

# Evaluación y prevención del trauma indirecto

Muchos trabajadores de la salud pública tienen contacto directo con los participantes y sus vidas. Como ya habrá descubierto, la compasión por las personas con las que trabaja puede afectarlo tanto de manera positiva como negativa. A continuación, se incluyen algunas preguntas sobre sus experiencias como trabajador de la salud pública adaptadas de la [Escala de calidad de vida profesional y la Lista de verificación del trastorno de estrés postraumático \(PTSD, por sus siglas en inglés\)- Versión civil](#). Sus respuestas le permitirán evaluar su nivel de burnout y trauma indirecto, así como reflexionar sobre las áreas clave que pueden estar contribuyendo a estos niveles. Los resultados deberían ser la base de los próximos pasos y los cambios personales y profesionales necesarios en su vida (consulte el recurso [Estrategias de bienestar en el lugar de trabajo](#) de NASTAD para obtener ideas). Las organizaciones también pueden aprovechar esta evaluación como una base para los cambios culturales necesarios y las prácticas organizacionales para apoyar mejor al personal con su sanación.

*Descargo de responsabilidad: esta no es una evaluación de diagnóstico clínico. Esta herramienta debe utilizarse para la autoevaluación y la reflexión. Además, algunas de las declaraciones en esta evaluación pueden ser desencadenantes de recuerdos traumáticos. Por favor, sea consciente de su bienestar; tome descansos según sea necesario mientras completa esta evaluación.*

## INSTRUCCIONES

Considere cada una de las siguientes preguntas sobre usted y su situación laboral actual. Seleccione el número a continuación que refleje honestamente la frecuencia con la que ha experimentado cada consigna en los últimos 30 días; asegúrese de responder a cada pregunta.

**1** Nunca   **2** Raramente   **3** A veces   **4** A menudo   **5** Frecuentemente

- 
1. Me siento abrumado por la idea de ir a trabajar todos los días.
  2. Me siento agotado desde el momento en que llego al trabajo.
  3. No puedo dejar de pensar en una situación particular en la que trabajé.
  4. Tengo poca motivación cuando estoy en el trabajo.
  5. Tengo dificultad para dejar de pensar en el trabajo cuando estoy en casa.
  6. Me sobresalto fácilmente con los ruidos fuertes.
  7. Me irrito fácilmente y me resulta difícil volver a concentrarme una vez que estoy irritado.
  8. Siento que tengo poco o ningún control sobre mi vida diaria.
  9. Siento como si estuviera experimentando el trauma de otra persona (que he ayudado).
  10. Me preocupa querer hacer un seguimiento con participantes específicos con los que he interactuado.
  11. Me siento abrumado por el sistema en el que trabajo.
  12. Me cuesta ver algo bueno en el trabajo que he hecho.
  13. Me siento atrapado por mi trabajo.
  14. Me está costando mucho conciliar el sueño.

**INSTRUCCIONES**

Considere cada una de las siguientes preguntas sobre usted y su situación laboral actual. Seleccione el número a continuación que refleje honestamente la frecuencia con la que ha experimentado cada consigna en los últimos 30 días; asegúrese de responder a cada pregunta.

**1** Nunca   **2** Raramente   **3** A veces   **4** A menudo   **5** Frecuentemente

---

15. Tengo dolores de cabeza que solo ocurren cuando estoy en el trabajo.
16. He tenido un cambio en mi apetito.
17. Ya no encuentro placer en las cosas que solía hacer para divertirme.
18. No quiero asistir a la supervisión.
19. Estoy evitando a mis colegas.
20. He comenzado a procrastinar más.
21. Ya no encuentro felicidad en mi trabajo.
22. Tengo poca o ninguna compasión por los pacientes con los que me relaciono.
23. Me siento distante o aislado de otras personas.
24. Me siento emocionalmente anestesiado o me siento incapaz de tener sentimientos de amor por las personas cercanas a mí.
25. Tengo problemas para permanecer dormido.
26. Tengo dificultad para concentrarme.
27. Estoy “súper alerta” o vigilante/en guardia.
28. Me siento nervioso.
29. Siento como si mi futuro de alguna manera se acortara.
30. Tengo arrebatos de ira.

 **PUNTUACIÓN**

## ¿Qué significa su puntuación?

Puntuación	Clasificación de puntuación	Qué hacer (a nivel individual, de supervisión u organizacional)
<b>30-33</b>	Sin signos de desgaste profesional/ burnout	<p><b>INDIVIDUAL:</b> tome nota de cómo le está yendo y cómo es su día a día para determinar si hay cambios para usted en el futuro y cómo abordarlos antes de que empiece a sentir desgaste.</p> <p><b>SUPERVISIÓN:</b> realice reuniones individuales para evaluar si el personal se siente desgastado, incluso si no hubiera signos claros de ello. Los supervisores pueden ser proactivos con su respuesta en lugar de esperar a que ocurra el desgaste. La identificación de estos signos nunca debe recaer únicamente en el empleado; esto cambia la responsabilidad para que se base en la comunidad/relación, en lugar de que una persona tenga que declararlo personalmente.</p>
<b>34 – 62</b>	Bajo riesgo de desgaste profesional/ burnout a menos que algunos factores sean particularmente graves.	<p><b>SUPERVISIÓN:</b> los supervisores deben estar en contacto con usted para determinar las mejores maneras de apoyarlo, asegurándose de que no se produzcan mayores niveles de desgaste. Esto puede y debe incluir una carga de trabajo reducida y/o tiempo libre adicional, así como una conexión con la supervisión clínica (es decir, supervisión con alguien que tenga antecedentes/credenciales terapéuticos), de ser posible.</p>
<b>63 – 75</b>	Alto riesgo de desgaste profesional/ burnout	<p>Además de las recomendaciones enumeradas en la sección “bajo riesgo” de burnout,</p> <p><b>INDIVIDUAL Y SUPERVISIÓN:</b> los pasos establecidos para aquellos que comienzan a experimentar burnout deben continuar y modificarse según sea necesario. El tiempo libre adicional, el cambio en el horario de trabajo y la carga de trabajo deben conversarse e implementarse.</p> <p><b>SUPERVISIÓN:</b> asumir la responsabilidad y abogar en nombre de su personal para que la organización sea consciente de que el riesgo de burnout es alto, para que pueda comenzar a ocurrir un cambio organizacional y así ofrecer apoyo adicional al personal antes de que ocurra el desgaste profesional.</p>
<b>76 – 90</b>	Desgaste profesional/ burnout	<p>Además de las recomendaciones enumeradas en la sección “bajo riesgo” y “alto riesgo” de burnout,</p> <p><b>INDIVIDUAL:</b> aquellos que entran en esta categoría deben proporcionar retroalimentación a su organización para que esta pueda comprender qué fue lo que condujo al desgaste profesional y así abordarlo a nivel estructural.</p> <p><b>SUPERVISIÓN Y ORGANIZACIONAL:</b> asegurar de que el personal que está desgastado profesionalmente tenga tiempo libre adicional todos los días o pueda terminar su semana antes.</p> <p><b>ORGANIZACIONAL:</b> brindar acceso a consejería gratuita o de bajo costo, por ejemplo, programa de asistencia para empleados (EAP), servicios de counseling en línea y planes de seguro de salud que incluyan beneficios de salud mental accesibles.</p>
<b>90 – 150</b>	Trauma indirecto	<p>Además de las recomendaciones enumeradas en la sección “bajo riesgo”, “alto riesgo” y “burnout”,</p> <p><b>ORGANIZACIONAL:</b> para abordar y sanar del trauma indirecto, puede ser necesario volver a centrarse en pasar una importante cantidad de tiempo fuera del trabajo. La supervisión clínica continua y la conexión con los compañeros también pueden ser útiles para abordar y tratar el trauma indirecto. Las organizaciones deben preparar e implementar protocolos para prevenir traumas indirectos que incluyan el tiempo libre necesario con seguridad en el empleo.</p>

## Definiciones clave

### DESGASTE PROFESIONAL/BURN-OUT

“El burnout, o síndrome de desgaste profesional, es un síndrome conceptualizado como resultado del estrés laboral crónico que no ha sido manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: la persona se siente exhausta o con la energía agotada; siente mayor distancia mental de su trabajo, o sentimientos de negativismo o cinismo relacionados con el trabajo; y hay una reducción de la eficacia profesional.” ([OMS](#))

### TRAUMA INDIRECTO

“El cambio profundo en la visión del mundo que se produce en los profesionales de servicios de salud cuando trabajan con personas que han experimentado un trauma: estos notan que sus creencias fundamentales sobre el mundo están alteradas y posiblemente dañadas por estar repetidamente expuestos a material traumático” ([Pearlman & Saakvitne, 1995](#))

## Prácticas a diferentes niveles para prevenir el desgaste profesional o el trauma indirecto:

### ORGANIZACIÓN:

1. Centrarse en los empleados.
2. Incentivar a tomarse tiempo libre.
3. Proveer consejería gratuita al personal que tiene un contacto más directo con los pacientes.
4. Tener descripciones de trabajo claras y transparentes.
5. Predicar con el ejemplo.
6. Crear una bolsa de tiempo libre para que algunos miembros del personal que no utilicen o necesiten tanto de su tiempo libre individual puedan proveérselo a los colegas que sí lo necesitan.
7. Proveer opciones continuas para trabajar desde casa. Considerar horarios de trabajo que tengan en cuenta el estilo de aprendizaje, el estilo de vida personal y las experiencias vividas de cada individuo (es decir, horarios flexibles).
8. Crear un grupo de apoyo para supervisores.
9. Utilice el recurso de [Estrategias de bienestar en el lugar de trabajo](#) de NASTAD.

### SUPERVISIÓN:

1. Proveer un espacio dentro de la supervisión para que las personas puedan procesar el estrés relacionado con el trabajo y cualquier interacción desencadenante que puedan haber tenido.
2. Reconocer que escuchar sobre el trauma de un colega podría llevar a la experimentación de trauma indirecto. Asegurar que estas experiencias se aborden aprovechando los mecanismos de apoyo de la organización para el personal y los supervisores específicamente.
3. Tener opciones disponibles para que las personas ajusten su carga de trabajo y proporcione tiempo libre según sea necesario.
4. Ser proactivo cuando interactúa con los supervisados para ayudar a prevenir el desgaste profesional/burnout o reducir su impacto antes de que el supervisado llegue al punto de un trauma indirecto.

### COLEGAS:

1. Comunicarse con sus colegas, pregúnteles cómo les está yendo.
2. Compartir sus propias experiencias. Inclinar hacia la vulnerabilidad.
3. Ofrecerse a hablar con colegas sobre situaciones hipotéticas que les puedan ser útiles.
4. Complete y comparta la sección anterior de este formulario con sus colegas. Úselo para conversar entre sí y ver cómo están.

### INDIVIDUOS:

1. Practicar la [autocompasión](#).