultades encontradas en el proceso por sí mismos/as. Esta situación crea mucha confusión alrededor del asunto. Para resumir, los/as estudiantes universitarios/as ponen mucho interés en la planificación de su carrera profesional, pero saben más que la teoría en lugar de la práctica, haciendo sus esfuerzos ineficientes. Esto muestra una falta de orientación profesional que puede ser resuelta por una plataforma de planificación de la carrera profesional y por la formulación de un plan de formación para el crecimiento de la universidad y, de esta forma, para ayudar a los/as estudiantes a lidiar con los problemas de empleo.

En lo que respecta al escenario de la Unión Europea, tenemos algunos datos recopilados, dentro del proyecto cofinanciado europeo Icard - Desarrollo profesional individual en la educación superior, que involucra a Italia, Grecia, Rumania, Países Bajos, Bélgica y España. El proyecto analiza 88 prácticas de 23 países que muestran cómo el desarrollo de habilidades de gestión profesional es variado y no hay un marco común de referencia en Europa. La política europea de orientación permanente se aplica con el apoyo de la Red Europea de Política de Orientación Permanente (ELGPN).

Existen servicios básicos de orientación compartidos en la UE:

- Todas las instituciones ofrecen orientación individual, que se imparte en la mayoría de los casos de forma presencial, aunque el uso de herramientas virtuales está aumentando.
- Existe una práctica generalizada de talleres y seminarios de orientación grupal.
- La información en Internet está ampliamente disponible, con diferentes grados de interactividad e integridad. Todavía es necesario incluir el desarrollo de competencias clave en todos los niveles de la educación y la formación, y poner en marcha estrategias de orientación a lo largo de toda la vida para empoderar a la ciudadanía y que, así, las personas gestionen sus propias carreras profesionales.

Un fenómeno importante que ralentiza el desarrollo saludable de una carrera profesional es el Síndrome del Impostor (SI), como se describe en el trabajo de Neureiter (2016). El Síndrome del Impostor o, mejor dicho, fenómeno, se describe como una condición psicológica caracterizada por la falta de confianza en uno/a mismo/a, necesaria para creerse capaz de ejecutar las tareas y responsabilidades requeridas para un puesto de trabajo. Esto lleva a la persona afectada a vivir en un estado constante de miedo a ser desmascarada como alguien incapaz, como un impostor/a. Hay que tener en cuenta que este estado está presente incluso cuando no hay razones reales para

apoyarlo.

El trabajo de Neureiter analizó los obstáculos creados por el Síndrome del Impostor/a al intentar avanzar en la carrera profesional. Los sentimientos de impostor/a están conectados con el miedo al fracaso o al éxito, y con la baja autoestima. Cuanto más altos son estos sentimientos en una persona, mayor es la probabilidad de experimentar el fenómeno impostor. El SI también se relaciona con la imposibilidad de pensar en un futuro plan de carrera profesional viable. El impostor/a estará atrapado/a en su puesto de trabajo más tiempo que otros/as, debido a que no se da cuenta de sus habilidades.

Diferentes sentimientos pueden desempeñar un papel en el Síndrome del Impostor/a en diferentes etapas de la vida. Se trata del miedo al fracaso para los/as estudiantes y del miedo al éxito para los/as profesionales, como lo demuestra la investigación de Neureiter en las universidades europeas (2016). La investigación de Neureiter también confirma otros estudios que describen la baja autoestima como una condición previa para el SI, involucrando al 63% de la muestra de estudiantes y al 71% de la muestra de profesionales activos/as. La aparición del fenómeno es alentada por otras variables que se añadirán a este estudio de caso, tales como los estilos de atribución inapropiados, las preocupaciones perfeccionistas y el miedo a ser expuesto/a. El mantenimiento, refuerzo y desarrollo del Sí están determinados por la coexistencia de todos estos elementos.

Entonces, ¿cómo influye el Síndrome del Impostor/a en la planificación de la carrera profesional? Las personas afectadas por este no tienen una estrategia, ni tampoco hacen planes futuros cuando se trata de la planificación de la carrera. Un empleado/a capaz y potencialmente bueno/a podría perderse en su camino. Los investigadores/as incluso sugieren que los efectos del fenómeno podrían aumentar a lo largo de la trayectoria profesional, haciendo más difícil para los trabajadores/as de una edad avanzada el hecho de moverse más en puestos de trabajo. Los candidatos/as más prometedores podrían preferir transferir sus habilidades a otros trabajos que requieran un papel menos importante, en lugar de arriesgar la sensación de exposición a uno más importante.

Para concluir, el Síndrome del Impostor/a es un grave obstáculo para el desarrollo profesional y se debe abordar para mejorar la salud mental de los trabajadores/as y las posibilidades de avanzar en su carrera profesional. Una forma en la que los sentimientos de impostor/a se podrían abordar es incluirlos en la entrevista de construcción de la carrera o en la entrevista de historia de carrera profesional. Contar tu propia historia profesional podría hacerte recuperar el control de tu trayectoria profesional y no sentirte desesperanzado/a bajo el peso de tus inseguridades.

Problemas específicos en la Planificación de la Carrera Profesional **4.4.3**

En los próximos dos párrafos discutiremos la sintomatología de las personas adultas que enfrentan desafíos en su carrera profesional, en diferentes etapas vitales. En cada una de las diferentes fases de nuestras vidas, podemos enfrentar dificultades que pueden afectar a nuestro trabajo y a nuestra trayectoria profesional. Vamos a analizar los más comunes y a entender cómo se desarrollan, partiendo del contexto social, de los antecedentes culturales, la etnicidad, el género y la sexualidad. Los factores externos trabajan conjuntamente con los internos, al describir las dificultades que surgen en la promoción de las perspectivas de la carrera profesional. Una herramienta poderosa es, definitivamente, la conciencia sobre el camino de uno/a mismo/a y la planificación debe empezar al estudiar. Se necesitan herramientas y una comprensión de todas las variables que hacen que un individuo sea vulnerable a las necesidades cambiantes del mercado laboral dentro de la sociedad; la preparación y la conciencia son vitales.

Síntomas/problemas - descritos en diferentes edades de la adultez **4.4.3.1**

Pasamos casi dos tercios de nuestras vidas trabajando. Está claro que, dependiendo de dónde estemos en nuestras vidas, podemos experimentar el entorno laboral de una manera diferente. Con cada etapa, llegan desafíos y problemas específicos.

En una publicación de la American Counseling Association, Meyers (2014) escribe sobre una de las etapas más vulnerables de nuestra vida y carrera: la vejez. Con el envejecimiento de la población y la mejora de la calidad de vida, nos encaminamos hacia el trabajo hasta los 70 años. Con la edad, vienen una serie de problemas de salud, así como también económicos. Ganar una cantidad decente de dinero en la jubilación ya no es tan obvio, con todos los cambios socioeconómicos y de reasignaciones de fondos. Es importante guiar a las personas mayores con orientación profesional, ya que podrían enfrentarse a fragilidades adicionales debido a su edad.

Las personas mayores de 50 años sufren significativamente más que sus compañeros/as más jóvenes, cuando se producen cambios en el mercado laboral; no es tan fácil pasar por el reciclaje o reubicarse en una etapa vital tan avanzada.

Una situación difícil que una persona mayor puede enfrentar durante su carrera es cuidar de sus nietos/as. Los consejeros/as de los/as adolescentes y los niños/as podrían ayudar en este caso, de modo que la persona mayor no se vea abrumada por las responsabilidades, cuando ya está en un estado vulnerable. El cuidado

también se puede dirigir a una pareja o cónyuge que no pueden cuidarse a sí mismos/as. Uno de los momentos más difíciles es, sin duda, cuando se experimenta la pérdida, que es más frecuente en la vejez. De hecho, a una edad más avanzada, es más fácil enfrentar problemas de salud, enfermedades y discapacidades.

Cuando se trata de factores que afectan a las personas mayores, encontramos elementos como el género, la etnia, la orientación sexual e incluso el contexto histórico. El artículo de Meyers afirma: "Por ejemplo, los adultos/as mayores que son lesbianas, gays, bisexuales o transgénero (LGBT) pueden enfrentar dificultades de las que sus contrapartes heterosexuales están, en cierto sentido, protegidas". Una de estas dificultades puede ser la posibilidad de no tener una comunidad que los sostenga, tanto económica como psicológicamente, al final de sus vidas. Es cierto que las parejas lesbianas, por ejemplo, pueden confiar en su pareja durante más tiempo que las parejas heterosexuales, ya que las mujeres suelen vivir más que los hombres. Por otro lado, las mujeres heterosexuales suelen tener una mejor red de familiares y personas que las vigilan, en tales casos.

Es importante ver a las personas mayores como individuos, primero, y no definirlos sólo según el aspecto demográfico. Una herramienta útil para descubrir historias personales y potenciar habilidades, competencias, creencias, valores, compromisos y habilidades, es la terapia narrativa. "Simplemente hacer que alguien escuche la historia de la persona mayor puede ser una especie de terapia en sí misma".

Cuando se trata de adultos/as jóvenes, especialmente en el caso de los hombres, en el libro de Gysbers (2014) se sugiere que la mayoría de ellos pasan por lo que se denomina una experiencia de transición de carrera durante sus vidas. El enfoque de su interés en su trayectoria de desarrollo profesional cambia de qué tipo de trabajo hacen al significado de lo que están haciendo. Luego, se enumeran cuatro resultados principales de esta transición, según lo definido por O'Neil y Fishman: discrepancia e incongruencia, devaluación, restricción y violación.

La sensación de discrepancia e incongruencia se origina en la ira, la depresión y los sentimientos de insuficiencia al tratar de separarse de un modelo masculino tradicional. La devaluación está vinculada a la autoinculpación y a la pérdida de confianza en uno/a mismo/a, lo que conduce a la ira y a la depresión. La restricción es cuando comprometerse con los roles masculinos tradicionales hace que sea difícil para un hombre lidiar con el conflicto interpersonal y el estrés. La violación se produce cuando los hombres rechazan los estándares masculinos de éxito; esto puede causar una sensación de alienación en el entorno laboral.

Los cambios en el lugar de trabajo también pueden tener muchos efectos en la salud psicológica de las personas adultas. La ira en el lugar de trabajo, ya sea proveniente del exterior o dentro del propio lugar de trabajo, puede conducir a episodios de violencia (lenguaje abusivo, intimidación, agresión, homicidio). La ira también puede ser una de las etapas después de la pérdida del empleo. Es importante establecer la fuente de la ira; el asesoramiento puede ayudar a lidiar con las emociones negativas para restablecer el equilibrio dentro de la persona y del lugar de trabajo.

A veces, los problemas en el lugar de trabajo se derivan de la violencia perpetrada por una o más personas. El abuso verbal y los comportamientos ofensivos en el lugar de trabajo, como la humillación o la intimidación, deben considerarse acoso. El resultado puede ser una ausencia prolongada del trabajo, sentirse devaluado/a, tener baja autoestima y depresión, y, finalmente, afectar a la vida laboral de una persona y extenderse a un entorno externo.

Un aspecto clave en la vida de cada persona adulta que trabaja es cómo pueden lograr el equilibrio entre la carrera y la familia, la vida amorosa y el círculo de amigos, y la comunidad.

Hay varios enfoques en el libro de Gysbers que describen el equilibrio entre la familia y el trabajo. La primera, la teoría del desbordamiento, no ve límites entre la esfera laboral y la vida familiar. La teoría de compensación describe cuándo la gente podría buscar lo que falta en una de las dos áreas en la otra. La teoría de la segmentación ocurre cuando los dos ambientes están completamente separados. La teoría instrumental es cuando alguien aprovecha su papel en una esfera para tener éxito en la otra. Finalmente, está la teoría del conflicto; esta teoría ve el éxito alcanzado en uno de los dos entornos a expensas del otro. Está claro que debe haber un equilibrio entre las dos esferas para garantizar un buen equilibrio mental, así como en la vida adulta de las personas.

Una de las metas que un individuo debe perseguir es la conciencia de carrera profesional. Se considera una herramienta de autoconocimiento fundamental para ayudar a superar las dificultades, durante la construcción de una trayectoria profesional. La conciencia profesional se puede describir como la capacidad de comprender y analizar futuros viables para tu propia carrera o, en palabras de Gysbers, "la capacidad de visualizar posibles roles de carrera de la vida, analizarlos y relacionarlos con situaciones y condiciones actuales". De esta manera, las personas pueden encontrar nuevas oportunidades y estar listas para el cambio, en cualquier situación.

La conciencia de la carrera profesional se compone de varios elementos: los posibles yo's, describiendo así la especulación sobre lo que potencialmente se puede llegar a ser en el futuro; los pensamientos hipotéticos, donde surgen sentimientos como arrepentimiento, tristeza y decepción, que se podrían originar de pensamientos como "lo que podría haber sido", conduciendo a vías poco saludables; y la llamada, que ocurre cuando alguien percibe una imagen más amplia de lo que están haciendo y, en consecuencia, experimenta un sentido de logro, gracias a la idea de tener un objetivo importante, desde un punto de vista social.

Para concluir, las personas adultas que trabajan deben hacer frente a muchas dificultades, derivadas de la edad, el género, la sexualidad y la capacidad física y mental. Estas dificultades se pueden abordar con una planificación profesional, basada en una base sólida y el asesoramiento. El autoconocimiento y una red de personas e instituciones pueden redirigir a la persona por el camino correcto, hacia un viaje profesional exitoso.

Factores desencadenantes y factores de mantenimiento de los problemas **4.4.3.2**

Los mercados de trabajo cambian constantemente, mostrando la demografía una mayor capacidad de elección individual, y la revolución tecnológica está en marcha. Según el Foro Económico Mundial, el 57% de las profesiones y puestos de trabajo que conocemos hoy en día podrían ser realizados por sistemas informáticos o robótica en los próximos 5 años. Por lo tanto, el objetivo que se debe establecer no es tener un trabajo para toda la vida, sino centrarse en el empleo, es decir, desarrollar habilidades, experiencia y competencias.

Cuando se trata de ayudar a las personas en su carrera profesional, en un mercado de trabajo en constante cambio, tenemos que abordar cada categoría de personas y centrarnos de manera específica en sus necesidades. Respecto a la orientación profesional sobre el trabajo, Gysbers, Heppner y Johnston (2014) destacan los obstáculos a los que se enfrentan las personas de diferentes orígenes y categorías al desarrollar su carrera profesional. Gysbers y sus colegas (2014), en un estudio, analizan a las mujeres, los hombres, las minorías sexuales y las personas con discapacidad, en el contexto de la visión de la sociedad estadounidense. La raza y el origen étnico pueden ser factores discriminatorios cuando se habla del entorno laboral.

Los datos de 2011 muestran que el 15,9% de la población vivía en la pobreza. El 16,3% de la población es latina o hispana, y la tasa de pobreza en este grupo es del 25,8%. El porcentaje de pobreza entre los afroamericanos/as es del 28,1% y este grupo constituye el 12,6% de la población. La tasa aumenta al 29,5% para los nativos americanos/as, aunque sólo constituyen el 0,9% de la población. Aunque los blancos no hispanos/as tienen la tasa de pobreza más baja de cualquier grupo racial de EE.UU., del 11%, este grupo representa el 45% de las personas que viven en la pobreza.

Estos datos son importantes para comprender el contexto en el que pueden surgir problemas de desarrollo profesional. Cuando las personas son percibidas como miembros de un grupo cultural específico, el riesgo es depender de los estereotipos de grupo y pasar por alto las variables que hacen que cada persona sea única.

A nivel europeo, se han elaborado 13 leyes a partir de los años 70 para luchar contra la discriminación basada en el género. Desde los 2000, la nueva legislación prohíbe la discriminación basada en el origen étnico y racial, la religión y las creencias, la discapacidad, la orientación sexual y la edad (Tratado de Ámsterdam de la Unión Europea).

En la UE, los datos se recopilan en función de la ciudadanía y no de la etnia. Sobre la tasa de desempleo en la UE entre los miembros y las personas extranjeras de la UE, lo que se desprende es que durante el período comprendido entre 2010 y 2020, las personas nacidas fuera de la UE registraron sistemáticamente tasas de actividad más bajas que sus iguales, nacidos/

as en la UE o la población nativa-nacida en el país en el que vive. En 2020, hubo un descenso para ambos grupos de personas extranjeras, 1,5 puntos porcentuales para las personas nacidas fuera de la UE y 1,3 puntos para las personas nacidas en la UE; para la población nativa, la disminución de la tasa de actividad fue notablemente menor.

Gybers continúa: *“Además de las diferencias basadas en el género, la edad, la clase social, la orientación sexual y el estado de capacidad, se deben considerar variables específicas de la cultura. Estas variables pueden afectar a cada etapa del proceso de desarrollo profesional”* (p. 61).

Una de estas variables es la cosmovisión, entendida como “el marco de referencia que una persona utiliza para interpretar y definir eventos” (p. 61), donde el eje central está en la dimensión de valor. Este sistema de valores podría tener en cuenta el entorno en el que crece una persona; ambiciones y valores conectados con el trasfondo cultural y el estatus social, barreras conectadas a la identidad racial y social, y la centralidad de una carrera profesional en la vida de alguien.

La aculturación es otra de estas variables y se define como “un proceso psicosocial multidimensional que ocurre cuando miembros de dos o más culturas entran en contacto entre sí” (p. 62). Un grado diferente de asimilación podría causar problemas en el entorno laboral cuando se es una minoría en un grupo dominante.

Otras variables son la identidad racial y étnica. Estas variables pueden desempeñar un papel en varias decisiones de carrera, por ejemplo, la retroalimentación negativa basada en prejuicios y sesgos raciales. El trabajador/a perteneciente al grupo minoritario podría sentir desconfianza o un nivel adicional de presión para encajar en el entorno dominante.

Según estudios recientes (Gysbers 2014), las mujeres se enfrentan a dificultades en muchos campos: el 70% de la población pobre del mundo son mujeres y estas se encuentran subrepresentadas en STEM. Los estereotipos ocupacionales comienzan temprano. Esto no sucede sólo a nivel ocupacional, sino que los roles de género se refuerzan desde el nacimiento e influyen fuertemente en la trayectoria de decisión profesional. Este fenómeno se describe en la teoría de Gottfredson de la circunscripción como un compromiso hasta reducir sus posibilidades de carrera profesional según su género, desde la guardería. Uno de los resultados es que las mujeres abandonan más fácilmente las carreras no tradicionales de género.

Aunque el interés en materias relacionadas con las matemáticas ha aumentado en la población femenina en la escuela en las últimas dos décadas, esto no

se traduce en una mayor participación de las mujeres en ocupaciones relacionadas con las matemáticas. En general, las niñas creen menos en sus habilidades matemáticas. La baja autoestima también parece jugar un factor clave en la elección de una carrera. Las mujeres, a una edad temprana, sienten que tienen opciones limitadas y se espera que tengan menos éxito, en comparación con los niños.

Los estudios (Gysbers 2014) indican que las mujeres que ingresan al mercado laboral, incluso a tiempo completo, siguen siendo responsables de más del 80% de las tareas domésticas. Esto sucede en los grupos étnicos, pero está menos definido entre las parejas lesbianas. Constituye un motivo de estrés. En palabras de Gysbers: "Las mujeres jóvenes todavía se ven a sí mismas como necesitadas de empleos más flexibles o favorables a la familia para poder trabajar y administrar el hogar y la familia" (p. 86)

La diferencia salarial entre hombres y mujeres en la UE es del 13,0 % en 2020 y solo ha cambiado mínimamente en la última década. Esto significa que las mujeres ganan, en promedio, un 13,0% menos por hora que los hombres. La diferencia de empleo entre hombres y mujeres se situó en el 10,8 % en 2021, con un 67,7 % de mujeres empleadas en toda la UE frente al 78,5 % de hombres (datos de la UE27).

También los hombres (que se consideran el estándar en los estudios relativos a la planificación de la carrera profesional y el asesoramiento) se enfrentan a problemas como los de las mujeres, de bajo rendimiento en la educación y el trabajo. Otro de los principales problemas con los que los hombres se pueden enfrentar al planificar una carrera profesional es la superposición completa de la carrera y uno mismo. La presión social de identificar a los hombres con su trabajo conduce a un estado de falta de confianza en sí mismos y a un estado depresivo, cuando están desempleados. La literatura (Gysbers 2014) que estudia problemas de carrera profesional tiende a ignorar las minorías dentro de los grupos principales. Los hombres homosexuales y los hombres transgénero enfrentan varias dificultades: discriminación, culturas de empleo transfobas, navegar por el estatus legal relacionado con el empleo como hombre o mujer, etc.

En un mercado laboral cambiante, donde se requiere un alto nivel de cualificación, las personas con discapacidad son las que se enfrentan a períodos más largos de desempleo. Este estado puede afectar al aspecto económico de la vida de las personas con discapacidad, pero aún más a su autopercepción. Por lo tanto, la discapacidad es un factor de riesgo en la planificación de la carrera.

Muchos problemas relacionados con la planificación de la carrera profesional provienen de la condición socioeconómica, los roles de género y las capacidades físicas de las personas. Los planes de asesoramiento e intervención pueden ayudar a hacer frente a algunos de los resultados de las estructuras sociales. En el siguiente párrafo, vamos a explorar las directrices y métodos de intervención.

Directrices y métodos de intervención

4.4.4

Cuando se trata de caminos saludables para la planificación de la carrera profesional, el tema puede ser vasto y complicado. El riesgo puede ser dar consejos genéricos que se aplican a la vida cotidiana, pero no a la planificación de una carrera, de manera específica. La primera cosa importante a mencionar es que se necesita voluntad para planificar tu carrera profesional. Esto puede sonar como una declaración obvia, pero no hay ningún plan sin iniciativa. En segundo lugar, la planificación de la carrera es un proceso vital, especialmente hoy en día, que el trabajo conlleva una porción enorme de nuestra vida. En los dos párrafos de este capítulo, vamos a leer acerca de la importancia del desarrollo personal y de la adquisición de habilidades, así como también abordaremos las debilidades. La planificación de la carrera profesional de una forma saludable intenta conectar con lo que somos como persona y con aquello que nos gustaría conseguir. Es un camino que va desde la juventud, durante los días de formación, pasando por la edad adulta y el trabajo, hasta la jubilación. Estos párrafos te guiarán a través de técnicas de gestión.

¿Qué es un estilo de vida saludable, en términos de Planificación de la Carrera Profesional? **4.4.4.1**

Planificar tu carrera profesional es un proceso continuo que se debe gestionar con cuidado y compromiso: una misión real que se preocupa por ti mismo/a.

En los últimos años, el desarrollo de aptitudes ha sido el enfoque predominante en la planificación de la carrera. Se ha demostrado que la mejora en un campo da nuevas habilidades y confianza para tratar de crecer en otro. Este proceso debe ser impulsado por la creencia de que trabajamos para llegar a ser excepcionales en esa área, en lugar de seguir siendo mediocres, yendo más allá de lo ordinario o del promedio.

El desarrollo personal te hace mejor, en relación con lo que una persona es capaz de hacer. Para llevar este camino hacia adelante es importante hacer una lista de las contribuciones personales hechas a la empresa en los últimos años, para explicar lo que la organización espera de ti, establecer metas realistas sobre lo que puedes o no lograr, y buscar tareas desafiantes que puedan marcar la diferencia. La gente tiende más a hacer las cosas que le gustan y en las que son buenos/as. Por lo tanto, la voluntad inicial de intentar un comportamiento probablemente se manifestará por una fuerza en lugar de una debilidad. El comportamiento vendrá de forma más natural y aumentará tu fuerza, atraerá comentarios positivos y elogios que, a su vez, aumentarán tu autoestima y tu gratificación. Al mismo tiempo, tienes que trabajar para hacer que tus debilidades sean irrelevantes para el éxito de tu viaje. Otra técnica es tener un buen modelo a seguir en el que inspirarse, a lo largo del camino de tu desarrollo profesional. Para evitar el punto muerto, es crucial aprender de tus errores, ya que son parte del proceso de aprendizaje.

Edgard Schein identifica puntos estrechamente relacionados con la Esfera del Yo que, inevitablemente, afecta a las elecciones profesionales de los individuos. Los anclajes de una carrera, según el psicólogo estadounidense, son el conjunto de talentos, necesidades y valores definidos por la persona, que sirven para guiar, integrar y estabilizar la carrera (Schein, 1978).

Son características personales que ayudan a determinar los resultados en la experiencia laboral de cada persona. También influyen en las elecciones de carrera de los individuos y en las decisiones de pasar de un papel a otro, contribuyendo a la selección de ocupaciones o entornos de trabajo específicos, configurando lo que una persona busca en la vida y guiándole en la definición de una perspectiva temporal futura, a través de un proyecto perso-

nal. Por último, su función también es determinar las relaciones entre las personas y su entorno de trabajo, sobre la base de la congruencia entre los anclajes de la carrera profesional y las propiedades del entorno externo. La congruencia entre ciertos anclajes y el entorno de trabajo puede conducir a la eficacia y a la estabilidad en el trabajo, a la adaptación al puesto o, incluso, al bienestar psicológico y a la satisfacción en el trabajo.

DeLong (1982) retoma el razonamiento, desencadenante del proceso que conduce a la orientación profesional. Se refiere al concepto de orientación profesional, queriendo enfatizar con ello los aspectos de una ocupación en la que la persona invierte de manera deliberada su carrera, según sus talentos, necesidades y valores. A partir de estas evoluciones, los dos estudiosos elaboran conjuntamente el primer inventario de orientación profesional para la medición cuantitativa de las orientaciones. Posteriormente, Schein (1978) desarrolla el modelo de orientación de éxito profesional, que describe como una historia de trabajo planificada a largo plazo, y que representa la intersección dinámica entre el trabajo, las relaciones y el autodesarrollo. Se miden por el Cuestionario de Mapa de Éxito Profesional, que consta de 30 preguntas dicotómicas donde la persona tiene que elegir entre dos orientaciones de carrera profesional opuestas. La creación de un modelo de orientación profesional basado en anclajes no sólo identifica tus puntos fuertes, sino que también genera un punto bastante estable en la vida que puede permanecer constante durante mucho tiempo.

El desarrollo de una trayectoria profesional comienza al estudiar. Existen hipótesis según las cuales una orientación profesional positiva puede impedir que los/as adolescentes se involucren en conductas problemáticas o que las intensifiquen. Un estudio realizado en 2007 por V. Skorikov y F. W. Vondracek, que involucra a 234 estudiantes de primaria y secundaria, aborda cómo la orientación profesional puede reducir significativamente los delitos juveniles, un problema que aumenta en adolescentes alrededor de los 17 años. La orientación profesional temprana también puede influir positivamente en las malas perspectivas de la carrera profesional.

Uno de los primeros estudios para considerar las carreras de trabajo a lo largo de la vida y cómo influyen en el bienestar en la jubilación fue el artículo de 1998, de la Universidad de Oulu en Finlandia (Luoma, 1998). El propósito era demostrar asociaciones entre el progreso de la carrera laboral, la

Métodos de intervención para conseguir una Planificación de la Carrera Profesional saludable **4.4.4.2**

orientación a la jubilación, la salud y la capacidad de trabajar entre los empleados/as de edad avanzada. La investigación se centra en un grupo de 706 personas de 55 años en el norte de Finlandia. La investigación adquiere relevancia, si consideramos que muchas condiciones de salud están estrictamente vinculadas a nuestro entorno y, por lo tanto, también al lugar de trabajo. El evaluador envió un cuestionario a cada persona. Los resultados fueron que el nivel de educación ocupacional era bajo, entre el 69% de las mujeres y el 59% de los hombres; además el 14% de las mujeres y el 21% de los hombres tenían el certificado escolar. Tan sólo el 17% de las mujeres y el 20% de los hombres tenían un diploma universitario.

El estudio mostró datos interesantes. Las personas orientadas al trabajo se consideraban más sanas que las orientadas a la jubilación; y no sólo eso, sino que un médico también estimó que las personas orientadas al trabajo fueron capaces de manejar todas sus tareas de trabajo de manera significativa más a menudo que las orientadas a la jubilación. La prevalencia de enfermedades musculoesqueléticas y circulatorias, y de trastornos de salud mental fue significativamente mayor en el grupo de personas jubiladas que en el grupo orientado al trabajo. Las relaciones entre la orientación al trabajo, la buena salud y la adecuada capacidad para trabajar siguieron siendo similares, cuando se examinaron en los tres grupos diferentes sobre la base de la naturaleza de las tareas de trabajo o del nivel de educación ocupacional. Se estimó que el estado de salud y la capacidad para trabajar eran mejores entre las mujeres y entre los/as participantes que avanzaban durante su carrera laboral que entre los demás. El estado de salud y la capacidad para trabajar eran los más deteriorados entre los/as participantes con un escaso progreso en sus carreras profesionales.

Para discutir los resultados finales, podemos afirmar que el riesgo de jubilación anticipada aumenta cuando hay un deterioro del estado de salud, un bajo nivel socioeconómico y una alta carga de trabajo, física y mental. Una carrera laboral a lo largo de la vida se presenta como una influencia en la salud de un trabajador/a. Un alto nivel de educación parece ofrecer la posibilidad de recibir tareas profesionales más exigentes e interesantes, promoviendo la satisfacción laboral y la salud, y reduciendo el deseo de jubilarse temprano. El estudio concluye que existen pruebas de que la carrera profesional, la orientación a la jubilación y la salud tienen asociaciones y, en el futuro, se deben estudiar con más detalle.

Hay que tener en cuenta un aspecto importante, que se trata de la actitud que debe adoptarse al decidir sobre la planificación de la carrera profesional. Para empezar con el pie derecho es necesario entender a fondo que planificar no significa controlar. La trayectoria que tomará tu carrera dependerá no sólo de ti, sino de muchos factores externos que pueden ser imposibles de estimar, como la escena política, los cambios tecnológicos, las emergencias sanitarias y las tendencias económicas globales; por lo tanto, es mejor ser conscientes de que no se puede tener un control total sobre el progreso de la vida profesional, evitando así frustraciones innecesarias que podrían tener consecuencias negativas para la salud.

La imprevisibilidad de factores externos que pueden afectar a tu plan de carrera profesional se relaciona fuertemente con el principio antifrágil que Nassim Nicholas Taleb expuso en su libro "Antifrágil", en 2012.

El principio de antifrágil se aplica a cualquier campo e indica la actitud de algunos sistemas para cambiar y mejorar frente al estrés y sus factores, la volatilidad y el desorden.

Taleb (2012) afirma que, para entender el concepto de anti-razón, partimos de su opuesto, la fragilidad. Un sistema frágil está continuamente expuesto a riesgos que pueden dañarlo o, incluso, destruirlo. Para proteger un sistema frágil, en general, se implementan comportamientos o modificaciones para hacerlo más robusto. Pero la robustez y la resistencia llevan dentro de sí el límite de la ruptura. Un sistema resistente o robusto es, sin embargo, igual a su versión frágil, solo que tiene "algo más" destinado a aumentar su resistencia, elevando el nivel de su punto de ruptura. En cambio, un sistema anti-frágil sufre el evento traumático, lo hace suyo y lo explota para mejorar. Este concepto se puede aplicar en diferentes campos y algunos estudiosos/as lo emplean en la planificación de la carrera profesional para estar listo/a, y utilizar lo impredecible como un poder.

Asimismo, puedes enfrentar el suceso "traumático", aplicando tu propia estrategia.

Una buena estrategia para hacer frente a tu plan de carrera profesional de una manera saludable es hacerte preguntas frecuentemente. La primera pregunta debe ser, "¿qué estudios me interesan?", dado que la planificación de la carrera comienza aquí. La educación escolar es muy importante porque es útil para orientarte hacia la profesión que te interesa. Si, tras años de educación obligatoria, decides seguir estudiando, debes elegir el curso

que mejor se adapte a tus intereses y aspiraciones profesionales, sin descuidar la reflexión sobre el esfuerzo que debes hacer, debido a que algunos estudios son largos y difíciles, y pueden ser inadecuados para tu carácter y personalidad.

Entonces, tienes que explorarte más a fondo a ti mismo/a, preguntándote: “¿Cuáles son mis fortalezas y debilidades?”. Esta es, quizás, la pregunta más difícil que necesitas responder, pero es la más importante. Si puedes evaluar de manera objetiva tus fortalezas y debilidades, tendrás una herramienta muy poderosa para dirigir tus elecciones hacia la dirección correcta y planificar tu carrera profesional de la mejor manera para ti, y eso será de gran ayuda, incluso durante las entrevistas de trabajo.

Conocerse a uno/a mismo/a es el primer paso a dar, ser capaz de moverse a gusto por los desafíos que la vida nos presenta, enfrentarlos con conciencia y tener éxito en superarlos.

Piensa profundamente en lo que te gusta y no te gusta hacer. Por ejemplo, puedes tomar nota de las actividades que haces diariamente, analizarlas para entender aquellas con las que lidias pacíficamente y otras que te resulten desagradables para ti; te ayudarán a tener más conciencia de ti mismo/a. Examina las situaciones en las que te sientes cómodo/a y en las que no lo estás, especialmente en tu relación con los/as demás: por ejemplo, si sueles comunicarte eficazmente y convences a la gente de las cosas en las que crees, y encuentras soluciones, puedes ser estar hecho para desempeñar un puesto en la industria de ventas. Piensa en las personas a las que admiras: podrían darte ideas importantes para planificar tu carrera profesional en un campo determinado. Por ejemplo, si tus ídolos son personas que desempeñan papeles sociales importantes en la comunidad, tal vez un trabajo en esta industria se adapte bien a tus valores. Después de estas reflexiones, escribe una descripción de ti mismo/a, especificando cuáles crees que son tus cualidades positivas y negativas. Pídele a las personas que te conocen que describan tus fortalezas y debilidades, y luego revisa cuáles encajan con lo que piensas de ti mismo/a. Además, considera la opción de entrevistarte con un profesional. Un psicólogo te puede ayudar a identificar tus fortalezas y debilidades, y a destacar los rasgos de tu personalidad y carácter que pueden ser útiles, así como aquellos que deben ser mejorados, para la trayectoria profesional que te interese.

Otra pregunta para explorar más a fondo será “¿Cuáles son mis habilidades y competencias profesionales?”. Si bien la respuesta a la pregunta anterior contiene elementos subjetivos, al hablar de tus habilidades personales y profesionales, nada queda en duda. Los conocimientos adquiridos son datos objetivos y se deben tener en cuenta a la hora de planificar tu carrera profesional. Esto significa que tendrás que planificar tu carrera pensando en tu desarrollo profesional en el campo donde tienes habilidades, adquiridas tanto con estudios como con trabajo.

La siguiente pregunta será “¿Cuáles son las áreas que debo mejorar?”. Cuando hayas pensado cuidadosamente sobre ti mismo/a, sobre lo que te gusta, lo que quieres hacer y tus habilidades y competencias, llegará el momento de tomar medidas para fortalecer algunas debilidades. Podría ser útil inscribirte en cursos especializados, también online, y participar en eventos temáticos, que se utilizarán como herramientas para el crecimiento y la actualización profesional.

Además, preguntar sobre el tiempo es fundamental. Si se parte de cero, es decir, desde el primer trabajo, es razonable programar la ruta de planificación con un cierto tiempo, que no debe observarse rígidamente, sino con un cierto grado de flexibilidad. Podemos dividir la hoja de ruta en plazos a corto y largo plazo. Por ejemplo, para la planificación a corto plazo, puedes pensar en cómo lograr tus objetivos profesionales a los 6 meses, 12 meses y hasta 24 meses; puedes considerar el largo plazo como un período de 5 años. Durante este período, de forma regular, se extraerán las sumas y se repetirá el análisis sobre ti mismo/a que realizaste al principio, repitiendo estas preguntas, hasta el final del plazo largo. Al hacerlo, verás si el camino que has tomado te satisface, lo que te ha gustado y lo que no; si te gusta el entorno de trabajo que frecuentas, actualizarás tus habilidades y competencias adquiridas, y comprobarás tu progreso, en comparación con tus áreas de mejora.

Al final del último periodo, habrás tenido una experiencia importante en el mundo laboral y habrás aprendido cómo desarrollar una planificación profesional adecuada, que puede ser útil para el resto de tu vida laboral.

Para todas aquellas personas que quieran implementar su plan de carrera, la mejor herramienta es preparar un currículum detallado (McCarthy, 2014) y tener la consistencia para actualizarlo, siempre que sea necesario. Esto, junto con la carta de presentación, representará la primera impresión que queréis dar.

Recuerda que el propósito de un CV es promocionarte en el mercado laboral. Asegúrate de que tu habilidad y experiencia coinciden con los criterios de trabajo. Muestra tus logros, tu experiencia en la industria y tus notables e importantes resultados.

Entiende tu historia laboral: ¿cuáles eran tu papel, tus deberes y tus habilidades transferibles? Recuerda que, incluso cuando acabas de finalizar la escuela, es posible que tengas las habilidades necesarias para entrar en el mercado laboral. Las habilidades más apreciadas son las de Alfabetización y Aritmética, las de Comunicación, las de Tecnologías de la Información (o, al menos, la seguridad usando ordenadores), las de Trabajo en equipo y las habilidades de Servicio de Atención al Cliente. Agregar tus intereses personales y tus pasatiempos puede ser un movimiento ganador: ayuda a un empleador/a a entender quién eres como persona y como posible empleado/a.

Lo que es realmente importante saber es que pue-

Conclusiones y recomendaciones

4.4.5

des elegir el formato de tu CV, según los elementos que desees resaltar y el puesto de trabajo que estés solicitando. El más común es el orden cronológico inverso, que enumera tu carrera laboral más reciente una a una. Es fácil de leer y se utiliza comúnmente.

Pero puede haber circunstancias en las que sea preferible emplear otros formatos. Un CV funcional se centra en tus habilidades; gracias a este formato, puedes destacar las habilidades transferibles que has adquirido, a través de todo tipo de experiencias. Puedes elegir títulos de habilidades que coincidan con los requisitos de un puesto de trabajo anunciado. Oculta brechas de empleo y períodos de inestabilidad a primera vista.

Los CV híbridos funcionan cuando tienes más experiencia, pero, aún así, quieres destacar habilidades específicas. A veces, los híbridos son más difíciles de leer, por lo que podrían desalentar a un empleador/a y que pase por ellos por completo, sin detenerse a mirarlos.

Recuerda dirigirte a la empresa a la que te gustaría unirte cuando escribas tu CV.

Los currículum vitae y los currículos son un poco diferentes: aunque los dos se utilizan a menudo de forma indistinta, un CV es un documento más largo que pasa por tu historia académica. Haz un currículum de una página y un Currículum vitae más largo para anotar tu historia académica y tus logros.

No hay una solución única que se pueda aplicar a todas las personas en cada entorno de trabajo o país. Algunos contextos requieren CVs con una fotografía en ellos, otros evitarían eso en favor de la igualdad de oportunidades. El CV ideal debe ser visualmente atractivo, consistente, sin errores tipográficos y mostrándose en una página para que puedas enmarcarlo de un simple vistazo. Otras veces, tu experiencia puede ser lo suficientemente amplia como para que el formato de una página sea demasiado restrictivo.

Idealmente, el candidato/a para un trabajo futuro debe comenzar a entender los objetivos personales, las fortalezas y las debilidades primero, y luego centrarse en el puesto de trabajo en sí, en la empresa y en los criterios para solicitar un empleo a nivel local. Algunas empresas y partes interesadas podrían prestar más atención a los detalles y tener una determinada norma, mientras que otras podrían no tener en cuenta estos factores. En última instancia, depende de ti dónde quieras terminar como empleado/a.

El éxito de una carrera profesional se puede considerar, desde una perspectiva organizacional, como el ascenso a la cima de la escala de posiciones organizacionales y el correspondiente poder, prestigio y remuneración. A nivel social, a menudo, se vincula con la reputación resultante de signos de alto estatus, ingresos o estilo de vida. Pero, desde el punto de vista de la persona, el éxito de una carrera profesional se refiere, en particular, a las percepciones, representaciones y emociones sobre la adecuación del camino tomado, la positividad de los sentimientos de mérito y plenitud relacionados con lo que se ha hecho, y el grado de aproximación al objetivo o valores subyacentes, asociados a la experiencia laboral (Ng et al., 2005).

Según estudios recientes, la planificación de la carrera profesional también es clave para tener un estilo de vida más saludable. La esfera del trabajo es un elemento importante en nuestras vidas, que nos acompaña a lo largo de nuestro camino. Está claro que lo que sucede en esta esfera se refleja en la vida cotidiana. Planificar la carrera profesional desde una edad temprana ofrece la oportunidad de recibir tareas profesionales más desafiantes e interesantes, fomenta la satisfacción laboral y la salud, y reduce el deseo de jubilarse temprano. Esta es la razón por la cual la planificación de la carrera es una herramienta importante para integrarse en un estilo de vida equilibrado y, en general, para el bienestar y la satisfacción vitales.

Por un lado, la carrera profesional es prerrogativa del individuo, que, desenredando entre las limitaciones y las oportunidades ambientales, pretende encontrar su propio camino para alcanzar los objetivos deseados. Por otra parte, las prácticas y el contexto social constituyen una fuerza capaz de configurar tales caminos individuales. Cada persona debe encontrar un equilibrio entre los factores externos e internos, gracias al asesoramiento, a la exposición temprana a la orientación profesional durante los estudios y a la conciencia de uno/a mismo/a, que conduce a la conciencia profesional, la herramienta definitiva para adaptarse en un clima cambiante con un impacto negativo mínimo y el máximo éxito.

PREOCUPACIONES
NECESIDADES
COMUNICACIÓN
APOYO
ESTILOS DE CRIANZA

DESAFÍOS DE LA CRIANZA

SER UNA FAMILIA

Teóricamente, una familia es un sistema, y esto se entiende como elementos relacionados en la interacción dinámica en la que el estado de cada uno está determinado por el estado de los otros elementos constituyentes (Barrera, Males y Martin, 2009).

Según Rivero y Ramos (2010), en cada sistema familiar podemos considerar varios subsistemas: individual, conyugal, parental y fraternal, entre otros. En cada subsistema, encontramos diferentes miembros de la familia que se relacionan entre sí y que desempeñan sus funciones, en vista de las necesidades individuales de protección y autonomía, dentro de las normas explícitas o implícitas de esa familia.

Esto significa que las familias son realidades complejas con múltiples problemáticas, no sólo en su dinámica e historia, sino también a nivel individual, de cada uno de sus miembros (Rivero y Ramos, 2010). Desde un punto de vista sistémico, una familia es algo más que la suma de sus elementos y eso le da singularidad a cada una. Cada familia puede ser entendida como un organismo vivo, del que es fundamental conocer las relaciones entre todos sus elementos y la forma en que se organizan: el tipo de relaciones

establecidas, la forma de comunicarse, las actividades desarrolladas dentro y fuera del hogar, los intercambios de afectos, las normas, etc. (Rivero y Ramos, 2010). Como es natural, todas las familias intentan encontrar su propia organización, en términos de funcionamiento, y no hay dos familias iguales. El único aspecto en común entre las familias es que, para una crianza adecuada, es muy importante entender y reflexionar sobre los sentimientos y la percepción que los padres y madres tienen sobre su papel.

SER MADRE O PADRE

Ser madre o padre puede ser una experiencia satisfactoria y estresante, particularmente durante períodos de incertidumbre y cambios sociales rápidos, como sucede en la actualidad (Fu, Chesters y Cuervo, 2019). Pero, ¿qué asuntos preocupan más a los padres y madres en este momento? Algunos sugieren el coste de la vida y la educación; otros, que el impacto del lento crecimiento salarial en los presupuestos familiares, el medio ambiente, los costes de la atención médica, la preocupación por el impacto de las redes sociales y la tecnología, etc.; y, por encima de todo, la capacidad de los niños y niñas para desarrollar relaciones posi-



tivas.

El cuidado de los hijos e hijas puede ser una ardua tarea (www.cuf.pt), dadas las enormes demandas y responsabilidades involucradas. Si añadimos a esto el hecho de que es un deber continuo (los niños/as deben estar atendidos/as continuamente) y que, a veces, se lleva a cabo sin apoyo, es fácil entender por qué los padres y madres pueden alcanzar la fatiga extrema. Esto se ha convertido en un tema muy importante, en el campo de la salud mental, desde principios del siglo XXI.

Además, no podemos olvidar que la maternidad/paternidad no termina cuando los hijos e hijas crecen. Una vez que se es padre o madre, se es para siempre. Los efectos de la paternidad/maternidad en el bienestar son extremadamente importantes a edades más avanzadas, ya que los hijos/as adultos/as constituyen una de las principales fuentes de atención para las personas adultas mayores (Seltzer y Bianchi, 2013, cit. Thomas, Liu y Umberson, 2017). Además, en el siglo XXI, vemos que los padres y madres mayores, a menudo, proporcionan apoyo instrumental, financiero y emocional a sus hijos/as adultos/as (Thomas, Liu y Umberson, 2017). Como explican dichos autores, “los intercambios de apoyo intergeneracional son parte integral de la vida de ambos padres/madres e hijos/as adultos/as, tanto en tiempos de necesidad como en la vida diaria”.

CRIANZA

La crianza en el siglo XXI no se trata sólo de seguir lo que está en los libros o artículos web, o lo que los/as médicos nos dicen, y hacerlo bien o mal, dentro de la normalidad. Toda la evolución tecnológica e informativa de la actualidad nos lleva a desafiar nuestro papel como padres y madres activos/as, que quieren lo mejor para sus hijos e hijas: esto es así, no sólo por la velocidad a la que las cosas suceden hoy en día y las preocupaciones infinitas en las mentes y corazones de los padres y madres, sino también porque nos lleva a cuestionarnos nuestros temores como personas y nuestros propios miedos como padres/madres.

Requiere mucha práctica, pero la crianza consciente y positiva es un crecimiento y aprendizaje continuos, un proceso interno con resultados externos inspiradores. Barrera, Males y Martin (2009) prestan especial atención a la necesidad de pertenecer a una comunidad que pueda ofrecer recursos para satisfacer las necesidades de los niños y niñas, así como mantener y apoyar los recursos parentales de las familias.

Silva y Esteves (2019) nos recuerdan la importancia vital de que las madres y padres satisfagan las necesidades más básicas de supervivencia y salud, y proporcionen un mundo físico organizado, seguro y predecible, que permita la existencia de rutinas esenciales para el desarrollo de los niños y niñas (junto con las necesidades esenciales de afecto, confianza y seguridad, y el establecimiento de vínculos seguros entre los miembros de la familia).

Al mismo tiempo, (Silva y Esteves, 2019) debemos ser conscientes de que el ejercicio de las funciones parentales depende de varias variables: la historia del desarrollo de los padres y madres; su personalidad y recursos psicológicos; las propias características del niño o niña; la relación entre los progenitores; los recursos sociocognitivos (actitudes, expectativas, creencias, etc.) y los estilos y prácticas de crianza.

Por último, pero no menos importante, la existencia de un contexto exterior y apoyo social nos lleva de vuelta al enfoque sistémico: los padres y madres permiten al niño/a estar en contacto, reconocer e interactuar con el mundo físico y social que les rodea, y, simultáneamente, dichos progenitores pertenecen a una comunidad más amplia en la que pueden confiar y pedir y/o recibir apoyo.

Teniendo en cuenta todo esto, cada madre y cada padre definirá el ejercicio de la crianza, en todas sus dimensiones: reconocer y satisfacer las necesidades del niño/a, con afecto; definir reglas y límites, y asignar las consecuencias adecuadas, en relación con el incumplimiento de las normas, así como el seguimiento del progreso del niño o niña (Silva y Esteves, 2019). Dado que todas estas variables son importantes, el ejercicio de la maternidad/paternidad es una tarea exigente y atractiva, que requiere resiliencia y aprendizaje continuo.

En todo el mundo, los padres y madres comparten tres objetivos principales: garantizar la salud y la seguridad de los niños/as, prepararles para la vida como personas adultas productivas y transmitirles valores culturales, manteniendo una relación de alta calidad entre progenitores e hijos/as (<https://www.apa.org>). En otras palabras, todo lo que queremos es dar a nuestros hijos e hijas mucho amor, aceptación, aprecio, aliento y guía, y, al mismo tiempo, humanizar a nuestros hijos/as, darles reglas y límites constructivos, que les ofrezcan seguridad y les doten de las habilidades y recursos para tener éxito como personas adultas.

Estos niños y niñas, personas adultas del mañana, necesitan explorar, descubrir, jugar y, sobre todo, ganar autonomía. Y este es nuestro mayor desafío como padres y madres: darles autonomía y fomentar la maduración de sus personalidades e identidades física, cognitiva, emocional y socialmente, mientras disfrutan de una vida y de un crecimiento lo más feliz posible. Esa es nuestra gran misión (<https://parentalidadpositiva.com>).

Contexto social actual como causa de problemas en la Crianza

4.5.2

Contexto social: La era de la inseguridad y la incertidumbre

La socióloga Marianne Cooper (cit. Molz, 2021, p. 4) sostiene que “ahora vivimos en una ‘era de inseguridad’: décadas de políticas gubernamentales neoliberales y relaciones laborales del sector privado han protegido eficazmente la carga económica de educar a nuestros hijos e hijas, cuidar de nuestras familias, ahorrar para la jubilación y asegurar futuros sobre los hombros de los individuos”.

Para bien o para mal, las innovaciones tecnológicas, los nuevos recursos virtuales, las formas de teletrabajo y el trabajo independiente (o freelance) han abierto posibilidades completamente nuevas sobre dónde y cómo las personas viven sus vidas. Sin embargo, estas incertidumbres de la vida moderna pueden ser una fuente de ansiedad para muchas de ellas.

Los sociólogos/as han dado muchas etiquetas para este momento contemporáneo en el que estamos viviendo: lo describen como modernidad líquida, modernidad reflexiva, modernidad tardía, capitalismo tardío, neoliberalismo, era global, era móvil, era de la inseguridad y sociedad de riesgo, por nombrar algunos. Si hay un tema que prevalece en todas estas teorías, es que el sello central de la vida moderna es la incertidumbre.

Esta atmósfera de incertidumbre proviene de muchas fuentes. Asimismo, la precariedad económica y social provocada por las políticas neoliberales significa que estamos constantemente navegando por condiciones de trabajo cambiantes, disminuyendo el acceso a los programas de bienestar social y generando nuevas formas de egoísmo. Mientras tanto, los complejos flujos globales de personas, bienes, dinero, ideas y medios, la volatilidad geopolítica actual y los crecientes peligros ambientales nos están haciendo hiperconscientes de las nuevas oportunidades y de los riesgos diarios que enfrentamos (Molz, 2021).

En las sociedades tradicionales, el espacio psicológico de los individuos es muy pequeño, ya que cada persona estaba enmarcada en la cadena de generaciones; no obstante, aunque había menos autonomía y libertad, también había más seguridad ontológica, ya que ésta depende de atributos como la permanencia, la estabilidad y la consistencia (Giddens, 1991). El proceso de individualización fue rudimentario y hubo un determinismo social, sin movilidad, que llevó a una sensación de seguridad, dado que el futuro estaba predeterminado (Dubar, 2006).

Con los albores de la modernidad, “nuestras iden-

tidades y vidas ya no están dictadas por las circunstancias de nuestro nacimiento, sino que se crean a través de las decisiones que tomamos” (Molz, 2021, p. 4).

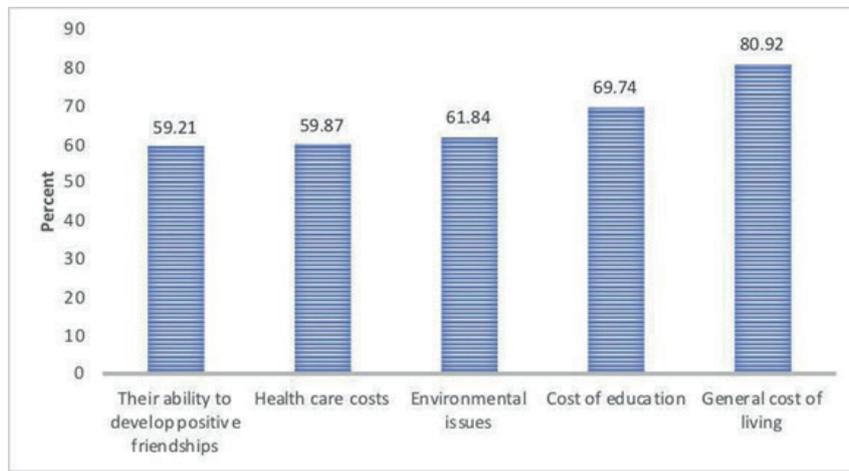
No obstante, en las sociedades contemporáneas, “muchos de nuestros contemporáneos (...) sufren un “sentido de insuficiencia”, una aguda conciencia de “no estar a la altura” (...), un debilitamiento del yo, una disminución o colapso de la autoestima” (Dubar, 2006, p. 142).

Volviendo a la Crianza, una de las preguntas que surgen cuando consideramos la vida familiar en tiempos de incertidumbre es: si estamos viviendo en una era de inseguridad, ¿qué significa eso para los padres y madres, encargados/as de la responsabilidad de preparar a los niños y niñas para el futuro? (Molz, 2021).

¿Cómo pueden los padres y madres colocarse a sí mismos/as y a su crianza en culturas individualistas, que tienden a valorar la competencia, el desempeño y el perfeccionismo (Abramsom, 2021)? Las culturas orientales típicamente priorizan la obediencia y el respeto de los niños y niñas hacia las personas ancianas; sin embargo, las culturas occidentales comúnmente priorizan los valores de superación personal o independencia, lo que significa que los niños y niñas pueden ser menos propensos/as a seguir las directrices y reglas.

Además, las personas que ya experimentan múltiples factores de estrés, como los padres y madres solteros, los progenitores de niños/as con necesidades especiales, las familias interraciales y los padres y madres inmigrantes, también pueden tener un umbral más bajo para aumentar el estrés, debido a las continuas demandas de la crianza.

Todo esto conduce a un estrés interminable y a una incertidumbre hacia la crianza, como se muestra en el siguiente gráfico.



Fu, Chesters y Cuervo (2019) presentan testimonios de las preocupaciones de los padres y madres, que compartimos aquí:

“No puedo imaginar el mundo en el que mi hija será adulta (pero puedo ver las tendencias), hacia una sociedad menos equitativa en los salarios, la segregación ambiental, la reducción de los niveles de vida, un gobierno más pequeño. Esperemos que la generación siguiente a la Generación Y pueda arreglar nuestro desastre”. (Madre)

“El actual clima político, reaccionario y su consiguiente destrucción social y ambiental son motivo de profunda preocupación. Como padre de una niña, me preocupa especialmente su capacidad para promulgar y desarrollar valores feministas, socialmente transformadores y políticamente progresistas, en una cultura tan regresiva”. (Padre)

“Creo que mis hijos vivirán en una era de cambios mundiales rápidos y les animo a ser adaptables, resilientes e intuitivos”. (Padre)

Estas preocupaciones de los padres y madres se centran en el impacto del cambio social y económico en la vida cotidiana de los niños/as, así como en el ritmo acelerado del cambio social, que genera ansiedades sobre cómo preparar a los niños y niñas para futuros inciertos. Es importante destacar que los padres y madres del siglo XXI están bajo una presión considerable para preparar a sus hijos/as

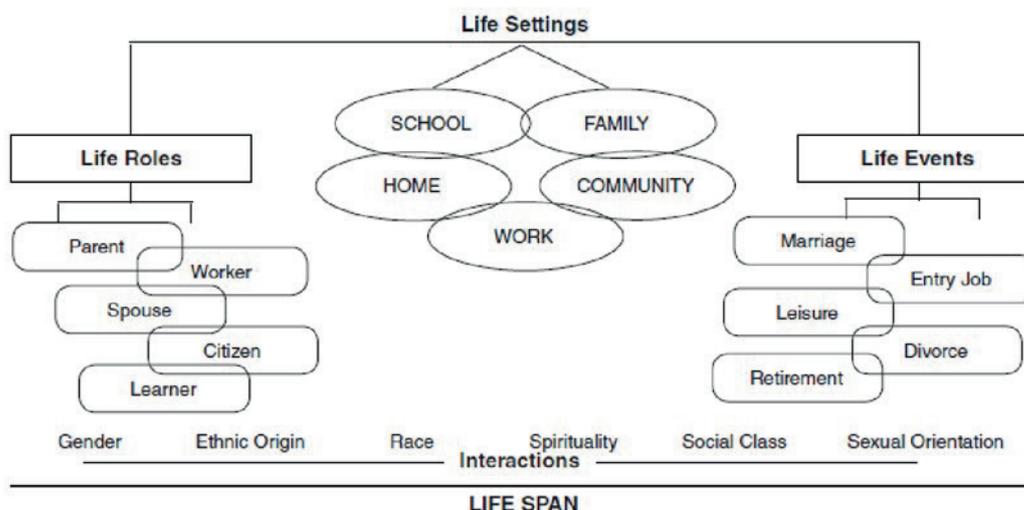
para un futuro que ni siquiera pueden imaginar (Fu, Chesters y Cuervo, 2019).

Un padre/madre y una persona

La crianza de los hijos e hijas está profundamente conectada con la edad adulta y, para el público en general, la edad adulta se asocia con la madurez, el cuidado, la responsabilidad, la fiabilidad y la experiencia. Principalmente, lo que distingue a las personas adultas de las más jóvenes es la responsabilidad por los demás, es decir, los adultos/as no viven sólo para sí mismos/as, sino también para quienes dependen de ellos/as, ya sean sus hijos/as, su pareja, sus padres o madres ancianos/as, sus amigos/as o sus compañeros/as de trabajo.

Las personas adultas tienen deberes y obligaciones que los niños/as, los/as adolescentes y la mayoría de veinteañeros/as no tienen. Estas responsabilidades hacen que la vida de las personas adultas sea más estresante y exigente que las de cualquier otra etapa vital. Pero son estos deberes los que dan sentido y propósito a la vida.

Las madres y padres también son personas. Cada padre y cada madre es una persona que combina múltiples dimensiones en un mismo ser (trabajador/a, participante en actividades de ocio, alumno/a, miembro de la familia y ciudadano/a, entre otras); moviéndose en diversos entornos (hogar, escuela, comunidad y lugar de trabajo); y pasando por todo tipo de sucesos, planificados y no planificados, que ocurren a lo largo de sus vidas: por ejemplo, el primer trabajo, el matrimonio, los ascensos laborales, el divorcio y la jubilación (Gysbers, Heppner y Johnston, 2014).



Estos autores presentan una visión muy interesante de estas dimensiones en la vida de una persona y de todas las posibles conjugaciones y enredos (p.10), mientras declaran “en un sentido muy real, (...) las manifestaciones de nuestros intentos de dar sentido a nuestras experiencias de vida”.

Y la vida no es lineal. Está hecha de ganancias y pérdidas, de alegrías y tristezas, de cambios y elecciones. El significado y la calidad de nuestras vidas dependen, no sólo de lo que nos sucede, sino también de la actitud con la que nos enfrentamos y lidiamos con ello.

Pueden suceder muchas cosas en la vida de una persona para trabajar de manera simultánea con la vida personal, familiar y profesional; para desarrollar la asertividad; para aprender a establecer prioridades y límites; para gestionar el tiempo de manera eficiente; para centrarse en lo esencial, hacer planes, cuidar la salud mental y el bienestar, enfrentar los obstáculos de manera constructiva, y recuperarse de los contratiempos con seguridad y confianza.

Todos estos sucesos y desafíos son parte de la vida, pero también ponen mucha presión en la vida cotidiana de una madre o padre. Los expertos/as aconsejan que nos vigilemos a nosotros/as mismos/as en estos sucesos y desafíos, y cómo estos pueden estar influyéndonos de maneras que no nos damos cuenta.

LO QUE REQUIEREN LOS NIÑOS Y NIÑAS DE HOY EN DÍA

En la actualidad, los niños y niñas se enfrentan a desafíos y peligros que la mayoría de nosotros/as ni siquiera soñamos cuando éramos pequeños/as. La influencia de las redes sociales, la pornografía virtual, el abuso de sustancias y el acoso rodean a nuestros niños/as y, muchas veces, las personas adultas no ven los signos de ello, ni el daño y el sufrimiento. Depredadores virtuales, acoso cibernético, etc., todo lo cual puede conducir a confusión, ansiedad, depresión, problemas de rendimiento e incluso comportamientos suicidas. Además, los niños/as y los/as jóvenes pasan mucho tiempo pendientes de las pantallas, absorbiendo cantidades increíbles de información fuera de nuestro control. Las consecuencias de estas influencias, así como la presión social, afectan a su vida cotidiana.

De hecho, los niños y niñas están más expuestos/as al contenido negativo de Internet de lo que la mayoría de los padres y madres esperan. En una encuesta única, diseñada y realizada por la EU Kids Online Network (financiada por el programa Safer

Internet de la Comisión Europea) entrevistaron a más de 25000 niños y niñas, de 9 a 16 años, que utilizan Internet, además de a cada uno de sus padres/madres en 25 países europeos. La encuesta investigó los principales riesgos virtuales (pornografía, acoso, recepción de mensajes sexuales, contacto con personas desconocidas, etc). Los hallazgos han demostrado que, entre los niños y niñas que han experimentado uno de estos riesgos, los padres/madres a menudo no se dan cuenta de esto (Livingstone, Haddon, Görzig y Ólafsson, 2011).

Estudios demuestran que la atmósfera familiar influye en la capacidad de autorregulación, indispensable para resistir las presiones ambientales y mediáticas hacia los comportamientos de riesgo de los/as adolescentes (DHI, 2013, cit. Alonso-Stuyck, 2019).

Además, el control percibido de los padres y madres, obtenido a través de actividades compartidas en la web y la cohesión familiar, se determinó reducir la exposición de los niños/as a contenidos negativos de Internet (Chang-Hoan y Hongsik, 2005). En el contexto familiar, se determinó la falta de apoyo y adaptación a la disfunción familiar, a los divorcios y las segundas nupcias, y la falta de conciencia de los padres/madres sobre cómo esto afecta el bienestar de los hijos e hijas.

En el plano social, se determinó que la ausencia de mecanismos de supervivencia sanos y la falta de interacción e integración social positiva con los compañeros/as también repercuten en la forma en que los niños y niñas afrontan el conflicto y los problemas que les rodean; todo esto conlleva a un profundo y doloroso cuestionamiento sobre su capacidad, propósito y confianza.

Hoy en día, los niños y niñas se plantean preguntas sobre su competencia, valor, identidad, desempeño, capacidad para tener éxito y seguridad; están buscando respuestas sobre cómo lidiar y sentirse bien consigo mismos/as. Los padres y madres tienen que estar cerca y extremadamente alerta para poder apoyar a sus hijos/as y mantenerles alejados/as de alternativas negativas (Capaldi, 2019).

Problemas específicos en la Crianza **4.5.3**

Para aquellas personas que eligen ser padres o madres, la paternidad/maternidad es una de las tareas más importantes de la edad adulta, interfiriendo con la forma en la que vivimos el resto de esferas de nuestra vida. Ser padre o madre, en muchos sentidos, parece ser más difícil de lo que era hace unas décadas, en la época de nuestros abuelos/as o bisabuelos/as, ya que, hoy en día, estamos bombardeados/as con consejos e información sobre prácticas y estrategias de crianza (en la calle, en las redes sociales, en la televisión y en las librerías, entre otros), y la expectativa y la presión sobre los padres y madres son enormes.

Criar a un niño o niña es un desafío que exige una gran responsabilidad, dada la complejidad de las habilidades y conocimientos necesarios, y que implica no sólo cambios profundos en los roles sociales de la pareja, sino también una redefinición y reorganización de los proyectos vitales, con patrones de cuidado que pueden influir en la futura interacción progenitores-hijos/as (Martins, Abreu y Barbieri, 2014).

Las madres y padres, a menudo, dicen que ser madre/padre es la mejor tarea y también la más difícil del mundo. Por un lado, da un sentido de propósito y significado a nuestras vidas, nos trae satisfacción, gratificación y sentimientos de logro y bienestar. Por otro lado, las responsabilidades y demandas de criar niños/as y jóvenes sanos/as también pueden desafiar nuestros límites, generar estrés y sentimientos de sobrecarga (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2022).

De hecho, el estrés de cuidar a un niño/a o joven puede hacernos sentir ansiosos/as, enfadados/as, culpables o completamente agotados/as. Incluso podemos preguntarnos si somos buenos padres y madres. Estas tensiones son normales e inevitables, son parte de la crianza. Sin embargo, el estrés de los padres y madres se puede convertir en un problema, cuando nos sentimos tan agotados/as que no podemos hacer frente o perdemos el control.

Por lo general, los padres y madres mencionan el “cambio de marchas” como una desviación, no sólo entre roles como padre/madre, empleado/a y cónyuge, sino también entre diferentes tipos de actividades (ver la película “Frozen II”, lidiar con una crisis laboral, meterse en la cama con la pareja, etc.), todo lo cual puede implicar la transición de una mentalidad a la siguiente (Marneffe, 2021).

Ser padre o madre no sólo se asocia con el placer y las recompensas. Ser padre o madre, por muy competentes que seamos, también consiste en lidiar con frustraciones, miedos, fracasos y desafíos. Los desafíos y dificultades de ser padre/madre hoy en día necesitan ser entendidos dentro de las complejidades, ambigüedades y dinámicas de nuestro contexto social y cultural, las características y circunstancias del padre o madre soltero/a, así como del niño/a y del/la joven: por ejemplo, el estrés económico o el estrés causado por una enfermedad o por las necesidades específicas de un niño/a, exacerba las dificultades y desafíos de ser padre o madre (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2022).

4.5.3.1

Especialmente desde la década de 2000, se han difundido ampliamente los principios de “Crianza Positiva”, una filosofía que busca fortalecer los derechos de los niños/as y fomentar una convivencia más presente y cálida, con apoyo emocional. Sin embargo, frente a una vida cotidiana complicada, marcada por la falta de tiempo libre, esta nueva visión de la crianza de los hijos/as ha aumentado la presión sobre las madres y padres para ser aún más competentes. El problema es que muchos/as asocian esta competencia con ideales de perfección, y esto no existe; cuando no lo logran, se frustran, se sienten perdidos/as y siguen erróneamente comportamientos que los hacen aún más vulnerables (<https://www.prevenir.pt/>).

En la desesperación, y con miedo de fracasar aún más, las madres y padres se convierten en rehenes de su propia situación. Piensan que la solución es optar por una actitud hiper-comprometida, que tenderá a elevar los niveles de demanda y protección.

Tenemos el ejemplo de los “padres/madres helicóptero”, que viven por y para mantener a sus niños y niñas 100% felices, el 100% del tiempo. Esa perspectiva, aunque está integrada por los principios incuestionables de bienestar y seguridad, debilitará, a la larga, la propia autoridad parental (<https://www.prevenir.pt/>).

El “efecto bola de nieve” es un concepto para mencionar el estado de cansancio y agotamiento que, cuando es crónico, conduce al Burnout de los padres y madres que, después de tanto querer dar lo mejor de sí mismos/as, han agotado sus recursos y, por ende, se sienten tristes, desmotivados/as y carecen de la capacidad de cambiar las cosas (<https://www.prevenir.pt/>).

En 2017, Roskam y sus compañeros/as desarrollaron una encuesta con los padres y madres que, de alguna manera, habían experimentado Burnout parental. De sus testimonios, los investigadores/as extrajeron cuatro dimensiones del Burnout o agotamiento parental:

- Agotamiento en el papel de padre/madre.
- Contraste con el “yo parental” anterior.
- Sentimientos de hartazgo del papel paternal/maternal.
- Distanciamiento emocional de sus propios hijos/as.

Reconociendo el agotamiento, los progenitores pueden notar un contraste entre los padres/madres que fueron, los padres/madres que les gustaría ser y los padres/madres en los que se han convertido (<https://www.apa.org>).

Otro investigador, Griffith (cit. Abramson, 2021) condujo un estudio que ha demostrado cómo los padres y madres pueden ser violentos o descuidar a los niños/as, incluso cuando se oponen filosóficamente a esos comportamientos, debido a los altos niveles de Burnout parental.

En términos individuales, tenemos un padre, una madre, o ambos, en profundo sufrimiento, incapaces de cumplir el papel que idealizaron. Este escenario genera sentimientos de culpa y vergüenza, e incluso puede aumentar la probabilidad de una ruptura o divorcio, porque los progenitores se sienten desorientados y necesitan cambiar, incluso si esto significa renunciar a un proyecto vital (<https://www.prevenir.pt/>).

¿Cómo pueden las madres y padres percatarse de que se enfrentan al agotamiento o incluso al Burnout parental?

Aquí hay algunos síntomas (www.cuf.pt) y algunas causas, tales como:

AGOTAMIENTO FÍSICO Y MENTAL

(sensación de agotamiento)

“Primero, los padres y madres se sienten exhaustos/as y agobiados/as por su papel de progenitores”

(Mikolajczak and Roskam, 2019, p. 4)

Dependiendo de la edad de los niños/as, las madres y padres pueden experimentar diferentes tipos de agotamiento. Por ejemplo, los padres y madres de niños/as pequeños/as tienden a estar más cansados/as físicamente, mientras que aquellos/as con hijos/as adolescentes pueden experimentar más agotamiento emocional, debido a los posibles conflictos con estos/as (Mikolajczak y Roskam, 2019).

Cuidar a los hijos o hijas todo el día no sólo requiere tiempo, fuerza de voluntad, paciencia y horas de sueño; también requiere esfuerzo físico, mucha energía, atención, saber lidiar con los recursos emocionales, resolver problemas y necesidades imprevistas, etc., añadiendo a todo esto los problemas relacionados con el trabajo, la falta de descanso y la imposibilidad de tener tiempo para ti mismo/a. Los síntomas habituales de agotamiento son: aumento de la irritabilidad y la intolerancia, ansiedad,

sentirse abrumado/a, ansioso/a, problemas relacionados con el sueño, problemas de memoria, pensamiento confuso y olvido, así como trastornos de la alimentación.

DISTANCIAMIENTO/DESAPEGO EMOCIONAL EN RELACIÓN CON EL NIÑO O NIÑA

“Los padres y madres exhaustos/as se alejan emocionalmente de sus hijos/as”.

(Mikolajczak and Roskam, 2019, p. 4)

Esta sensación de fatiga puede deteriorar la relación con el niño o niña, hasta el punto de experimentar algún desapego emocional, debido a la sobrecarga excesiva.

Este desapego se puede percibir a través de la baja tolerancia con respecto al comportamiento del niño/a, lo que significa que podemos tener menos paciencia y, en consecuencia, mostrar mal genio con más frecuencia y reaccionar con enfado hacia el niño/a, e incluso hacia la pareja. En casos extremos, puede haber comportamientos obsesivo-compulsivos y/o violentos (con respecto al niño o niña).

SENTIMIENTOS DE FRUSTRACIÓN, RESENTIMIENTO Y/O IRA, CULPA Y/O VERGÜENZA POR LA CRIANZA

“Los padres y madres con Burnout parental no se reconocen como el padre o la madre que solían y querían ser”

(Mikolajczak and Roskam, 2019, p. 5)

Algo muy apreciado es la figura de las madres y padres que han sacrificado sus carreras profesionales, sus aficiones y sus amigos/as por la idea de ser los mejores progenitores del mundo. Y esto, a la larga, genera gran frustración e incluso sufrimiento, por no sentirse satisfechos/as.

De alguna manera, sentimos que estamos fallando o que no hemos satisfecho todas las necesidades de nuestros hijos e hijas. Sentirse culpable por no pasar más tiempo con ellos/as, por no darles más cosas, más atención, por no ser más hábil o paciente es un sentimiento común.

En algunos casos, este sentimiento de fracaso cambia a tendencias obsesivo-compulsivas, evidente por la comprobación repetida de que los seres queridos están seguros, como compensación de la sensación de fracaso.

FATIGA CRÓNICA

“Esto puede interrumpir el sueño, lo que exacerba la ansiedad y la irritabilidad, entonces se convierte en este bucle que se repite diariamente”

(Burnett-Ziegler, cit. Abramson, 2021)

En la crianza y la educación, no hay escape o “tiempo para respirar”. Generalmente, cuando experimentamos estrés o ansiedad en el trabajo, volver a casa es un alivio y un refugio donde podemos encontrar paz. Sin embargo, el padre o la madre que teletrabaja no tiene momentos de descanso o espacios para encontrar tranquilidad.

Los expertos/as mencionan una condición más global y crónica de la fatiga que sufren las madres y padres como personas o individuos, en su conjunto. Estos son algunos síntomas: sentimientos generales de desesperanza, pérdida de interés en temas o actividades que antes les motivaban (como socializar), sentimientos de aislamiento, mayor sensibilidad a los entornos y a las emociones, reacciones bruscas ante ruidos fuertes o luces brillantes, necesidad de adormecer el dolor a través de la comida, el alcohol o la automedicación. En casos extremos de Burnout parental, puede haber pensamientos suicidas y depresión.

Lamentablemente, la lista es larga y, cuanto antes se reconozca la existencia de este problema, antes se pueden tomar medidas para resolverlo, buscando ayudas que abran las puertas a soluciones y permitan un cambio de comportamiento.

No obstante, admitir que estás luchando no siempre es fácil: los padres y madres exhaustos/as, a menudo, se sienten aislados/as, avergonzados/as, lo que puede impedirles un diálogo saludable con las personas que les apoyan.

Koslowitz (cit. Abramson, 2021) recomienda encontrar otros padres y madres que experimenten sentimientos similares, para empezar. A veces, todo lo que necesitas es mirar a tu alrededor cuidadosamente y ver cómo otras familias pasan por los mismos desafíos. En el próximo capítulo, nos centraremos en la importancia de las redes sociales y el apoyo a los progenitores.

Factores desencadenantes y factores de mantenimiento de los problemas

4.5.3.2

Los datos sugieren que el Burnout o agotamiento parental es mucho más común de lo que la mayoría de las madres y padres piensan (Mikolajczak y Roskam, 2019).

El concepto de “Burnout parental” o “agotamiento parental” surgió en la década de 1980, pero sólo recientemente se ha convertido en el tema de una investigación en profundidad. Este fenómeno parece ser más común en los países occidentales, especialmente en los más ricos, donde la tasa de natalidad es menor y hay una cultura más individualista. Una de las posibles justificaciones de esto es el hecho de que, en estos países, las madres y padres reciben menos ayuda de la familia extensa en la crianza de los hijos/as y que hay un mayor culto al rendimiento y al perfeccionismo en las diversas dimensiones de la vida (www.cuf.pt).

PERFECCIONISMO Y EXPECTATIVAS POCO REALISTAS SOBRE LA CRIANZA

Hay una infinidad de literatura publicada sobre la crianza de los hijos e hijas, lo que lleva a los padres y madres de hoy en día a estar expuestos/as a tanta información sobre cómo deben ejercer su crianza y criar a sus hijos/as, que puede ser más difícil para ellos/as tomar decisiones o encontrar su propia manera de ser progenitores (Travers, 2022).

Sobre el mismo tema, desde las cuestiones prácticas hasta las éticas, hay docenas de opiniones y perspectivas, muchas de ellas conflictivas y no todas creíbles. En consecuencia, como hay tantos enfoques, los padres y madres se pueden sentir fácilmente perdidos/as e inseguros/as por cómo afrontar los problemas cotidianos, como atender a los niños/as, ayudarles con los deberes, elegir si darles gachas o sopa, lidiar con salidas nocturnas y con novios o novias (Travers, 2022).

LA “CULTURA DE LA CULPA”

Otro autor (www.cuf.pt) afirma que las madres y padres se pueden preguntar sin parar cuál es la mejor opción, ante orientaciones a menudo conflictivas, además de tener dificultades para conciliar estas elecciones con sus creencias o incluso experimentarlas con sentimientos de culpa. A menudo, los progenitores se sienten culpables porque no están haciendo “lo que deberían” (porque el niño o niña aún bebe del biberón, porque los niños/as se van a la cama tarde, ven demasiada televisión o el/la adolescente está con el móvil durante demasiado tiempo, etc.), y terminan sintiéndose frustrados/as y lejos de ser “perfectos/as” (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2022). Además, la mayoría

de los padres y madres ya se han sentido juzgados/as y criticados/as por sus cónyuges, familiares, amigos/as, vecinos/as, compañeros/as de trabajo, colegas, profesionales de la educación, profesionales de la salud o sociales, o incluso por extraños.

CONCILIACIÓN ENTRE TRABAJO, FAMILIA Y VIDA PERSONAL

Durante el confinamiento, los padres y madres tenían que cuidar de sus hijos/as y responder a sus necesidades (además de las necesidades básicas, había una necesidad de reforzar la atención en las necesidades de afecto y seguridad), supervisar las tareas escolares, manejar situaciones de conflicto, teletrabajar y hacer las tareas domésticas, así como tratar con un contexto general de incertidumbre, inseguridad, miedo y ansiedad, o experiencia de pérdida. En consecuencia, las madres y padres dudaron de sus competencias y tuvieron muchas dificultades para crear una rutina o establecer límites (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2022).

INEXISTENCIA DE UNA RED DE APOYO FAMILIAR/SOCIAL

Para muchas familias, no hay un apoyo familiar más grande porque no tienen abuelos/as u otros parientes cerca. Como es bien sabido, muchos abuelos y abuelas ayudan con el cuidado de los niños y niñas de diferentes maneras. Por ejemplo, algunos/as están jubilados/as y tienen un horario flexible, lo que les permite ayudar con tareas como recoger y dejar a los niños/as en la escuela, cuidarles al salir de la escuela o incluso cuidarles a tiempo completo. Todo esto representa un inmenso apoyo y alivio para los progenitores, lo que lleva a tiempos difíciles dentro de la familia cuando no están disponibles (Elliat, 2022).

HORARIOS SOBRECARGADOS DE ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES PARA NIÑOS Y NIÑAS

La vida en la actualidad enfatiza la productividad y la actividad. La mayoría de las personas adultas (especialmente aquellas que son padres/madres) se quejan de “no tienen tiempo” y parece difícil “reducir la velocidad”. A menudo, los propios niños/as y jóvenes tienen un horario de actividades muy ocupado, lo que les deja poco tiempo para simplemente estar con sus padres, madres y otros miembros de la familia, disfrutando de la compañía del otro/a, o para actividades organizadas o no planificadas.

De hecho, la carga excesiva de actividades escolares y extraescolares puede generar la negación

del derecho de los niños y niñas a vivir plenamente su infancia, comprometiendo el tiempo libre y el juego, manifestaciones que pueden interferir con el desarrollo y el aprendizaje del niño/a (Ferreira, 2019).

SUPERVISIÓN EXCESIVA DE LA EDUCACIÓN DE LOS NIÑOS Y NIÑAS

La sensación de proteger y desear lo mejor para tus hijos/as es el objetivo final de la crianza. Sin embargo, ¿qué le sucede a un padre o a una madre cuando hay una dedicación exclusiva a los niños/as, que lleva a descuidar otras dimensiones de su vida?

El concepto es Sobreprotección: implica involucrarse de manera excesiva en la vida cotidiana de los niños y niñas, típicamente para protegerlos de situaciones difíciles o ayudarles a tener éxito. Una forma de sobreprotección es la supervisión excesiva y las consecuencias son: obstaculizar la elección y las habilidades de independencia, obstaculizar la formación de un niño o niña autosuficiente (como afirman los expertos/as en el tema, señalando que la sobreprotección moral y física compromete el fortalecimiento de habilidades esenciales, como la interacción social y la confianza en sí mismo/a) que son algunas de las bases para su futura vida (<https://plano.co>).

Pero el punto aquí es saber también las consecuencias en la vida de las personas adultas que no hacen nada más que criar a sus hijos e hijas. En el camino, habrá agotamiento y un sentimiento abrumador de “no vivir” su vida, sino la vida de su hijo o hija. No hay tiempo para uno/a mismo/a, no hay tiempo libre, ni tiempo para estar solo/a, para cuidar de uno/a mismo/a...

PROBLEMAS DE SALUD DEL NIÑO O NIÑA

Cuando un niño o niña está crónicamente enfermo o tiene discapacidad, toda la familia siente el dolor, especialmente las madres y padres. Independientemente de la enfermedad, ya sea un trastorno emocional o una discapacidad física, el estrés que sufren las familias es notablemente similar. Los padres y madres hablan sobre la culpa, la ira y el agotamiento, mientras que los hermanos y hermanas pueden sentirse descuidados.

Harper (cit. Epstein, 2001), profesor de pediatría y rehabilitación en la Facultad de Medicina de la Universidad de Iowa, dijo que “Todos estos niños/as necesitan mucho trabajo extra y, típicamente, las madres se llevan la peor parte, y a veces se resienten”. A menudo, los progenitores se sienten abrumados por el impacto de la salud y las necesidades

del niño o niña en su propio bienestar emocional, en sus matrimonios y en sus otros hijos/as (Epstein, 2001).

Recientemente, investigadores/as, pedagogos/as y grupos de madres y padres han discutido mucho sobre que los desafíos de ser progenitor en el siglo XXI son de largo alcance y, ciertamente, no son como los que antes afrontaban los padres y madres.

Los desafíos y dificultades de ser progenitor hoy en día necesitan ser entendidos dentro de las complejidades, ambigüedades y dinámicas de nuestro contexto social y cultural, de las características y circunstancias individuales del padre y la madre, así como del niño (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2021).

La crianza no es, y nunca será, una ciencia exacta y, dentro de cualquier familia, lo que funciona para un niño o niña puede no ser eficaz para su hermano/a. Sin embargo, se trata de liderar y tomar el control, permitiendo que los niños/as sean niños/as y que las personas adultas sean líderes positivos (Best, 2022).

Directrices y métodos de intervención: búsqueda de un estilo de vida saludable **4.5.4**

La crianza de los hijos e hijas (lazos emocionales, así como el conocimiento, las actitudes y los comportamientos de los padres y madres) está influenciada por varios factores, como:

- Las experiencias con sus respectivos padres y madres (incluyendo experiencias infantiles).
- Las circunstancias personales (por ejemplo, las fuentes de estrés de su situación laboral).
- Las características propias del niño o niña (temperamento).
- Las expectativas y prácticas que los padres/madres perciben y observan en los/as demás (familia, amigos/as, redes sociales, etc.).
- Las creencias personales y socioculturales.
- El sentido de la competencia personal.
- La relación o no-relación con el otro progenitor.
- La red de apoyo que les rodea.
- Los servicios disponibles (por ejemplo, existencia o no de guarderías y servicios de salud).
- Otras situaciones de desigualdad o vulnerabilidad: por ejemplo, discriminación, pobreza o exclusión (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2022).

Así que, en medio de todas estas dimensiones complejas que son parte de la Crianza, ¿cómo pueden los padres y madres sentirse o ser felices mientras lo hacen? ¿Cómo pueden tener un estilo de vida saludable?

¿Qué es un estilo de vida saludable, en términos de Crianza? **4.5.4.1**

“Hacer malabares” (en inglés, “juggling”) es el concepto de hacer multitud de cosas a la vez, como personas, como ciudadanos/as, como profesionales, como compañeros/as, como padres o madres, etc., y darle un giro: aún “haciendo malabares”, pero haciéndolo “increíblemente bien” como madres y padres plenamente conscientes de su misión y responsabilidades (y sin estrés, si es posible). Esto implica un aprendizaje e inversión continua, como conocerse a uno/a mismo/a, tus metas personales, tu personalidad, cómo ves tu crianza, etc.

Los expertos/as dicen que ser consciente de los patrones de personalidad ofrece información para ayudar a las madres y padres a movilizar buenas estrategias de crianza. Analicemos ahora algunos conceptos relativos a la paternidad/maternidad y a las competencias parentales, y actuemos en base a ellos.

La competencia, en general, es “la capacidad de las personas para generar y coordinar respuestas flexibles y adaptables, a corto y largo plazo, a las demandas asociadas con el desempeño de sus tareas vitales y para generar estrategias que aprovechen las oportunidades que ofrecen los contextos de desarrollo” (Muzzio y Quinteros, 2015, p. 46). Implica afecto, cognición, comunicación y comportamien-

to.

Las Competencias Parentales se describen como “ese conjunto de capacidades que permiten a los padres y madres enfrentar la tarea vital de ser progenitores de manera flexible y adaptativa, de acuerdo con las necesidades evolutivas y educativas de sus hijos/as y con los estándares considerados aceptables por la sociedad, aprovechando todas las oportunidades y apoyos que los sistemas de influencia de la familia les brindan” (Muzzio y Quinteros, 2015, p. 46).

Usando palabras más simples, las competencias parentales se definen como el “saber cómo” o “las habilidades prácticas que las madres y padres tienen para cuidar, proteger y educar a sus hijos, y para asegurar su desarrollo suficientemente saludable” (Muzzio y Quinteros, 2015, p. 46).

Los expertos/as también dicen que este “saber cómo” viene con un proceso de adquisición y evolución continua de conocimientos, actitudes y habilidades para llevar a cabo el propio comportamiento de crianza, a través de diferentes situaciones de la vida familiar y la crianza, y en las diferentes dimensiones y necesidades (físicas, cognitivas, comunicativas, socioemocionales) de su desarrollo, buscando el bienestar y el pleno ejercicio de sus derechos humanos (Muzzio y Quinteros, 2015).

Combinando todos estos conceptos y apuntando a un enfoque práctico, estos autores construyeron un gráfico sobre cuatro competencias parentales básicas: vinculación/unión, formación, protección y reflexión. En el siguiente gráfico podemos ver algunas dimensiones, dentro de estas cuatro competencias principales.

1. VINCULACIÓN/UNIÓN	Mentalización Sensibilidad parental Calidez emocional Implicación
2. FORMACIÓN	Estimulación del aprendizaje Orientación y directrices Disciplina positiva Socialización
3. PROTECCIÓN	Garantías de seguridad física, emocional y psicosexual Atención y cuidado de las necesidades básicas Organización de la vida cotidiana Búsqueda de apoyo social
4. REFLEXIÓN	Anticipación de escenarios vitales relevantes Vigilancia de las influencias en el desarrollo del niño o niña Meta-crianza o autocrianza Meta-crianza or autocontrol parental Autocuidado de los padres y madres

Tabla 6. Esquema de Competencias Parentales y Componentes de Crianza (Basado su Muzzio e Quinteros, 2015)

De forma breve, las competencias son:

- Multidimensional, bidireccional, dinámico y contextual.
- Implican una integración dinámica de conocimientos, actitudes y habilidades.
- Expresado en prácticas de crianza concretas, conocidas como “estilos de crianza”.

La pregunta ahora es: ¿qué quieren decir los investigadores/as cuando hablan de “estilo de crianza”? Una definición integradora de estilos de crianza incluye un conjunto de actitudes, sentimientos y patrones de comportamiento de los padres y madres hacia sus hijos/as, que influyen en su funcionamiento psicológico y social (Perales, Bisquert y Sahuquillo, cit. Alonso-Stuyck, 2019).

Las actitudes que las madres y padres tienen sobre sus hijos/as, y el clima emocional resultante que crea. Es este patrón general (este clima emocional) al que los investigadores/as se refieren como “estilo de crianza” (Dewar, 2018).

En la década de 1960, la psicóloga Diane Baumrind señaló que la idea misma del control parental (de personas adultas que actúan como figuras de autoridad) había caído en descrédito. En ese momento, la gente sentía que equiparar “control” con obediencia ciega, castigos duros y dominio, ya no era apropiado. Por lo tanto, para evitar los peligros del autoritarismo, muchos padres y madres intentaron justo lo contrario: pusieron muy pocas demandas sobre sus hijos/as y evitaron cualquier tipo de control parental. Para Baumrind (1966), estas deben ser opciones entre dos extremos. ¿Algún compromiso, algún enfoque moderado que fomente la autodisciplina, la responsabilidad y la independencia?

Baumrind (ibd.) propuso tres estilos distintos de crianza:

Crianza Autoritaria, que enfatiza la obediencia ciega, la disciplina estricta y el control de los niños y niñas, a través de castigos, que pueden incluir la retirada del afecto de los padres/madres.

Crianza Permisiva, que se caracteriza por la calidez emocional y la renuncia a hacer cumplir normas.

Crianza Autorizada, un enfoque más equilibrado en el que los padres y madres esperan que los niños/as cumplan con ciertos estándares de comportamiento, pero también animan a sus hijos e hijas a pensar por sí mismos/as y a desarrollar un sentido de autonomía. Más tarde, se añadió un cuarto estilo, Crianza No involucrada: aquellos/as que ofrecen a sus hijos e hijas poco apoyo emocional y no logran hacer cumplir las normas de conducta (Maccoby y Martin 1983, cit. Dewar, 2018).

La siguiente tabla nos da una visión más visual de los 4 estilos de crianza:

Surge una pregunta importante: ¿la gente realmente se clasifica cuidadosamente en una de estas categorías? ¿No es posible para un padre o madre combinar más de un estilo, o no encajar en este esquema por completo?

Baumrind (1991) también se refirió a otras dos dimensiones importantes: la capacidad de respuesta y la exigencia.

LA CAPACIDAD DE RESPUESTA es “la medida en que los padres/madres fomentan intencionalmente la individualidad, la autorregulación y la autoafirmación al estar sintonizados, apoyar y aceptar las necesidades y demandas especiales de los niños y niñas” (Baumrind 1991, pp. 61-62).

LA EXIGENCIA se refiere a “las pretensiones de los padres/madres de integrarse en el conjunto de la familia, por sus exigencias de madurez, supervisión, esfuerzos disciplinarios y voluntad de confrontar al niño o niña que desobedece” (Baumrind 1991, p. 62).

Volvamos a la pregunta anterior: ¿realmente los padres y madres encajan perfectamente en una de estas categorías?

Todos conocemos a algunos padres/madres que podrían cruzar la línea entre la crianza autoritaria y la autorizada, mientras que otros se encontrarán en la frontera entre la crianza autoritaria y la permisiva. Entonces, ¿hacia dónde vamos desde aquí?

Elegir un estilo de crianza no es necesariamente una decisión consciente que tomamos cuando nos convertimos en padres y madres. A menudo, un estilo de crianza se filtra de nuestras propias experiencias creciendo. Algunas personas pueden querer imitar las fortalezas únicas que sus propios padres/madres modelaron; otras pueden usar su experiencia de la infancia como un modelo para lo que deben evitar en

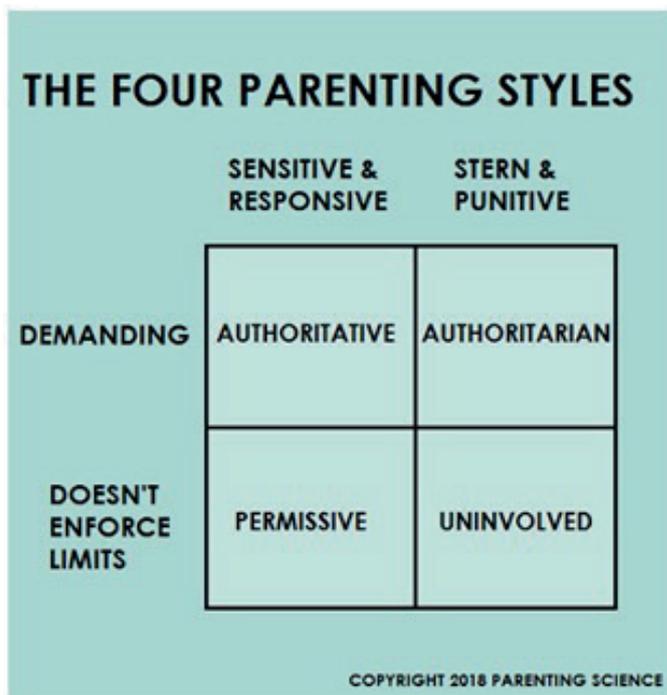


Figura 4. Stili genitoriali (Da: Dewar, 2018)

un estilo de crianza hoy en día (Oliver, 2022).

Este autor presenta tres verdades intuitivas fundamentales en la Crianza: los niños y niñas aprenden observando a sus padres/madres, un niño/a es una persona, y esta persona solo quiere ser amada.

Los niños/as aprenden observando a sus padres y madres dado que son las personas más importantes en la vida de sus hijos/as. Tan simple como es, los niños y niñas quieren ser como sus padres y madres, y hacer lo que hacen ellos/as; por lo tanto, los progenitores son también los maestros más importantes para sus hijos/as. Los niños y niñas aprenden cosas que sus padres y madres tratan de enseñarles (como a contar números), pero también aprenden cosas simplemente observando a sus padres/madres y copiando lo que hacen.

Es por eso que los padres y madres deben ser conscientes de que los niños/as notan cada pequeña cosa, dado que miran a sus progenitores constantemente. En consecuencia, aprenden buenos y malos comportamientos observando, escuchando e imitando (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2022).

El niño o niña es una persona y se desarrolla de acuerdo con sus fuerzas creativas internas, que se despliegan a su propio tiempo. No podemos forzarlos, puesto que no podemos forzar a la planta a crecer más rápido de lo que puede. Lo que podemos hacer es ofrecerles las mejores circunstancias posibles para su crecimiento, y nutrirlos con amor y paciencia.

Los padres y madres son los facilitadores/as de los niños/as, quienes les ayudan en su crecimiento. Parte de esto es respetar el flujo natural de su crecimiento y

ofrecerles asistencia, orientación, alivio y comodidad cuando sea necesario, dado que crecer no es una tarea fácil. Hay paradas, regresiones y luchas en el camino y, si un padre o madre no es maduro/a, estable y lo suficientemente paciente, los conflictos con un niño o niña son inevitables.

El niño o niña sólo quiere ser amado/a, así que, ya sea utilizando las técnicas de crianza más novedosas o confiando en la vieja sabiduría, nuestros hijos e hijas crecerán bien, mientras los amemos. Los padres y madres que tocan, hablan y juegan con sus hijos/as, que son pacientes con ellos/as, y les tranquilizan cuando están preocupados/as, crían grandes niños y niñas.

Los expertos/as dicen que, desde el principio, el amor de los padres/madres por sus hijos e hijas afecta a su desarrollo: el crecimiento del cerebro, en términos de recordar, aprender y lidiar con el estrés; la autoestima, en términos de cómo gestionan sus problemas por su cuenta (James, 2016).

Otro autor, Olsen (cit. Alonso-Stuyck, 2019) propuso un modelo Circumplejo para categorizar los estilos de funcionamiento familiar saludable, desde una perspectiva terapéutica, que combina 3 variables:

- Adaptabilidad (variable comportamental): establecimiento y mantenimiento de normas.
- Cohesión (variable afectiva): relacionada con la cercanía y la calidez en las relaciones.
- Tipo de comunicación (variable cognitiva): abierta o cerrada.

El estilo tridimensional refleja la Recomendación 2006/19 del Consejo Europeo, que destaca la importancia de promover el ejercicio positivo del papel parental (Alonso-Stuyck, 2019).

“Cuando las familias quieren mejorar sus estilos de crianza, primero sería necesario ayudarles a tomar conciencia de sus modelos recibidos. Una vez reconocidos estos modelos, se hace posible ofrecer alternativas a la identidad de cada familia que le permitan adaptarse a los cambios dinámicos de la sensibilidad generacional” (Alonso-Stuyck, 2019, p. 2)

Como defendió Alonso-Stuyck (2019, p. 4) no olvidemos que:

- “Un estilo de crianza integrador y versátil es aconsejable para adaptarse fácilmente a los rasgos cambiantes de nuestra sociedad líquida”.
- “Dado que la dimensión afectiva de las relaciones familiares actúa como un factor protector en los perfiles autoritarios o indulgentes (que promueven estilos de vida saludables de los/as adolescentes) de acuerdo con los estudios sobre el vínculo entre personas adultas, es importante promover la inteligencia emocional”.

Después de leer sobre los Estilos de Crianza, sobre la Capacidad de Respuesta Parental, la Exigencia y sobre la última verdad de que los niños y niñas aprenden al observar y están simplemente ansiosos por el amor infinito, ¿cómo me siento sobre la forma en que ejerzo la crianza?

...¿Estoy seguro/a o estresado/a?

...¿Tengo el control o las cosas simplemente pasan?

...¿Sé a dónde vamos como familia y yo como padre o madre?

...¿Soy consciente de los efectos de mi estilo de crianza en el crecimiento y la felicidad de mi hijo/a?

...¿Me siento seguro/a con mi estilo de crianza? ¿Es este un estilo de vida saludable para mí?

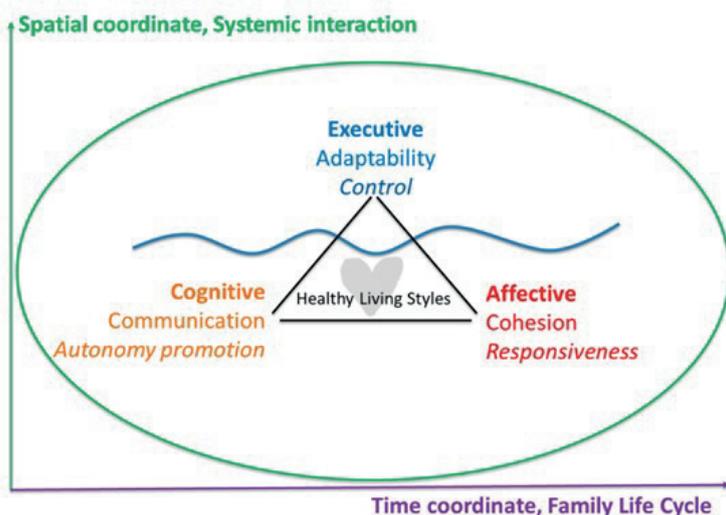


Figura 5. Propuesta para un estilo de crianza arraigado en las 3 dimensiones personales (Obtenido de: Alonso-Stuyck, 2019)

Métodos de intervención para lograr una Crianza saludable

4.5.4.2

Comprender los desafíos y el contexto (o contextos) de la crianza de los hijos/as es esencial para el bienestar de los padres y madres, que, a su vez, es esencial para el bienestar y el desarrollo de los niños/as y, en términos generales, de las comunidades y la sociedad.

Ser madre o padre hoy en día puede ser más estresante de lo que era hace décadas, como se vio anteriormente en este texto. Por lo tanto, la necesidad es mayor y se vuelve esencial: invertir en el autocuidado y evitar el Burnout o agotamiento parental.

El objetivo de la educación para la crianza no es minimizar la creatividad de los padres y madres, sino ayudarles a usarla mejor. No olvides que educar a alguien no es un proceso natural y los educadores/as necesitan desarrollar competencias específicas para hacerlo. Aunque la crianza de los hijos e hijas es un proceso informal de educación, todos/as necesitamos habilidades específicas como padres y madres (Ailincai y Weil-Barais, 2013).

La Asociación Portuguesa de Psicólogos (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2022) nos recuerda que educar a nuestros hijos e hijas es una tarea muy importante y, por lo tanto, para hacerlo bien necesitamos cuidarnos (a nivel físico y psicológico, de nuestras relaciones y de nuestro bienestar).

La buena crianza está directamente influenciada por el bienestar psicológico y los atributos de los padres y madres (McKeown, Pratschke y Haase, 2003).

Por lo tanto, tomarte tiempo para cuidar de ti mismo/a no es ser egoísta, ¡en absoluto! Por el contrario, es esencial que te sientas mejor y más capaz, y disponible para cuidar y ayudar a los/as demás. El autocuidado debe ser diario, permitiéndote mantener una relación sana contigo mismo/a y con los/as demás (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2022). Es muy simple, aquí hay dos ventajas fundamentales:

El bienestar aumenta nuestros sentimientos de felicidad, curiosidad y compromiso, tanto con el mundo como con los/as demás. Nos ayuda a superar las adversidades y los momentos difíciles. Nos hace más resistentes y menos vulnerables.

El autocuidado aumenta nuestra energía, nuestra comodidad y nuestra autoestima. Previene y disminuye el estrés y la ansiedad, y nos ayuda a tomar decisiones y a mantenernos sanos/as (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2022).

Anteriormente, en este capítulo, aprendimos las preocupaciones más comunes en la maternidad/paternidad actual y cómo las madres/padres luchan diariamente, dirigiéndose de manera fre-

cuente al agotamiento e incluso al Burnout parental.

Así que, teniendo en cuenta que la crianza perfecta no existe, ¿cómo pueden los padres/madres ser los mejores progenitores posibles para sus hijos e hijas, con las circunstancias que tienen, ofreciéndoles afecto, un sentido de confianza y seguridad, y estructura? (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2022).

Hay diferentes dimensiones en la crianza. Por lo tanto, tras leer el texto anterior, es posible que ya sepas en cuál necesitas invertir tú, tu pareja y/o tu familia.

Define tu propia Familia

Deconstruye la idea de una crianza perfecta.

La autoimposición de una maternidad/paternidad 100% positiva y una educación 100% perfecta son datos irrealistas y, ante algún fracaso, genera dudas sobre la competencia, aumenta el estrés y los sentimientos de culpa (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2022).

Es importante que conozcas tus propias necesidades y limitaciones como padre o madre. Intenta tener expectativas realistas para tus hijos/as y para ti. No tienes que tener todas las respuestas: sé indulgente contigo mismo/a (<https://kidshealth.org>).

Compromiso. La necesidad central de los seres humanos es sentir que pertenecen. Cuando los padres y madres se comprometen verdaderamente a estar juntos, se crea una sensación de seguridad y paz que beneficia a todos los miembros de la familia. Cuando los niños y niñas saben que son amados/as, también se sienten seguros/as y prosperan. Una familia comprometida es aquella en la que todos/as saben que son amados/as, importantes y especiales para los/as demás (Hartwell-Walker, 2016).

Cuidados. Las personas en familias felices realmente se preocupan por los/as demás y lo muestran. Sus interacciones son más positivas que negativas o críticas. Los miembros de familias felices se aseguran mutuamente su amor, a través de palabras y acciones. Pasan tiempo juntos/as, no porque tengan que hacerlo, sino porque quieren hacerlo (Hartwell-Walker, 2016).

Mimos. Es algo de lo que no se habla lo suficiente. Las personas necesitan que les acaricien, les abracen, les besen y les hagan carantoñas. Los abrazos largos y las caricias son una parte importante de la comunicación no verbal en las familias felices. Los padres y madres sensibles tienen cuidado de mantener el abrazo, pero también recuerdan hacerlo de tal manera que los/as adolescentes se sientan

cómodos/as (Hartwell-Walker, 2016).

Comunícate. Las familias felices se prestan atención. Dejan sus dispositivos electrónicos y proyectos para escuchar atentamente cuando alguien quiere compartir algo. Se preguntan sobre su día y están verdaderamente interesados/as en la respuesta. Todos se sienten valorados/as y respetados/as por sus ideas, informaciones y opiniones. Los niños y niñas que crecen en estas familias se convierten en personas adultas comprensivas y comunicativas (Hartwell-Walker, 2016). ¡Haz de la comunicación una prioridad!

Busca apoyo. Los autores/as dan gran importancia a la pertenencia a una comunidad más amplia, ya que tanto los niños/as como la familia pueden desarrollarse de manera saludable, si pertenecen a una comunidad capaz de proporcionar recursos para satisfacer las necesidades de los niños y niñas, al tiempo que mantienen y apoyan los recursos parentales de las familias (Barrera, Males y Martin, 2009).

Pide ayuda. Este apoyo puede venir de familiares y amigos/as, o consultando a un experto/a. Ambas opciones deben servir para compartir dudas, evaluar la situación y crear habilidades para manejar conflictos y maneras de actuar (<https://www.prevenir.pt/>).

Se flexible y estate dispuesto/a a ajustar tu estilo de Crianza. A medida que tu hijo o hija cambie, también tendrás que cambiar gradualmente tu estilo de crianza. Lo más probable es que, lo que funcione con tu hijo/a ahora, no funcione tan bien en un año o dos (<https://kidshealth.org>).

La relación entre padres/madres e hijos/as (paterno/materno-filial)

Es urgente entender que necesitamos una nueva relación con nuestros hijos e hijas, siempre con el objetivo de fortalecer los lazos emocionales (<https://www.prevenir.pt/>). Un apego seguro con los padres/madres ayuda a promover el desarrollo cognitivo, emocional y social del niño/a. Puedes construir una relación positiva con tu hijo o hija, a través de (<https://raisingchildren.net.au>):

- Estar en el momento con tu hijo o hija.
- Pasar tiempo de calidad con tu hijo o hija.
- Crear un ambiente de confianza y respeto.

Tener un poco de tiempo para ti

Equilibrar el trabajo y la vida familiar. No es sencillo equilibrar tu trabajo y tu vida en el hogar, pero

tener dicho equilibrio (ser capaz de trabajar de una manera que se adapte a los compromisos familiares y que no se limite al horario de 9:00 a 17:00 h.) impulsa tu autoestima, ya que no siempre te preocupas por descuidar tus responsabilidades en cualquier área, lo que hace que sientas más control sobre tu vida.

Cuida de ti mismo/a. Si no te cuidas a ti mismo/a, puedes terminar sintiéndote miserable y resentido/a, y no podrás darle a tus hijos/as el apoyo que necesitan. Admite que, en realidad, tienes sentimientos y necesidades propias. ¡No es egoísta dedicarte tiempo de vez en cuando! Tener tiempo para uno/a permite que volvamos a conectar con nosotros/as mismos/as y alivia la presión y las situaciones estresantes (<https://www.prevenir.pt/>) Hay grandes beneficios del “Tiempo para Mí” para las madres y padres, a saber: evita el Burnout o agotamiento parental, equilibra las emociones, aumenta la energía, nos conectarse con nosotros/as mismos/as, disminuye el estrés, mejora la concentración y recarga la mente (<https://redrockfertility.com>).

No seas demasiado duro/a contigo mismo/a

Diario de las pequeñas victorias. Registra tus logros, por insignificantes que parezcan, y siéntelos como progreso; incluso si se trata de algo sencillo, como “Me las ingenié para vestir a mi hijo/a hoy sin que tuviera una rabieta” (<https://www.prevenir.pt/>).

Celebrar. Las familias felices se celebran, no esperan “ocasiones especiales”. Están alerta en lo que respecta a las pequeñas “victorias” en la vida y se animan mutuamente en sus esfuerzos. Si un miembro de la familia está involucrado en algo, el resto están allí también para animarle (Hartwell-Walker, 2016)

¿Te ves haciendo esto? Lo que se menciona aquí, relacionado con el marco teórico presentado anteriormente en este capítulo, es: empoderarse a uno/a mismo/a y aclarar algunas dimensiones de la crianza. Al mismo tiempo, aprendes sobre tu propio estilo de crianza, trabajas en tus competencias parentales y, por último pero no menos importante, (re)descubres la belleza de tu misión.

Conclusiones y recomendaciones

4.5.5

La Asociación Americana de Psicología (www.apa.org) describe tres objetivos principales de la crianza:

- Mantener a los niños y niñas sanos/as y seguros/as.
- Preparar a los niños y niñas para que sean personas adultas independientes.
- Enseñar valores que sigan la línea de la cultura de los padres y madres.

Del mismo modo, la organización Proud 2 Parent (2017, cit. Peterson, 2022) enumera estos conceptos como definiciones de crianza:

- Satisfacción de las necesidades básicas.
- Protección.
- Preparación.
- Amor.
- Liderazgo.

“Los padres/madres siempre toman decisiones y actúan de manera deliberada, para ayudar a formar a sus hijos/as como personas con carácter, respeto, sentido de responsabilidad, motivación y habilidades que les ayuden a tener éxito como niños/as y como personas adultas. El liderazgo se relaciona con esta preparación” (Peterson, 2022).

Sin embargo, a veces, cuando las personas se convierten en padres y madres, comienzan a asumir un papel y se olvidan de que son personas.

Además de mucho amor y afecto, y de máxima dedicación, la crianza también requiere de nosotros, como madres y padres, muchas otras habilidades y competencias, basadas en la reflexión, el aprendizaje, la adaptación, la flexibilidad, el cambio, etc. Muchas veces, puede ser abrumador, frustrante y muy exigente; sin embargo, la mayoría de las veces, la crianza dará un significado absoluto a nuestras vidas.

La carga de la responsabilidad se establece en las creencias de que, como padres y madres, necesitamos ser siempre consistentes en nuestros sentimientos y en nuestro amor a nuestros hijos/as, aceptar incondicionalmente y de manera tolerante, etc., pero “Olvidar tu humanidad es el primer error grave que puedes cometer al entrar en la paternidad/maternidad. Para ser un padre/madre efectivo, debes permitirte ser una persona; una persona real” (Gordon, 2000).

Así que terminaremos con una palabra de aliento sobre la misión y la belleza de ser padres/madres. Todo lo que hemos escrito anteriormente, en lugar de una perspectiva oscura sobre la crianza de los hijos e hijas, apunta a ser esas “lentes” especiales, a través de las cuales nos percibimos a nosotros/as mismos/as y a nuestra crianza, en busca de lo mejor. Nuestra mejor versión y lo mejor para nosotros/as.

5.1. BIBLIOGRAFÍA DEL CAPÍTULO 3: EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS

- Alves, S. (2014). Evolução da História da educação de Adultos em Portugal. Available on: https://www.artigosnoticias.com/artigos/educacao/10/evolucao_da_historia_da_educacao_de_adultos_em_portugal.html
- Barros, R. (2018). A educação de adultos em Portugal e os traços da política global em tempos de austeridade. *Holos*, ano 34, vol. 02. Available on: <http://hdl.handle.net/10400.1/11969>
- Cavaco, C. (2021). Políticas Públicas de Educação de Adultos em Portugal - inovações e desafios. *Educar em Revista*, vol. 38, e82009. DOI: <https://doi.org/10.1590/0104-4060.82009>
- Del Valle López, Á. (2000). La educación de las personas adultas: temporalidad y universalidad. *Educación*, Vol.9 N°18. Available on: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5056809.pdf>
- Down España (2019). Educación y formación permanente: diversidad e inclusión. España. Available on: https://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2019/09/Educaci%C3%B3n-y-Formaci%C3%B3n-Permanente_DEF.pdf
- Federighi, P. (2019). Methodology for the analysis of adult education systems. Results and policy trends in Italy between 2014 and 2019. *Form@re - Open Journal per la formazione in rete*. DOI: <http://dx.doi.org/10.13128/formare-25260>
- Felgueroso, F. (2015). Claves para mejorar la educación y formación de adultos en España en la post-crisis. *Estudios de la Economía Española*, Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA). Available on: http://sgfm.elcorteingles.es/SGFM/FRA/recursos/doc/Monografias/Educacion/921971572_132017163256.pdf
- Folch Martí, C. (2015). La formación de personas adultas. Necesidades educativas y competencias docentes. España. Available on: https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/138919/TFM_2014_folchC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García Cabero, M. (2001). La educación de adultos, frontera inexplorada de la investigación psicoeducativa. *Repositorio Universidade Coruña*. Available on: <http://hdl.handle.net/2183/6899>
- Groves, T. (2016). Paulo Freire, la educación de adultos y la renovación pedagógica (1970-1983). *Tendencias Pedagógicas N°27*. Portal de revistas electrónicas de la universidad de Madrid. Available on: <https://revistas.uam.es/tendenciaspedagogicas/article/view/3005/3222>
- Instituto de la UNESCO para el Aprendizaje a lo largo de toda la vida. (2016). Recomendación sobre el aprendizaje y la educación de adultos. UNESDOC. Biblioteca Digital. Available on: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245179_spa
- Lang, F. (2014). El aprendizaje y la educación de adultos. Right to Education Initiative. Available on: <https://www.right-to-education.org/es/issue-page/th-mes/el-aprendizaje-y-la-educaci-n-de-adultos>
- Martínez Morentin, J. I. (2006). ¿Qué es la educación de adultos? Responde la UNESCO. Centro UNESCO de San Sebastián. Available on: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000149413>
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2013). Objetivos educativos europeos y españoles. Estrategia Educación y Formación 2020. Madrid. Available on: <https://fe.ccoo.es/33cbb958b0d74f28ed5696416d16ce19000063.pdf>
- Ministerio de Educación y Formación Profesional (2022). Datos y cifras. Curso escolar 2022/2023. España: Secretaría General Técnica. Available on: <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:23ffe4f5-a212-4f99-aea4-dd1baac84bd4/datos-y-cifras-2022-2023-espanol.pdf>
- Moreira, J. (2020). Tendências da Educação de Adultos em Portugal (1820-1995). Um Olhar Transversal. Dissertação de Doutoramento em Ciências da Educação. Universidade do Porto: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.
- Prats, J. (2005). Los sistemas educativos europeos, ¿crisis o transformación? Fundación "La Caixa". Available on: <https://www.ugr.es/~javera/pdf/DOC%206.%20poli.pdf>
- Puentes Lérida, M., Hidalgo Navarrete, J., & Vázquez Pérez, M. (2020). La educación de adultos bajo la pedagogía constructivista. *Aula de Encuentro*, Vol.22 N°1. Available on: <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/ADE/article/view/5034/4886>
- Rujas Martínez-Novillo, J. (2015). La Educación Secundaria para Adultos y la FP de Grado Medio: ¿una segunda oportunidad en tiempos de crisis? *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación* Vol.8 N°1. Available on: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4993816.pdf>
- Rumbo Arcas, B. (2020). La Educación de las personas adultas en los cincuenta años de historia democrática en España. *Cuestiones Pedagógicas*. Available on: <https://revistascientificas.us.es/index.php/Cuestiones-Pedagogicas/article/view/14360/12417>
- Targhetta, F. (2015). Istruzione popolare ed educazione degli adulti in Italia: lineamenti storici dall'Unità alle 150 ore. *Venetica*. Available on: https://edizioni.cierre.net/wp-content/uploads/2019/01/01_scuola_Targhetta.pdf
- UNESCO. (2016). Reading the past, writing the future: fifty years of promoting literacy. Available on: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000247563>
- Viñao, Antonio & Moreno, Pedro. (1997). La educación de adultos en España (siglos XIX-XX): Historia de una realidad cambiante y multiforme. Available on: https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Vinao/publication/342663579_La_educacion_de_adultos_en_Espana_siglos_XIX-XX_Historia_de_una_realidad_cambiante_y_multiforme/links/5eff4178a6fdcc4ca4477f87/La-educacion-de-adultos-en-Espana-siglos-XIX-XX-Historia-de-una-realidad-cambiante-y-multiforme.pdf

WEBGRAFÍA

- <https://www.insignare.pt/>
- <https://www.qualifica.gov.pt>

5.2. BIBLIOGRAFÍA DEL CAPÍTULO 4: MARCO TEÓRICO

ANSIEDAD

Acreman, M. and Bossio, J. (2014). Your Best You: Managing Your Anxiety. Queens University. Available on https://www.queensu.ca/studentwellness/sites/swswww/files/uploaded_files/PDF/Mental%20Health%20Workbooks/Managing%20Your%20Anxiety_Mental%20Health%20Workbook%20-%20fall%202020.pdf

- Bourne, E. (1995). The Anxiety and Phobia Workbook. New York: MJF Books
- Boyes, A. (2015). The Anxiety Toolkit. Los Angeles: Tarcher Perigee
- Chong, Y. K. (2015). Anxiety Management Techniques: What Is Anxiety Attack & Disorder?, Smashwords Edition.
- Fletcher, J. (2014). Anxiety: Panicking about Panic. Smashwords
- Guncic, A. (2017). The Anxiety Workbook. A 7 Week Plan to overcome the anxiety, Stop Worrying and End Panic. Texas: Althea Press
- McKay, M., Skeen, M and Fanning, P. (2017). The CBT Anxiety Solution Workbook. Oakland: New Harbinger Publications, Inc
- Orsillo, S. and Roemer, L. (2011). The Mindful Way through Anxiety. New York: The Guilford Press
- Peterson, T. (2018). The Mindfulness Workbook for Anxiety. Texas: Althea Press
- Rhyan, D. (2020). The Anxiety How to Rewire Your Brain to Get Rid of Anxiety, Panic Attacks, Fear, Worry, Depression, Anger, Stress, Phobias and Obsessions. Edición Kindle
- Wright, M. (2020). The Anxiety Workbook. The Practical Guide To Understand And Overcome Anxiety With Proven Techniques, CBT And Meditation. Boston: Matthew Wright

DEPRESIÓN

Beck, A. and Alford, B. (2009). Depression. Causes and Treatment. Philadelphia: University of Pennsylvania

- Billet, K. and Bays, B. (2018). Light in the heart of darkness. The surprising truth about depression & how to feel yourself completely from its grips. Pasadena: Best Seller Publishing
- Clark, D. (2014). The Mood Repair Toolkit. Proven strategies to Prevent the Blues from Turning into Depression. New York: The Guilford Press
- Gotlib, I. and Hammen, C. (2009). Handbook of Depression (2nd Edition). New York: The Guilford Press
- Jantz, G. (2019). Healing depression for life. The personalized approach that offers new hope for lasting relief. Illinois: Tyndale's Momentum
- Jantz, G. (2019). Healing Depression for Life. Workbook. Illinois: Tyndale's Momentum
- Kalat, J. (2017). Introduction in Psychology (11th Edition). Boston: Cengage Learning
- Munoz, R. and Miranda, J. (2000). Group Therapy Manual for Cognitive-Behavioral Treatment of Depression. Santa Monica: Rand
- Murray, B. and Fortineberry, A. (2004). Creating optimism. A proven, seven-step program for overcoming depression. McGraw-Hill
- Smith, L. (2022). Anxiety & Depression Workbook for Dummies (2nd Ed.). New Jersey: John Wiley & Sons
- Veale, D. (2007). Manage your mood: How to use behavioural activation techniques to overcome depression. London: Brown Book Group
- Weissman, M. (1995). Mastering depression through interpersonal psychotherapy. New York: Oxford University Press

WEBGRAFÍA

<https://www.helpguide.org/articles/depression/depression-treatment.htm>

BURNOUT

- Beron, A. (2022). El síndrome del quemado o burnout. Available on: <https://www.trabajo.gba.gov.ar/paneles-y-ponencias/tramitacion-administrativa/beron.pdf>
- Brummelhuis, L. L. (2009). Reducing burnout through support in the workplace and the family domain. Psychology of Burnout: Predictors and Coping Mechanisms.
- Cañadas-de la Fuente, G.A., San Luis, C., Lozano, L.M., Vargas, C., García, I. & de la Fuente, E.I. (2014). Evidencia de validez factorial del Maslach Burnout Inventory y estudio de los niveles de burnout en profesionales sanitarios. Revista Latinoamericana de Psicología, Vol. 46, (1), 44-52. Available on: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0120053414700056>
- Cárdenas, Y. (2020) Bienestar emocional: creando fortaleza desde el interior. Psírculo Creativo. Available on: <https://sites.google.com/clinica-psc.com/clinicapsicosocial/recursos>
- Cogollo et al. (2010). Desgaste profesional y factores asociados en personal de enfermería de servicios de urgencia de Cartagena. Available on: <http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v10n1/v10n1a05.pdf>
- Fidalgo, M. (2020). NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación. Available on: https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_704.pdf
- García, G., Álvarez M. B. & Lira, L.A. (2021). ÁMBITO SANITARIO: SÍNDROME DE BURNOUT. Revista Ocronos. Vol. IV. N° 10. Available on: <https://revistamedica.com/fases-sindrome-burnout/>
- Gil-Monte, P. R. (2019). Prevención y tratamiento del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Programa de intervención. Ediciones Pirámide.
- Guitart, A. (2007). El síndrome del burnout en las empresas. Available on: <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1999). NTP 438 - Prevención del estrés: intervención sobre la organización. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Available on: https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_438.pdf
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1999). NTP 349 - Prevención del estrés: intervención sobre el individuo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Available on: https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_349.pdf
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1999). NTP 705 - Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout": consecuencias, evaluación y prevención. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Available on: https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_705.pdf
- Lozano, J.C. (2020). Las 12 etapas del Burnout: el síndrome de desgaste profesional y el deterioro progresivo. MDC Magazine. Available on: <https://mdcmagazine.com/12-etapas-burnout/>
- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Revista de Comunicación Viat Academia, núm. 112. Universidad Complutense de Madrid. Available on: <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Maslach, C. (2009). COMPRENDIENDO EL BURNOUT. Ciencia & Trabajo N°32. Available on: <https://www.researchgate.net/pro>

file/Christina-Maslach/publication/41126168_Comprendiendo_el_Burnout/links/00b495282b3a4b088a000000/Comprendiendo-el-Burnout.pdf

- Méndez, M. (2021). "Burnout": cómo detectar a tiempo sus etapas. Diario Las Américas.
- Ministerio del Trabajo. (2015). Síndrome de agotamiento laboral - "Burnout" Protocolo de prevención y actuación. Available on: <https://www.amfpr.org/wp-content/uploads/10-Protocolo-prevencion-y-actuacion-burnout.pdf>
- Moreno-Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del Trabajo, 57.
- Neffa, Julio C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, CEIL-CONICET. Available on: <https://www.cytcd.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>
- Piqueras Rodríguez, J. A., Ramos Linares, V., Martínez González, A. E., & Oblitas Guadalupe, L. A. (2009). EMOCIONES NEGATIVAS Y SU IMPACTO EN LA SALUD MENTAL Y FÍSICA. Suma Psicológica, 16(2), 85-112. Available on: <https://www.redalyc.org/pdf/1342/134213131007.pdf>
- Psirculo creativo. (2020). Guía prevención del burnout. Available on: <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2021/07/guia-prevencion-del-burnout-.pdf>
- Quiceno, J. M., & Vinaccia Alpi, S. (2007). Burnout: "síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". Acta Colombiana de Psicología, 10(2), 117-125. Available on: <https://www.redalyc.org/pdf/798/79810212.pdf>
- Salanova, M. & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos en el estudio del burnout. Papeles del Psicólogo, Vol. 29. Available on: <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1539.pdf>
- Universidad de Medicina y Farmacia Bucarest, Rumanía. (2021). Manual de burnout: Edición de bolsillo. Available on: <https://prevencionar.com/2021/11/22/manual-de-burnout-edicion-de-bolsillo/>
- Uribe, J. (2015). Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales. Manual Moderno. Available on: <https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>
- Vázquez, J.; Sánchez-Arcilla, I., Caso, C. and Pacheco, T. (2019). Prevención del desgaste profesional en los centros sanitarios del servicio madrileño de salud. Available on: <https://prevencionar.com/2019/07/22/prevencion-del-desgaste-profesional-en-los-centros-sanitarios-del-servicio-madrileno-de-salud/>

PLANIFICACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL

- Cai L. and Wang X. (2022). Prediction and Influencing Factors of College Students' Career Planning Based on Big Data Mining. Hindawi - Mathematical Problems in Engineering, Vol. 2022, Article ID 5205371. <https://doi.org/10.1155/2022/5205371>
- Eurostat (2022). Migrant integration statistics – labour market indicators. Available on: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant_integration_statistics.%E2%80%93_labour_market_indicators
- Gysbers, N.; Heppner, M. and Johnston, J. (2014). Career counseling: holism, diversity, and strengths (4th Ed.). Alexandria: American Counseling Association. Available on: <https://www.counseling.org/publications/frontmatter/78085-fm.pdf>
- Kucharvy T. (2014). Creating a Pathway to Your Dream Career: Designing and Controlling a Career Around Your Life Goals. New York, Business Expert Press, LLC.
- Luoma I., Virokannas H., Rahkonen M., Uusimäki A. and Rajala U. (1998). Progress of work career, retirement-orientation and health in middle-aged workers. Occupational Medicine, Vol. 48, Issue 3, pp. 161-168. <https://doi.org/10.1093/occmed/48.3.161> <https://academic.oup.com/occmed/article/48/3/161/1422587>
- McCarthy, A. (2014). Writing Resumes & Cover Letters For Dummies. Australian and New Zealand: Wiley Publishing Australia Pty Ltd.
- Meyers, L. (2014, March 24). Ages and stages. Counseling Today. Available on: <https://ct.counseling.org/2014/03/ages-and-stages/#>
- Neureiter, M. and Traut-Mattausch, E. (2016). An Inner Barrier to Career Development: Preconditions of the Impostor Phenomenon and Consequences for Career Development. Frontiers in Psychology, 7, 48. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00048>
- Ng, T.; Eby, L.; Sorensen, K. and Feldman, D. (2005). Predictors of objective and subjective career success. A meta-analysis. Personnel Psychology, 58(2), pp. 367-408
- Skorikov, V., Vondracek, F.W. (2006). Positive career orientation as an inhibitor of adolescent problem behaviour. Journal of Adolescence, Vol 30, Issue 1, pp. 131-146. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2006.02.004>. (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0140197106000194>)
- Taleb, N. (2012). Antifragile: things that gain from disorder. New York, Random House
- European Commission (2020). The gender pay gap situation in the EU. Available on: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en
- Toderi, S. and Sarchielli, G. (2013). Sviluppate la carriera lavorativa. Bologna: Il Mulino
- Wehbe J., (2022). Applying Antifragile and Nassim Taleb's Ideas to Education, Learning and Career. Available on: <https://withjoe-wehbe.com/2022/01/02/applying-antifragile-and-nassim-taleb-ideas-to-education-learning-and-career/>
- Paviotti, G. (-). Toward a European Career Development Programme (ECDP): initiatives, cases and practices in universities. Available on: http://www.icard-project.eu/docs/ICARD_O1_report_final.pdf
- Zenger J. and Folkman, J. (2009). The Extraordinary Leader. McGraw-Hill.

WEBGRAFÍA

- <https://www.livecareer.it>
- <https://collegeforadults.org/career-planning/what-is-career-planning/>

DESAFÍOS DE LA CRIANZA

- Abramson, A. (2021). The impact of parental burnout: what psychological research suggests about how to recognize and overcome it. Monitor on Psychology, 10, Vol. 52 No. 7. Available on: <https://www.apa.org/>
- Ailincăi, R. and Weil-Barais, A. (2013). Parenting education: which intervention model to use? Procedia - Social and Behavioral Sciences, 106. Available on: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813048520>
- Alonso-Stuyck, P. (2019). Which Parenting Style Encourages Healthy Lifestyles in Teenage Children? Proposal for a Model of Integrative Parenting Styles. International Journal of Environmental Research and Public Health, 16, 2057. Available on: www.mdpi.com/journal/ijerph
- Barrera, F.; Males, P. and Martin, M. (2009). Manual de Apoyo para la formación de competencias parentales. Programa Abriendo Caminos. Santiago de Chile: Secretaría Ejecutiva del Sistema de Protección Social
- Baumrind D. (1966). Effects of authoritative parental control on child behavior. Child Development, 37(4), 887-907.
- Baumrind D. 1991. The influence of parenting style on adolescent competence and substance use. Journal of Early Adolescence 11(1): 56-95.
- Best, P. (2022). Being a good parent in the 21st century. Available on: <https://www.portugalresident.com/being-a-good-parent-in-the-21st-century/>

- Capaldi, R. (2019). How is parenting today different from 20th century parenting? Available on: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-author-speaks/201907/21st-century-parenting>
- Chang-Hoan and Hongsik (2005). Children's Exposure to Negative Internet Content: Effects of Family Context. *Journal of Broadcasting & Electronic Media*, 49 (4), pp. 488-509. DOI: 10.1207/s15506878jobem4904_8
- Dewar, G. (2018). Parenting styles: An evidence-based, cross-cultural guide. Available on: <https://parentingscience.com/parenting-styles/>
- Dubar, Claude (2006). *A crise das identidades: a interpretação de uma mutação*. Porto: Edições Afrontamento.
- Elliat, H. (2022). Arguing with your partner over Covid? You're not alone, with the pandemic straining many relationships. Available on: <https://www.cnn.com/2022/01/21/covid-has-put-pressures-and-strains-on-relationships.html>
- Epstein, R. (2001). Love, Anger and Guilt: Coping With a Child's Chronic Illness. Available on: <https://www.nytimes.com/2001/06/26/health/love-anger-and-guilt-coping-with-a-child-s-chronic-illness.html>
- Ferreira, A. (2019). Infância sobrecarregada: excesso de estudos e atividades extracurriculares na vida da criança. Available on: <https://bdm.ufpa.br/jspui/handle/prefix/2655>
- Fu, E.; Chesters, J. and Cuervo, H. (2019). What are 21st century parents concerned about? Available on: <https://pursuit.unimelb.edu.au/articles/what-are-21st-century-parents-concerned-about>
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity: self and society in late Modern Age*. Stanford: Stanford University Press.
- Gordon, Thomas (2000). *Parent Effectiveness Training. The proven program for raising responsible children (3rd Ed.)*. New York: Three Rivers Press
- Gysbers, N.; Heppner, M. and Johnston, J. (2014). *Career counseling: holism, diversity, and strengths (4th Ed.)*. Alexandria: American Counseling Association
- Hartwell-Walker, M. (2016). 5 Habits of Happy Families. Available on: <https://psychcentral.com>
- James, O. (2016). *Not in Your Genes: The Real Reason Parents Are Like Their Children*. London: Vermilion
- Livingstone, S., Haddon, L., Görzig, A. and Ólafsson, K. (2011). Risks and safety on the internet: the perspective of European children: full findings and policy implications from the EU Kids Online survey of 9-16 year olds and their parents in 25 countries. EU Kids Online, Deliverable D4. EU Kids Online Network, London, UK. Available on: <http://eprints.lse.ac.uk/33731/>
- Marneffe, D. (2021). 5 tips for Juggling Your Role as a Parent, Partner and Worker. Available on: <https://www.parents.com/parenting/work/life-balance/tips-for-juggling-your-role-as-parent-partner-and-worker/>
- Martins, C.; Abreu, W. and Barbieri, M. (2014). Tornar-se pai e mãe: um papel socialmente construído. *Revista de Enfermagem Referência, Série IV, n. 2 – mai/jun*, pp. 121-131. <http://dx.doi.org/10.12707/R1111394>
- McKeown, K.; Pratschke, J. and Haase, T. (2003). Family Well-Being: What Makes A Difference? Study Based on a Representative Sample of Parents & Children in Ireland. Report to The Céifin Centre: Insights and Initiatives for a Changing Society, Town Hall, Shannon, County Clare.
- Mikolajczak, M. and Roskam, I. (2020). Parental Burnout: Moving the Focus from Children to Parents. *New Directions for Child and Adolescent Development*, vol. 2020, Issue 174. <https://doi.org/10.1002/cad.20376>
- Molz, G. (2021). *The World Is Our Classroom: Extreme Parenting and the Rise of Worldschooling*. New York: New York University Press
- Muzzio, E. and Quinteros, M. (2015). *Manual de la Parentalidad Positiva (2nd Ed.)*. Fundación Ideas para la Infancia
- Oliver, N. (2022). *A Beginner's Guide to Gentle Parenting*. Available on: <https://www.guidepostmontessori.com>
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2022). *Ser Mãe, Ser Pai. Os Desafios da Parentalidade (Durante e Após a Pandemia)*. Available on: https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/ser_mae_pai_desafios_parentalidade.pdf
- Peterson, T. (2022). What Is Parenting? What Does It Mean to Be a Parent? Available on: <https://www.healthyparent.com/parenting/parenting-skills-strategies/what-is-parenting-what-does-it-mean-to-be-a-parent>
- Rivero C., Ramos C. (2010). Intervenções Positivas com Famílias. Acção de Formação realizada no âmbito do Projecto Educação Valor+, Município de Torres Vedras. Available on: https://www.academia.edu/2951533/Interven%C3%A7%C3%B5es_Positivas_com_Fam%C3%ADlias
- Roskam, I.; Raes, M. and Mikolajczak, M. (2017). Exhausted Parents: Development and Preliminary Validation of the Parental Burnout Inventory. *Frontiers in Psychology*, 8. DOI:10.3389/fpsyg.2017.00163
- Silva, A. and Esteves, J. (2012). Parentalidade Positiva: Eu, tu, ele/a, nós, vós e eles/as?. *CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social*.
- Thomas P., Liu H and Umberson D. (2017). Family Relationships and Well-Being. *Innovation. Aging*, 1(3), Nov. <https://doi.org/10.1093/geron/igx025>
- Travers, M. (2022). Is Your Perfectionism Making You A Bad Parent? Available on: <https://www.forbes.com>

WEBGRAFÍA

- <https://www.apa.org>
- <https://www.cuf.pt/>
- <https://kidshealth.org>
- <https://parentalidadespositiva.com>
- <https://plano.co>
- <https://www.prevenir.pt/>
- <https://raisingchildren.net.au>
- <https://redrockfertility.com>
- <https://www.internationalschoolparent.com>

