

LA CONSTRUCCIÓN COLECTIVA DE LA PREVENCIÓN DEL DESGASTE

Lic. Susana Cuadro

2023



MODALIDAD
VIRTUAL

EL DERECHO A TRABAJAR EN UN ENTORNO SEGURO Y SALUDABLE

¿Cómo y con quiénes trabajamos? Organización del Trabajo y Salud Laboral

Susana Cuadro
Licenciada en Psicología (UBA)

Módulo 3
1 NOV
16 hs.

INFORMES
instituto@scba.gov.ar
Actividad no arancelada.

Integrantes del Poder Judicial y las prácticas en la justicia



INSTITUTO
DE ESTUDIOS JUDICIALES
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA
PROVINCIA DE BUENOS AIRES



Asociación
Judicial
Bonaerense

Construcción colectiva de la prevención



Síndromes asociados al “desgaste”

- **Trauma Vicario:** Plantea cómo el trabajo o la visión de un material doloroso de personas traumatizadas originan, a menudo, en los profesionales, cambios en los esquemas de creencias, expectativas y asunciones acerca del si-mismo y de los otros. La traumatización vicaria es conceptualizada desde esta posición como una reacción normal y no patológica ante el trabajo, extremadamente estresante y en ocasiones traumatizante, con las víctimas.
- **Desgaste por Empatía** Son las emociones y conductas naturales resultantes de enterarse de un evento traumático experimentado por un otro significativo (Figley) Se caracteriza por tres grupos de síntomas: 1) Reexperimentación 2) Evitación y embotamiento psíquico y 3) Hiperactivación
- **Burnout, que es estar quemado?:** Se puede definir como una respuesta a un estrés emocional crónico, en donde los principales rasgos son el agotamiento físico y psicológico, una actitud fría y despersonalizada con relación a los demás, y un sentimiento de inadecuación en las tareas que se han de desarrollar. el entorno laboral, social y las condiciones de trabajo son factores que intervienen notablemente en la etiología del burnout.



Desgaste por empatía y Burnout

Diferencias conceptuales	Desgaste por Empatía	y	Burnout
Ejes	Reexperimentación Evitación y embotamiento psíquico Hiperactivación o hiperarousal		Agotamiento emocional. Baja realización personal. Despersonalización.
RELACIÓN CON.	T.E.P.T		Estrés laboral
CAUSAS	Relación con esquema cognitivo.		Relación con condiciones laborales.
CONCEPTO	Estado		Proceso
EVOLUCIÓN	Súbito, rápido, sin señales previas. Abrupto y agudo.		Progresivo, acumulación en el tiempo por contacto intenso.
MANIFESTACIÓN	Menos insidioso		Agravamiento posterior
NIVEL EMOCIONAL	Sentimiento de indefensión, sensación de aislamiento de apoyos.		Resultado de la extenuación emocional

Fuente de origen del estado de tensión de lxs trabajadorxs

Origen Externo (Tensiones procedentes del circunstancias externas a lxs trabajadorxs)	<ul style="list-style-type: none">• Falta de recursos para abordar la realización de su trabajo• Escuchar repetidamente historias traumáticas• Falta de coordinación entre instituciones• Miedo a poder sufrir alguna agresión por parte de la víctima/entorno
Origen Interno (Tensiones propias de lxs trabajadorxs)	<ul style="list-style-type: none">• Preocupación a que el hecho traumático relatado por la víctima se produzca en su entorno• Miedo a revivir experiencias traumáticas del pasado• Imposibilidad de ofrecer ayuda necesaria y verse obligado a solicitar ayuda.

Estrés Traumático Secundario (Pearlman y Saakvitne, 1995):

Comportamiento	Interpersonal	Creencias Personales	Desempeño del Trabajo
<ul style="list-style-type: none">-Irritabilidad-Ausentismo-Hablar con uno mismo-Agotamiento	<ul style="list-style-type: none">-Relaciones pobres-Impaciencia-Mala comunicación-Participación conflictiva-Aislamiento-Falta de colaboración	<ul style="list-style-type: none">-Pérdida de interés-Apatía-Desesperanza-Insatisfacción-Percepción Negativa-Cuestionamiento de identidad	<ul style="list-style-type: none">-Baja calidad-Baja motivación-Falta de flexibilidad-Evitación de responsabilidades laborales

Consecuencias

- Pueden tenerse visualizaciones, sueños o fantasías extrañas que irrumpen en la vida cotidiana.
- Desarrollo de actitudes negativas y respuestas cínicas, de insensibilidad y de deshumanización hacia las personas que reciben sus servicios, así como hacia los colegas, responsabilizando a otros de su frustración y fracaso.
- Conductas de evitación laboral como ausentismo, ausencia a reuniones y otras actividades laborales, resistencia a relacionarse con el personal, o a atender al público.
- Sentimientos de inadecuación personal y profesional, lo que conlleva a un deterioro progresivo de la capacidad laboral y pérdida de todo sentimiento de gratificación personal con el trabajo, dando lugar a sentimientos de fracaso, pérdida de eficacia y baja autoestima.



El trabajo en Violencia

- En los casos de abuso sexual y de violencia familiar no solo la persona víctima y su entorno familiar deben “declarar”, sino también los profesionales intervinientes. Esta situación de tener que dar testimonio es vivida por muchos de los profesionales como un grado de exposición personal muy marcado. Es necesario reproducir el relato de las víctimas y fundamentar teóricamente su carácter de tal, muchas veces los profesionales sienten que de su “saber” va a depender, en algún sentido el resultado de la decisión judicial.
- En síntesis es difícil, tanto para los profesionales de la salud mental como los de trabajo social y otros operadores en esta problemática, asociar su labor a la producción de situaciones disruptivas, al uso y la provocación de situaciones de crisis, ya que, por formación, estamos acostumbrados a trabajar para reducir tensiones y ansiedades, no para provocarlas.

La importancia de lo grupal

Catheral (1995) señala la importancia del apoyo grupal. El grupo es visto como una dimensión de apoyo en cuanto a que en él se encuentra la facilidad de recibir ayuda, cercanía emocional, alta tolerancia a las respuestas de estrés y una comunicación clara y permisiva. En la misma línea, Flannery (1990) encuentra cuatro componentes importantes en toda intervención social: apoyo emocional, información, compañerismo y apoyo instrumental. Por tanto, es importante que los supervisores fomenten el apoyo y la cooperación de equipo, ya que, en palabras de Figley (1995), “ningún superviviente puede curarse solo y ningún trabajador puede afrontar el trauma solo”.

Que se hace?

Para el profesional que padece desgaste, no contar desde lo institucional con un apoyo que vehicule la tramitación de los síntomas derivados del trabajo facilita la implementación de mecanismos defensivos atrofiantes y enfermantes.

Se necesitan que la institución de pertenencia articule y valide la existencia de espacios de prevención y tratamiento.

Al analizar las instituciones donde estas personas se desempeñan se observa que sus características facilitan la aparición de los síntomas y muchas veces los profundizan.

La particularidad del trabajo y la modalidad de la institución judicial son variables en las que es necesario profundizar.

Prevención

- Sería recomendable elaborar programas de prevención primaria del desgaste. Los objetivos de estos programas serían, por una parte, entrenar a los trabajadorxs en la identificación de los factores de riesgo y de los factores indicadores de estrés y, por otra, el aprendizaje de estrategias para reconocer cuándo estos trabajadores se ven afectados por las tareas que desarrollan, a la vez que proporcionarles la información necesaria acerca de cómo y dónde buscar apoyo.
- A su vez, se hace necesario el desarrollo de programas de prevención secundaria, que ayuden a las personas que sufren desgaste en este tipo de contexto, a desarrollar habilidades o estrategias de afrontamiento y competencia emocional. Desde el punto de vista de la prevención terciaria también se hace recomendable la elaboración de programas de intervención, con el objetivo de paliar los efectos producidos por el estrés.

DetECCIÓN EN TODO EL EQUIPO

- También sería importante el estudio del desgaste en otros profesionales no dedicados directamente a la evaluación de personas traumatizadas, pero sí de algún modo indirectamente relacionados con ellos, como los trabajadores dedicados en el ámbito judicial a la atención al público en orientación, a recibir declaración, a recepcionar en mesa de entrada, etc.
- Otra posible línea de investigación podría ser el estudio del desarrollo de desgaste en abogados cuya misión sea la defensa de niñas víctimas de situaciones de violencia o mujeres que padecen violencia de género o abogados que tengan que tomar declaración testimonial o defender ante un tribunal a presuntos autores de abusos sexuales, violaciones y malos tratos a mujeres. Que en suma constituyen parte importante del equipo de trabajo y cuyo posible desgaste también repercute en el funcionamiento del sistema de justicia.

La institución judicial debe

(Ginés y Carvalho, 2010):

- 1. Velar por la integridad tanto de lxs trabajadorxs y usuarios otorgando condiciones físicas adecuadas, espacios donde realizar las intervenciones de manera respetuosa.
- 2. Ante decisiones de vital importancia, tener al alcance protocolos de actuación con la finalidad de mantener la integridad del equipo y en alguno de los casos atenuar el posible daño.
- 3. Mantener la calidad de las relaciones laborales mediante una buena comunicación y renovación constante de las plantas de personal.
- 4. Creación de espacios en los cuales los equipos de trabajo puedan desconectar.
- 5. Facilitar momentos de supervisión y espacios de formación que influyan en el reposicionamiento laboral.
- 6. Fomentar el consenso a la hora de abordar decisiones de cierta dificultad y facilitar vías donde aumente la información de doble vía.

Equipo de trabajo

(Ginés y Carvalho, 2010):

- 1. Respetar los espacios de comunicación, formación y supervisión evitando que estos sean espacios de nuevas tensiones.
- 2. Fomentar la comprensión y reflexión conjunta para no enjuiciar posicionamientos ante cada tarea.
- 3. Respetar el vínculo que se establece entre lxs trabajadorxs y usuarios.
- 4. Facilitar que lxs trabajadorxs puedan compartir experiencias y conocimientos.
- 5. Defender los intereses del grupo de trabajo mediante la cohesión interna.

Cuestionario para peritxs:

1: Profesión.....

2: Dependencia.....

3: Antigüedad:.....

4: Mencione las principales tareas que desempeña. Describa brevemente

.....
5: Cómo describiría su tarea (de manera general) solitaria, interdisciplinaria, multidisciplinaria? Explique porqué:

.....
6: Ha recordado una entrevista (pericia/evaluación, etc.) realizada fuera del horario laboral (esto incluye conversaciones con compañeros de trabajo o con amigos y/o familiares). Solo si su respuesta es afirmativa. Con que lo relaciona?

7: Ha padecido alguna/s enfermedad/es en el transcurso de su inserción como perito? Cuál/es?, que antigüedad tenía en ese/esos momento/s?

.....
8: Cuales son las señales de desgaste laboral que observa en su personalidad o en su cuerpo?

.....
9: Cual en su opinión sería la/s manera/s de reducir el desgaste laboral del trabajo como peritx? De quien/es dependería?.



GRACIAS!!

susanacuadro@hotmail.com
