

¿Cómo combatir la fatiga de la compasión? Experto te dice



Jorge Lozano Laín | Opinión | Campus Monterrey

Ante este confinamiento, la tensión por los problemas del trabajo, los hijos en casa, la atención a los problemas de los alumnos, nos llevan a una acumulación de estrés, que a veces es difícil controlar.

A ese estrés por empatía le llamamos **Fatiga por compasión (Compassion Fatigue)**.

La fatiga por compasión se ha descrito como el "costo de cuidar" a otros con dolor emocional.

Los profesionales de la salud han comenzado gradualmente a reconocer que los trabajadores se ven profundamente afectados por el trabajo que realizan.



width="621" loading="lazy">

Estas afectaciones se dan, ya sea por exposición directa a eventos traumáticos (por ejemplo, trabajando como médico, enfermera, vigilante, trabajador de un hospital de emergencia).

Por exposición secundaria (escuchar a las personas hablar sobre el trauma que han experimentado, ayudar a los alumnos que acaban de tener problemas, trabajar como consejeros, profesores, mentores).

Por la gama completa en el medio (como trabajar con personas que están crónicamente desesperadas, presenciar la incapacidad de las personas para mejorar sus circunstancias de vida o sentirse impotentes frente a la pobreza y la angustia emocional).

El trabajo de ayudar requiere que los profesionales abran sus corazones y mentes a sus clientes y pacientes.

Desafortunadamente, este mismo proceso de empatía es lo que hace que los ayudantes sean vulnerables a verse profundamente afectados e incluso posiblemente dañados por su trabajo.

FATIGA POR COMPASIÓN, TRAUMA INDIRECTO Y AGOTAMIENTO

Estos tres términos son complementarios y, sin embargo, diferentes entre sí.

Si bien la **fatiga por compasión** se refiere a la profunda erosión emocional y física que tiene lugar cuando los ayudantes no pueden reabastecerse de combustible y regenerarse.

El término trauma vicario fue acuñado por Pearlman y Saakvitne en 1995 para describir el profundo cambio en la visión del mundo que ocurre al ayudar a los profesionales cuando trabajan con clientes que han experimentado un trauma.

Los ayudantes notan que sus creencias fundamentales sobre el mundo se alteran y posiblemente se dañan al estar expuestos repetidamente a material traumático.

“**Burnout**” es un término que se ha utilizado desde principios de la década de 1980 para describir el agotamiento físico y emocional que pueden experimentar los trabajadores cuando tienen poca satisfacción laboral y se sienten impotentes y abrumados en el trabajo.

Sin embargo, el **agotamiento** no significa necesariamente que nuestra visión del mundo haya sido dañada o que hayamos perdido la capacidad de sentir compasión por los demás.

Puede obtener una comprensión de dónde se encuentra su compasión personal utilizando la autoprueba de ProQOL. (www.proqol.org).

SIGNOS DE FATIGA POR COMPASIÓN Y TRAUMA INDIRECTO

Los investigadores han descubierto que los colaboradores, cuando están sobrecargados por la naturaleza de su trabajo, comienzan a mostrar síntomas que son muy similares a los de sus alumnos traumatizados.

Estos **síntomas** pueden afectar negativamente el lugar de trabajo y crear un entorno laboral tóxico:

- Dificultad para concentrarse
- Imágenes intrusivas
- Sentirse desanimado por el mundo
- Desesperación
- Agotamiento e irritabilidad
- Alto desgaste (colaboradores que abandonan el campo)
- Resultados negativos.

¿Cómo reducir el Compassion Fatigue?

De acuerdo a la doctora Stephanie Hogue, debiéramos seguir estos consejos para mitigar los problemas causados debido a la fatiga por compasión.

1. Practicar el Autocuidado.

- Mantener tu bienestar físico (dormir bien, comer bien, hidratarte y hacer ejercicio).
- Asegurar tu bienestar emocional (Meditación / yoga / terapia / salidas recreativas).
- Tomar un tiempo para ti.
- Poner límites.
- Confiar en su red de apoyo. (profesional, familiar, social).
- Hacer actividades que te producen alegría.
- Cualquier cosa que hagas para tí, hazla constantemente.
- “No se puede servir desde una tasa vacía”, “Cuídate primero”.

2. Reconocer tus síntomas

- Aprende tus síntomas personales.
- Revisate tu mismo.
- Llena el **cuestionario de calidad de vida profesional “ProQOL”** (www.proqol.org)

3. Limitar el consumo de “trauma”.

- Evalúa críticamente tu consumo de medios.
- Toma descansos cuando sea necesario.
- Encuentra alternativas.

4. Generar una lista de autocuidado laboral

- Crea un espacio de trabajo confortable.
- Sea intencionado con la programación de su itinerario.
- Haz una pausa para tus comidas.
- Delega tareas.

Tips para emergencias:

- ○ Ten un archivo de imágenes positivas o felices.
- ○ Crea una “playlist” específica.
- ○ Revisar correos electrónicos o notas de agradecimiento.
- ○ Toma una pausa corta (Caminar, meditar, estiramientos, etc)

¿Qué puedo hacer como supervisor?

- Primero apoyate a tí.
- Fomentar una comunicación abierta y auténtica.
- Estar informado y dar soporte a los programas de apoyo a empleados.
 - o Consejería
 - o Clases de Bienestar (meditación, yoga, etc)
- Reconocer el esfuerzo del staff.
 - o Conozca los lenguajes que aprecian sus empleados (palabras de afirmación, regalos tangibles, etc.)
- Proporcionar horarios flexibles.
 - o Trabajo a distancia.
 - o Jornadas reducidas de trabajo semanal.
 - o Horarios ajustables.

Estrategias mientras trabajas desde casa

- Crea una rutina matutina (en lugar del viaje diario a trabajar)
- Tener un espacio de trabajo designado.
- Incorporar descansos activos (caminar, estirarse, etc).
- Tener una rutina de cierre de sesión al final del día.
- Asegúrate de descansar.
- Supervisores, sean flexibles.

Autocuidado, construcción de la Resiliencia

- ○ La resiliencia es el proceso de adaptarse bien frente a la adversidad, el trauma, la amenaza o una fuente significativa de estrés.
- ○ Es la habilidad de recuperarse de un evento.
- ○ La resiliencia no es un rasgo de personalidad.
- ○ Es un conjunto de comportamientos, pensamientos, acciones que pueden ser desarrollados y cultivados.
- ○ Nuestra exposición a un trauma es inevitable, lo que es importante es como lo manejamos.

* Jorge Lozano Laín es director de Bienestar y Consejería y profesor de cátedra en el campus Monterrey. Tiene un doctorado en Gestión de Negocios y Emprendimiento.

TAMBIÉN TE PUEDE INTERESAR LEER: