

Ainhoa Casas Álvarez

# LA FATIGA POR COMPASIÓN EN EL PROFESIONAL DE AYUDA

Treball de Fi de Grau

Dirigida per la Dra. Patrícia Tàpia-Caballero

Psicología



## UNIVERSITAT ROVIRA i VIRGILI

Tarragona

2023

## Contenido

1	INTRODUCCIÓN TEORICA .....	3
1.1	Modelo teórico Fatiga por Compasión de Stamm, 2010 .....	3
1.2	Estrés traumático secundario por Figley (1995).....	5
1.3	Definición Fatiga por Compasión .....	6
1.4	Sintomatología Fatiga por Compasión.....	7
1.5	Factores de vulnerabilidad.....	11
1.6	Mecanismos de prevención .....	12
1.7	Perspicacia empática .....	14
2	MOTIVACIÓN PERSONAL POR EL TEMA ESCOGIDO .....	16
3	OBJETIVOS .....	17
4	METODOLOGIA .....	17
4.1	Participantes .....	17
4.2	Instrumentos.....	18
4.3	Procedimiento.....	19
5	RESULTADOS.....	19
6	DISCUSIÓN .....	25
7	CONCLUSIÓN.....	28
8	APLICACIÓN .....	29
9	LIMITACIONES DEL ESTUDIO Y POSIBLES DESARROLLOS EN INVESTIGACIONES FUTURAS.	31
10	BIBLIOGRAFÍA.....	31
11	ANEXOS.....	32

# 1 INTRODUCCIÓN TEORICA

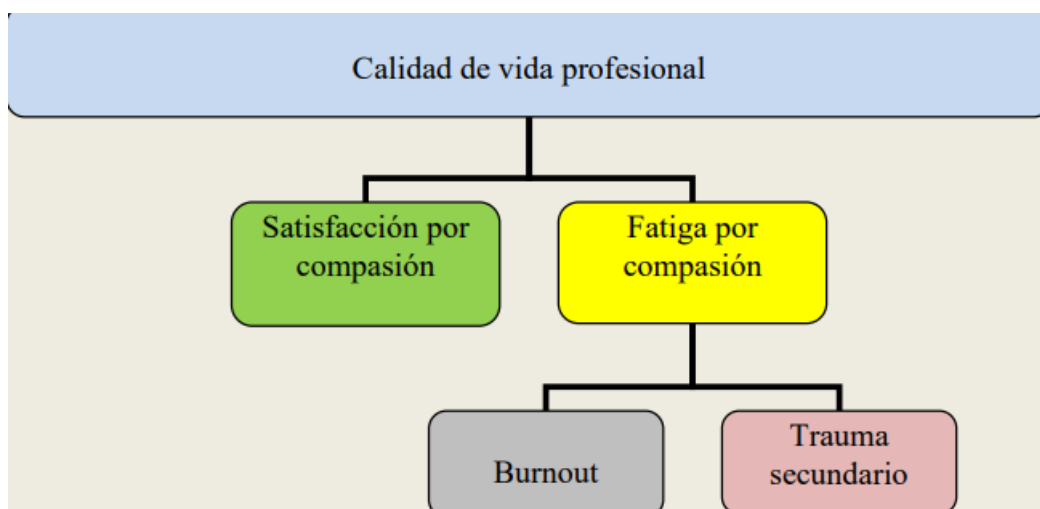
Traumatización vicaria, estrés traumático secundario y fatiga por compasión son los tres términos más populares en la literatura que trata de describir las reacciones psicológicas que profesionales de distintos ámbitos pueden experimentar como consecuencia de su trabajo. Hablamos de profesionales con una característica en común: la atención a personas que se encuentran en situación de crisis o traumatadas por una o varias situaciones difíciles. Estos trabajadores/as, debido a la atención y la empatía dedicadas a los clientes, se encuentran en riesgo de padecer reacciones psicológicas manifestadas en respuestas traumáticas.

Actualmente se han realizado cantidad de estudios sobre el burnout; y es que, algunos/as investigadores/as consideran que la fatiga por compasión se encuentra dentro de este, como una subdivisión del mismo (Sinclair et al, 2017). Por otro lado, hay autores que defienden que dentro de la fatiga por compasión se encuentra el burnout junto con el estrés traumático secundario (Stamm, 2010).

## 1.1 Modelo teórico Fatiga por Compasión de Stamm, 2010

### Figura 1

*El modelo de calidad de vida profesional (Stamm, 2010)*

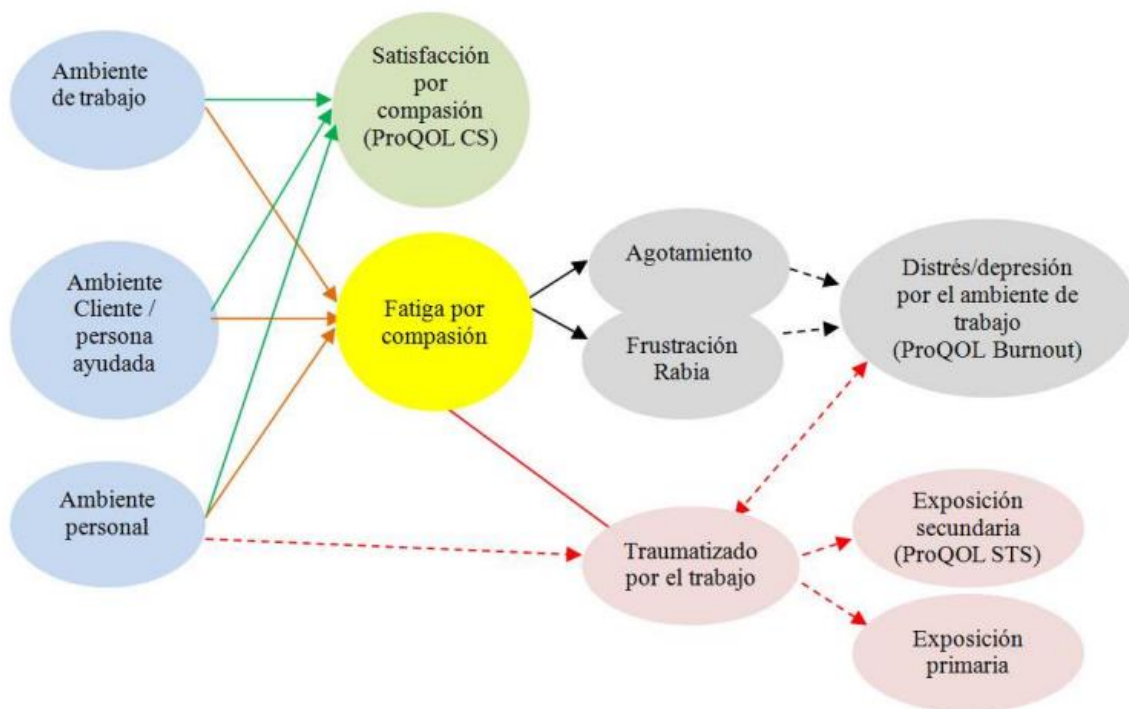


*Nota. (Martínez, Fatiga por Compasión. Escalas, medidas y mecanismos de prevención, 2014, p.3)*

La calidad de vida profesional se refiere a la calidad que uno/a siente en relación con su trabajo, refiriéndonos al/la profesional de ayuda, los aspectos positivos y negativos que influyen en la calidad de la vida profesional. Stamm, 2010, en el Modelo teórico de Satisfacción por compasión y Fatiga por compasión, descompone el concepto en dos aspectos: la Satisfacción por Compasión (positivo) y la Fatiga por Compasión (negativo). Esta última la divide en dos partes: una primera que recoge el agotamiento, la frustración, la rabia y la depresión; y la segunda que hace referencia al estrés traumático secundario.

**Figura 2**

*Modelo teórico de Satisfacción por Compasión y Fatiga por Compasión (Stamm, 2009)*



*Nota.* (Martinez, *Fatiga por Compasión. Escalas, medidas y mecanismos de prevención*, 2014, p.4)

Únicamente no existen riesgos para los/las profesionales de la ayuda, estos riesgos coexisten con recompensas y beneficios provenientes de estos trabajos. La satisfacción por compasión es el placer que brinda trabajar con

personas necesitadas de cuidados o ayudas, además de las buenas relaciones con los/las compañeros/as, buenas condiciones laborales y reconocimiento profesional. Se resume en la consecuencia positiva de ayudar.

La satisfacción por compasión se da cuando el/la trabajador/a encuentra significado y le satisface su profesión.

Por lo tanto, la satisfacción por compasión puede proteger al/la trabajador/a de sufrir agotamiento y estrés traumático secundario.

El agotamiento es esa emoción de cansancio que puede resultar después de un largo período de estrés relacionado con el trabajo, implica la ausencia del sentimiento de logro y una pérdida de la identidad personal. El agotamiento puede sentirse en diversos estados:

- Agotamiento emocional, sentir que la energía personal desaparece
- Despersonalización y cinismo, desconexión del trabajo que incluye pérdida de motivación e interés
- Sentimientos de ineficacia, sentir impotencia o desesperanza hacia el trabajo acompañado por una sensación de fracaso para alcanzar las metas personales laborales

La frustración y rabia ocurren cuando el/la profesional debe actuar contrariamente a sus valores personales y profesionales, renunciando a su autenticidad personal. Se desarrolla gradualmente. El/la trabajador/a siente culpa, y puede derivar en disminución de la moral.

## 1.2 Estrés traumático secundario por Figley (1995)

Figley, 1995, especialista en traumas, relaciona el estrés traumático secundario con los desajustes psiquiátricos que se desarrollan del estrés postraumático. Sus investigaciones concluyen que los/las profesionales pueden sufrir los síntomas de los pacientes, aunque en menor medida (Figley, 1995).

El estrés traumático secundario se debe a la exposición a largo plazo de eventos traumáticos e historias de otros. Son aquellas emociones y conductas resultantes de entrar en contacto con un evento traumático experimentado por otro (Figley, 1983).

El estrés traumático secundario es el resultado de establecer una relación empática con una persona que está padeciendo una experiencia traumática y siendo testigo de las intensas y horribles experiencias del trauma de esa persona en particular (Figley, 1995). Se refiere a "los comportamientos y emociones naturales y consecuentes resultado de conocer de un evento o experiencia traumática experimentada por alguien significativo (o cliente) y el estrés resultante de ayudar o querer ayudar a la persona traumatizada o que sufre (o cliente)" (Figley, 1995).

Se concluye que los síntomas del estrés traumático secundario son un espejo de los síntomas que experimenta la víctima primaria del trauma, que padece síndrome por estrés postraumático.

En resumen, la fatiga por compasión es resultado de un agotamiento mezclado con rabia y frustración hacia el trabajo, y, el padecimiento de estrés traumático secundario.

### 1.3 Definición Fatiga por Compasión

Podemos definir la fatiga por compasión como un síndrome que consiste en una combinación de los síntomas del estrés traumático secundario y el síndrome del profesional quemado (burnout). (Adams, Boscarino, y Figley, 2006). El uso crónico de la empatía combinado con los obstáculos burocráticos del día a día que existen para muchos/as trabajadores/as de ayuda, tales como el estrés en la organización, las dificultades presupuestarias, la dificultad de equilibrar la intervención clínica con la administrativa, genera la experiencia de fatiga por compasión (Figley, 1995, 2002).

En el ProQOL Manual de Salud se define la fatiga por compasión como un estado de agotamiento emocional, angustia, disfunción psicológica, biológica y social resultante de:

- estrés por compasión
- demandas crónicas asociadas con el cuidado de pacientes con angustia emocional y física significativa, como las personas que han experimentado un trauma

- Estrés traumático secundario combinado con agotamiento acumulativo y angustia moral.

Así como en el "burnout", la fatiga por compasión tiende a ocurrir acumulativamente a lo largo del tiempo (Newell y MacNeil, 2010).

La fatiga por compasión no es, en ningún caso, una enfermedad mental. Se trata de la respuesta que tienen, algunos profesionales, que quieren ayudar a otras personas que están sufriendo un dolor o un trauma (Gilmore, 2012). Es un término descriptivo, aunque el/la profesional que la padece puede presentar un trastorno psicológico. Es decir, el/la trabajador/a puede tener un nivel significativo de ansiedad u otros trastornos emocionales o físicos que están vinculados o pueden vincularse con la fatiga por compasión.

La fatiga por compasión no solo afecta al/la trabajador/a sino también al paciente, ya que puede disminuir la productividad del entorno laboral, además de la calidad del trabajo y por lo tanto la atención al cliente y la satisfacción de este con el servicio recibido. Es importante, en cuanto aparecen los primeros signos tomar medidas para desacelerar el proceso, que de no hacerlo terminará en Fatiga por Compasión. Si estos signos se agravan como consecuencia, entre otras, de unas poco adecuadas condiciones de trabajo, este síndrome podría terminar en Burnout (Stamm, 2002). Así pues, es muy importante detectar cuando el/la profesional sufre de fatiga por compasión.

#### 1.4 Sintomatología Fatiga por Compasión

Se destacan diversos síntomas según la bibliografía que se tenga en cuenta.

Mathieu (2012) establece los síntomas que aparecen en este síndrome, agrupándolos en tres niveles: físico, comportamiento y psicológico.

#### **Tabla 1.**

*Señales de la fatiga por compasión, Mathieu (2012)*

Señales psicológicas	Agotamiento emocional Distanciamiento de la gente
----------------------	--

	<p>Autoimagen negativa</p> <p>Depresión</p> <p>Reducción de la capacidad de sentir empatía o simpatía</p> <p>Cinismo y amargura</p> <p>Resentimiento</p> <p>Pavor por trabajar con cierto tipo de clientes</p> <p>Impotencia profesional</p> <p>Baja satisfacción por el trabajo</p> <p>Despersonalización</p> <p>Visión negativa del mundo y miedos irracionales</p> <p>Incremento del sentido de vulnerabilidad</p> <p>Incapacidad para tolerar sentimientos fuertes</p> <p>Problemas con la intimidad</p> <p>Hipervigilancia</p> <p>Imágenes intrusivas</p> <p>Hipersensibilidad a estímulos emocionales</p> <p>Insensibilidad a material emocional</p> <p>Pérdida de la esperanza</p> <p>Dificultad para separar la vida profesional y personal</p> <p>Problemas para desarrollar aspectos de la vida no relacionados con el trabajo</p>
Señales de comportamiento	<p>Incremento en el uso de drogas y alcohol</p> <p>Otras adicciones</p> <p>Absentismo en el trabajo</p> <p>Rabia e irritabilidad</p> <p>Sentido de responsabilidad exagerado</p>

	Evitación de los clientes Dificultad para tomar decisiones Tendencia al olvido Problemas en las relaciones personales Desgaste Falta de compromiso con el cliente Evitación a la hora de escuchar las experiencias dolorosas de los clientes
Señales físicas	Agotamiento físico Insomnio o hipersomnia Cefaleas y migrañas Incremento de la susceptibilidad a la enfermedad Somatización e hipocondría

*Nota.* Elaboración propia

A su vez, en el Spanish Final ProQol Mental Health Manual se establecen otros síntomas además de los propuestos por Mathieu.

**Tabla 2.**

*Síntomas y signos, Spanish Compassion Fatigue Core Concept, 2010*



## Signos y Síntomas

Físico	Emocional y Cognitivo	Conductual	Relacionada con el trabajo	Espiritual
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dolores de cabeza</li> <li>• Problemas digestivos: diarrea, estreñimiento, malestar estomacal</li> <li>• Tension muscular</li> <li>• Alteraciones del sueño: dificultad para conciliar el sueño o permanecer dormido, aumento del sueño, pesadillas</li> <li>• Cansancio y fatiga</li> <li>• Síntomas Cardíacos : dolor/ presión en el pecho, Palpitaciones, taquicardia</li> <li>• Incremento de incidentes de enfermedades o lesiones accidentales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambios de Humor</li> <li>• Inquietud</li> <li>• Ira e irritabilidad</li> <li>• Hipersensibilidad</li> <li>• Ansiedad</li> <li>• Depresión</li> <li>• Ira y resentimiento</li> <li>• Perdida de Objectividad</li> <li>• Problemas de memoria</li> <li>• Poca concentración en enfoque</li> <li>• Alteracion de juicio</li> <li>• Empatía Reducida</li> <li>• HExceso de excitacion/hiperactividad vigilancia</li> <li>• Dificultad para tomar decisions</li> <li>• Incapacidad para separar la vida personal de la profesional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso excesivo de sustancias: nicotina, alcohol, drogas ilícitas</li> <li>• Aislamiento/Introversión</li> <li>• Mayor conflicto interpersonal</li> <li>• Pesimismo</li> <li>• Mal humor</li> <li>• Hipervigilancia</li> <li>• Mayor respuesta de sobresalto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evitación o temor de trabajar con ciertos pacientes o colegas</li> <li>• Disminución de la capacidad de sentir empatía hacia los pacientes o sus familias.</li> <li>• Uso frecuente de días de enfermedad</li> <li>• Absentismo</li> <li>• Perdida o disminución de la alegría y la satisfacción en el trabajo.</li> <li>• Disminución de la capacidad para cuidar a los pacientes</li> <li>• Perdida de productividad</li> <li>• Estandares de atención reducidos</li> <li>• Errores clinicos en la atención al paciente</li> <li>• Sentimientos de incompetencia e ineficiencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionar el sentido de la vida</li> <li>• Perdida de propósito</li> <li>• Falta de autosatisfacción</li> <li>• Ira conta Dios,</li> <li>• Cuestionar las creencias religiosas</li> <li>• Perdida de la fe</li> <li>• Escepticismo</li> </ul>

*Nota. (ProQOL Health Manual (November, 2010) Compassion Fatigue. Core Concept. <https://proqol.org/proqol-health-manual>)*

Por mucho que los/las profesionales estén pendientes de la aparición de estos signos y sintomatología, es importante conocer los factores de vulnerabilidad para la fatiga por compasión. Es decir, la susceptibilidad o predisposición del trabajador/a de ser afectado por este síndrome; los factores de riesgo internos que puede presentar el/la trabajador/a y que le predisponen a padecer fatiga por compasión.

## 1.5 Factores de vulnerabilidad

Y es que, es primordial que el/la profesional de ayuda empatee con el cliente, pero dentro de unos límites protectores para sus propias emociones, la combinación de empatía y la falta de límites sería el primer factor de vulnerabilidad. La empatía requiere que el/la profesional comprenda, tanto emocional como cognitivamente, la experiencia de su paciente y sea capaz de comunicar esta comprensión. Esto acerca al proveedor al paciente, pero puede hacer que experimente más directamente la angustia del paciente. (Lombardo, y Eyre C. 2011).

Los factores de vulnerabilidad a la fatiga por compasión que identifican Lombardo, y Eyre, (2011) y Cocker y Joss (2016) se recogen en la siguiente tabla:

**Tabla 3.**

*Factores adicionales vulnerables a la fatiga por compasión (Lombardo, 2011 y Cocker y Joss, 2016)*

Ambiente de trabajo y carga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Una carga de trabajo de alta intensidad</li><li>• Asignaciones física y emocionalmente exigentes</li><li>• Días laborables adicionales</li><li>• Repetitividad de la tarea</li><li>• Falta de control percibida en el lugar de trabajo / trabajo</li><li>• Baja satisfacción laboral</li><li>• Resultados o éxitos poco claros en el trabajo</li></ul>
Equilibrio trabajo-vida	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tiempo de descanso inadecuado durante la jornada laboral y salida del trabajo.</li></ul>
Falta de apoyo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Falta de reconocimiento significativo</li><li>• Apoyo gerencial deficiente</li></ul>
Autocuidado personal	<ul style="list-style-type: none"><li>• Poca capacidad de adaptación y resistencia personal</li></ul>

*Nota. (ProQOL Health Manual (November, 2010) Compassion Fatigue. Core Concept. <https://proqol.org/proqol-health-manual>)*



Una vez establecidos los factores de riesgo, los síntomas y signos de la fatiga por compasión, es importante señalar los mecanismos de prevención.




## 1.6 Mecanismos de prevención

En Spanish Final ProQol Mental Health Manual (2010) se recomienda realizar correctamente las prácticas de cuidado personal para la prevención de la Fatiga por compasión. Afirma que una vez el/la profesional de ayuda participe en la reposición de estrategias de autocuidado que garantizan un bienestar emocional y físico, estas se pasarán a formar parte de su plan de prevención general. Estas ayudan al cuerpo a recordar cómo recuperarse a un estado más saludable, además, refuerzan el desarrollo de la resiliencia conductual, cognitiva, física y emocional.

**Tabla 4.**

### *Estrategias de cuidado personal*

 <b>Espiritual</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Trate de pasar tiempo en la naturaleza con regularidad.</li><li>• Desarrollar capacidades de autoconciencia (por ejemplo, a través de la atención plena, prácticas de reflexión)</li><li>• Practique sus creencias espirituales o comuníquese con un líder religioso en busca de apoyo.</li><li>• Encuentre significado o propósito en sus actividades diarias y use estrategias para recordar el significado de su trabajo, como poner un recordatorio en su teléfono o una nota en su escritorio.</li></ul>
 <b>Emocional</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tómese un tiempo para aprender sobre las personas con las que trabaja. Dedicar tiempo a las conversaciones ayudará a fomentar sentimientos de consideración positiva hacia usted y los demás.</li><li>• Cree ceremonias o rituales individuales. Por ejemplo, escribe algo que te moleste y luego quémalo como un adiós simbólico. Enfoca tus pensamientos en dejar de lado el estrés o la ira o en honrar el recuerdo, según la situación. Estos rituales también pueden ayudarlo a establecer un límite entre el trabajo y el hogar, por ejemplo, cambiarse de ropa tan pronto como llegue a casa, tomar una ducha o poner una canción específica justo antes del trabajo y cuando se vaya.</li><li>• Practica la autocompasión.</li></ul>

 <p><b>Conductual</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concéntrese en los cuatro componentes centrales de la resiliencia: sueño adecuado, buena nutrición, actividad física regular y relajación activa (por ejemplo, yoga, meditación, ejercicios de relajación).</li> <li>• Participar en prácticas que fomenten la cohesión del equipo. Por ejemplo, interactúe con sus compañeros de trabajo para celebrar los éxitos y llorar las tristezas como grupo.</li> <li>• Reduzca la intensidad y la repetitividad de la carga de trabajo e integre la variedad en su trabajo, siempre que sea posible.</li> <li>• Busque un mentor, supervisor o colega de atención médica experimentado que comprenda las normas y expectativas de su trabajo y pueda ayudarlo a identificar estrategias que lo ayudarán a enfrentar la situación laboral actual, mejorando el entorno laboral y promoviendo el equilibrio entre el trabajo y la vida privada (p. Ej. , cambiar la asignación de trabajo; recomendar tiempo libre o reducir las horas extraordinarias; fomentar la asistencia a una conferencia; o participar en un proyecto de interés).</li> <li>• Tómese un tiempo fuera del trabajo cuando sea posible.</li> <li>• Trate de encontrar cosas que esperar, incluso si son pequeñas.</li> <li>• Fomente relaciones personales y profesionales positivas y desarrolle apoyo social. Tómese un tiempo para comunicarse y pasar tiempo con amigos y familiares.</li> <li>• Busque apoyo profesional</li> <li>• Esté dispuesto a aprender nuevas habilidades para mejorar el bienestar personal y profesional.</li> </ul>
 <p><b>Cognitivo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tómese un tiempo para estar solo para que pueda pensar, reflexionar, practicar la conexión a tierra y descansar.</li> <li>• Desafíe cualquier diálogo interno negativo y céntrese en cambiar los pensamientos y creencias automáticos negativos para reflejar una perspectiva más positiva<sup>3, 6</sup></li> </ul>
 <p><b>Físico</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duerma lo suficiente o al menos descanse. Esto es de gran importancia, ya que afecta todos los demás aspectos de su trabajo: su fuerza física, su toma de decisiones, su temperamento.</li> <li>• Beba suficientes líquidos para mantenerse hidratado durante todo el día y lleve una dieta saludable y equilibrada.</li> </ul>

*Nota. (ProQOL Health Manual (November, 2010) Compassion Fatigue. Core Concept. <https://proqol.org/proqol-health-manual>)*

Las prácticas del cuidado personal no solo se tienen en cuenta en el Spanish Final ProQol Mental Health Manual; Newel y MacNeil (2010) indican que es importante utilizar mecanismos de prevención a nivel individual, donde reaparecen las estrategias de autocuidado, y de organización. Entre estas medidas se incluyen:

- Las estrategias de autocuidado anteriormente desarrolladas.

- Estrategias y habilidades de afrontamiento como las generales de tipo biológico y del comportamiento para mantener la salud física, nutrición equilibrada, sueño adecuado, disfrute del tiempo de ocio etc.
- Estrategias de uso positivo de la autoexpresión (pintar, dibujar, cocinar...), de mantenimiento de conexiones espirituales (iglesia, meditación, yoga...). Para los profesionales que sufran de estrés traumático secundario, especialmente si han tenido una historia pasada de trauma puede ser indicada la psicoterapia.
- Uso del apoyo social y emocional de la familia y los amigos cercanos.

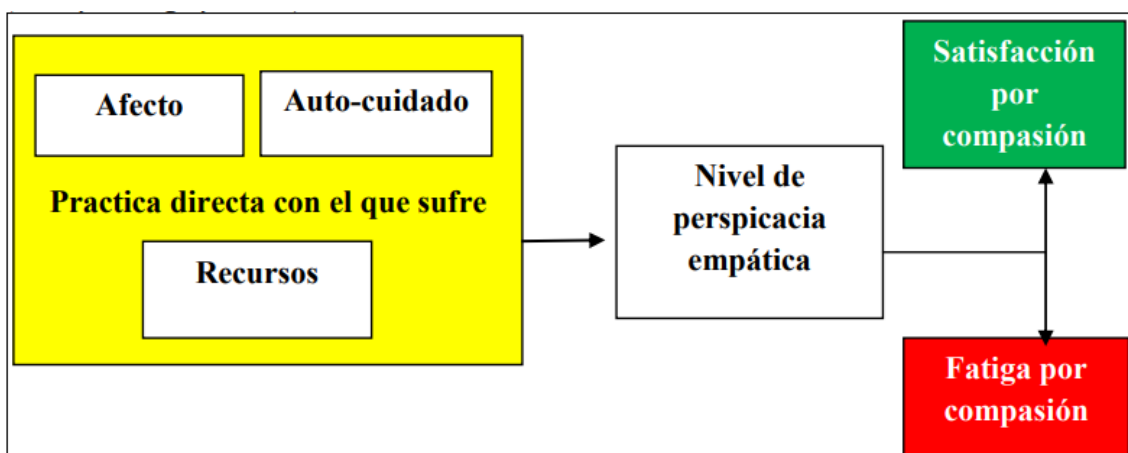
### 1.7 Perspicacia empática

Anteriormente el autocuidado también lo tienen en cuenta Radey y Figley (2007) cuando escriben sobre la perspicacia empática.

La perspicacia empática es la habilidad del profesional de ayuda para reconocer la fatiga por compasión y minimizarla a tiempo aumentando la satisfacción por compasión mediante la armonía y correcta proporción de; el afecto, el autocuidado y los recursos.

**Figura 3.**

*Transformación a fatiga por compasión o satisfacción por compasión (Radey y Figley, 2007)*



*Nota. (Martínez, Fatiga por Compasión. Escalas, medidas y mecanismos de prevención, 2014, p.14)*

Figley y Radey, 2007, recomiendan realizar un plan de autocuidado individual y actualizado regularmente. Determinan fundamental la auto-monitorización o la monitorización mediante el apoyo social para conocer el nivel de satisfacción y fatiga de compasión que uno mismo padece en cada momento.

El afecto recoge las características de la relación profesional-cliente esenciales para entrar en contacto con las necesidades del usuario; empatía, alianza terapéutica, escucha activa, entre otras. Y las características esenciales personales del buen profesional de ayuda.

Se entiende por recursos los medios con los cuales el/la profesional puede ayudarse. Los recursos con los que cuenta el profesional son variados. Recalcar el apoyo de profesionales especialistas en Fatiga por Compasión, los programas psicoeducativos sobre este síndrome, además de la discusión de situaciones complicadas de pacientes entre compañeros, una buena relación con el supervisor, la formación y la experiencia.

Para mejorar la perspicacia empática las estrategias para el manejo del estrés son un gran instrumento. Pueden utilizarse técnicas como la respiración, el diálogo con uno mismo, la meditación, el mindfulness, arte-terapia, musicoterapia, un diario emocional, entre otras.

## 2 MOTIVACIÓN PERSONAL POR EL TEMA ESCOGIDO

A raíz de la COVID-19 el número de afectados por una enfermedad de salud mental se disparó, deteriorando la salud mental de los niños y adolescentes. Actualmente, los adolescentes presentan cuadros clínicos de ansiedad, síntomas depresivos, conductas suicidas y autolesiones. Así lo ha constatado el Grupo de Trabajo Multidisciplinar sobre Salud Mental en la Infancia y Adolescencia, del que forman parte la Sociedad de Psiquiatría Infantil (SPI), dependiente de la Asociación Española de Pediatría; la Sociedad Española de Urgencias Pediátricas (SEUP) y la Asociación Española de Pediatría de Atención Primaria (AEPap).

Estudios realizados por diversas ONG (UNICEF, Fundación ANAR o Save the Children) estiman que los trastornos de ansiedad o depresivos casi se han cuadruplicado a raíz de la pandemia (de 1,1% al 4%), así como el diagnóstico de trastornos por déficit de atención e hiperactividad (TDAH) y otros trastornos de conducta (de 2,5% a 7%).

Esta creciente demanda de diagnóstico, servicios terapéuticos y ayuda psicológica, además de producir una cierta saturación de los servicios, puede generar estresores como el burnout y la fatiga por compasión en el profesional de ayuda. Afectando así, no solo al profesional, sino también al paciente y su familia.

El conocimiento que se tiene hoy en día sobre el burnout es amplio, al contrario, la literatura sobre la fatiga por compasión es escasa, además de la popularidad del término, apenas conocido por la sociedad actual. Por estos motivos, encontré necesario conocer los niveles de fatiga por compasión en los profesionales de distintos servicios de ayuda, y a la vez, conocer y comprender los factores de riesgo que derivan a este síntoma, y las posibles actuaciones para tener en cuenta para disminuir el riesgo de padecerlo.

### 3 OBJETIVOS

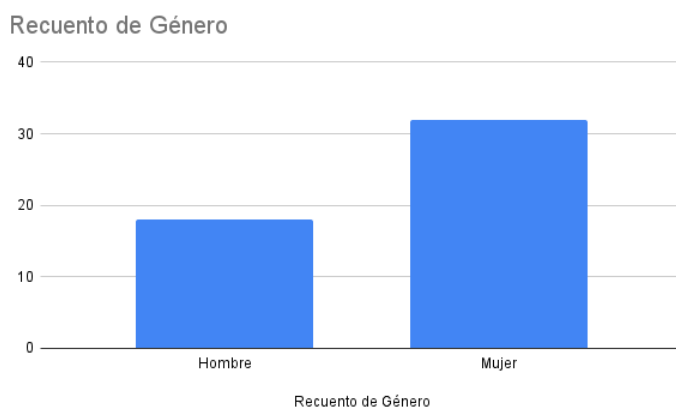
- 1- Definir qué es la fatiga por compasión y los síntomas que la acompañan.
- 2- Desarrollar como podemos evitar que los trabajadores padezcan fatiga por compasión.
- 3- Investigar si la fatiga por compasión se encuentra en los profesionales de ayuda de diversos centros de servicios psicológicos.

### 4 METODOLOGIA

#### 4.1 Participantes

#### **Figura 4.**

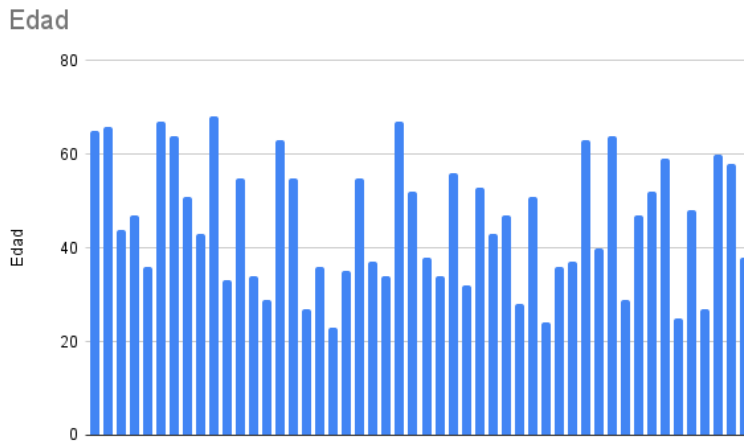
*Gráfico recuento de género de los participantes*



En total participaron 50 profesionales de ayuda provenientes de diversos órganos que prestan ayuda psicológica a la población, de los cuales 18 son hombres y 32 mujeres. El rango de edad iba de los 23 a los 68 años, con una edad media de 41,35.

#### **Figura 5**

*Gráfico recuento de edad de los participantes*



**Figura 6**

*Gráfico recuento de años trabajando como profesional de ayuda participantes*



Un 36% de los participantes llevan 10 años o más trabajando como profesional de ayuda, un 30% entre 4 y 10 años, un 18% entre 1 año y 3 años, un 10% entre 6 meses y 1 años, y un 6% 3 meses.

#### 4.2 Instrumentos

Para evaluar si los participantes presentan notables niveles de fatiga por compasión, se utiliza la escala Professional Quality of Life Scale (ProQOL-IV) Stamm, 2005. Este instrumento es una revisión del Compassion Fatigue Self Test de Figley en 1995.

El ProQOL-IV es presentado como un auto-test, formado por 30 ítems en escala Likert. Los ítems exponen diferentes síntomas y los participantes deben indicar con qué frecuencia cada uno de ellos fueron experimentados en los últimos 30 días.

Las respuestas están medidas en una escala tipo Likert, con seis tipos de respuesta posibles (0 = nunca y 5 = siempre). Fue adaptada al español por Morante, Moreno y Rodríguez (2006). Posee una consistencia interna con los siguientes índices alfas: satisfacción por ayudar  $\alpha = 0.87$ , burnout  $\alpha = 0.72$  y estrés traumático secundario  $\alpha = 0.8022$ .

La escala utilizada está compuesta por tres subescalas; una primera que mide la satisfacción por compasión, una segunda que mide el burnout y las dificultades para realizar el trabajo eficazmente, y, la tercer que mide la fatiga por compasión.

#### 4.3 Procedimiento

En un primer instante el estudio iba a tratar sobre la fatiga por compasión en el voluntariado de la Cruz Roja, una vez determinados los objetivos y se realizó una petición a dicho organismo, y esta, fue denegada. Por este motivo, el objetivo del estudio fue sustituido por estudiar si existe fatiga por compasión en los profesionales de ayuda de distintos órganos dedicados a la prestación de servicios de ayuda.

Las instituciones que aceptaron colaborar con el estudio fueron: Cáritas, la Muralla, l'Escola SOLC, Fundación Antoni Cambrodí i Aspercamp.

El cuestionario fue aplicado vía online, se envió el cuestionario vía mail a los distintos organismos que participaron. El programa utilizado para realizar la escala fue Microsoft Forms.

Para obtener los resultados se utilizó el programa estadístico SPSS.

## 5 RESULTADOS

En la Tabla 5 se muestran los estadísticos descriptivos de las puntuaciones obtenidas de los participantes en los ítems que analizan la satisfacción por compasión.

En ella, observamos que la media de la puntuación obtenida en la escala de Satisfacción por Compasión es de 39.6, con una desviación estándar de 6.8. Los participantes en promedio se alejan de la media 6.8 puntos.

**Tabla 5.**

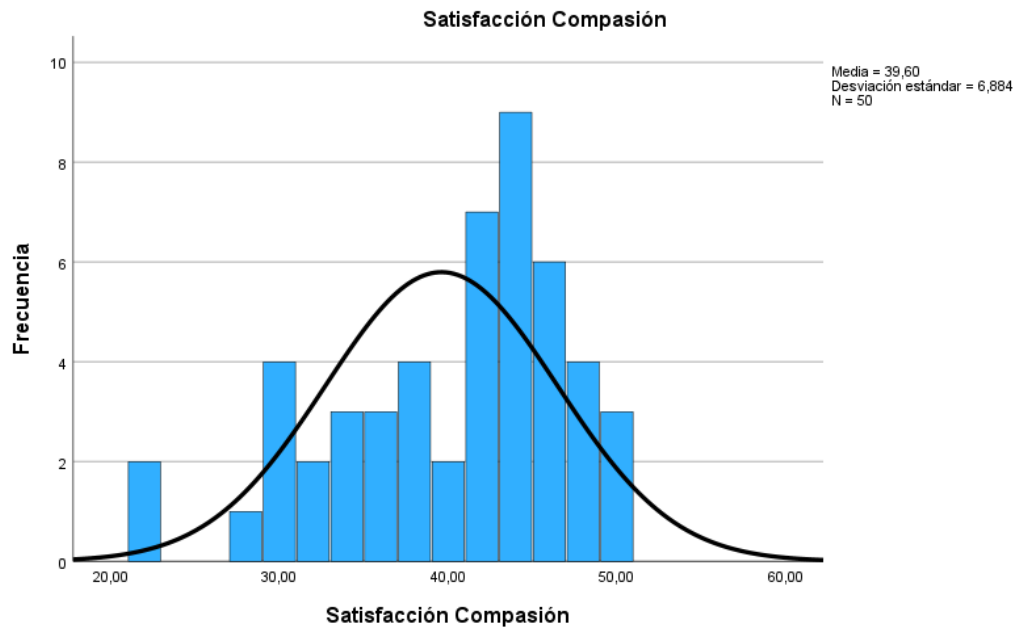
*Estadísticos descriptivos de Satisfacción por Compasión*

Estadísticos descriptivos							
	N	Mínimo	Máximo	Media		Desv. estándar	Varianza
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error estándar	Estadístico	Estadístico
Ítem 3	50	2,00	5,00	4,4800	,09996	,70682	,500
Ítem 6	50	1,00	5,00	4,0400	,13690	,96806	,937
Ítem 12	50	2,00	5,00	4,4600	,10770	,76158	,580
Ítem 16	50	,00	5,00	2,9800	,16534	1,16916	1,367
Ítem 18	50	3,00	5,00	4,2400	,10521	,74396	,553
Ítem 20	50	1,00	5,00	3,8000	,15386	1,08797	1,184
Ítem 22	50	,00	5,00	3,2600	,19548	1,38225	1,911
Ítem 24	50	,00	5,00	3,9800	,18842	1,33233	1,775
Ítem 27	50	,00	5,00	4,0000	,13401	,94761	,898
Ítem 30	50	2,00	5,00	4,4000	,12122	,85714	,735
Satisfacción Compasión	50	22,00	49,00	39,6000	,97353	6,88388	47,388
N válido (por lista)	50						

En el gráfico se muestra la desviación estándar del grupo, llegando a la conclusión que los participantes no presentan una ligera dispersión.

**Figura 7**

*Gráfico desviación estándar del grupo en variable satisfacción por compasión*



Los valores que se muestran en la Tabla 6 representan los estadísticos descriptivos sobre las puntuaciones obtenidas por los participantes en la escala de Burnout.

Se observa que la media obtenida en la escala Burnout es de 22.7, con una desviación estándar de 4.9. Es decir, en promedio los participantes se alejan de la media 4.9 puntos.

**Tabla 6.**

*Estadísticos descriptivos de Burnout*

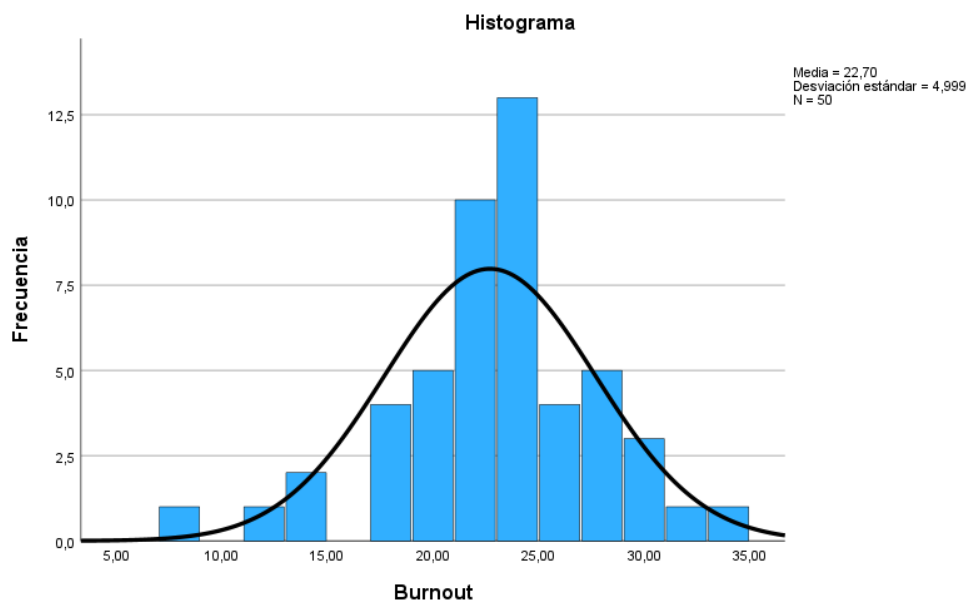
[ConjuntoDatos1] C:\Users\ainho\Desktop\4T PSICOLOGIA\TFG\SPSS\_1.sav

	Estadísticos descriptivos						
	N Estadístico	Mínimo Estadístico	Máximo Estadístico	Media Estadístico	Error estándar	Dev. estándar Estadístico	Varianza Estadístico
Ítem 1	50	1,00	5,00	2,1000	,11157	,78895	,622
Ítem 4	50	,00	5,00	2,5000	,21237	1,50170	2,255
Ítem 8	50	,00	4,00	1,7200	,13413	,94847	,900
Ítem 10	50	,00	4,00	1,5200	,15969	1,12920	1,275
Ítem 15	50	,00	5,00	3,3800	,27685	1,95761	3,832
Ítem 17	50	1,00	4,00	2,0200	,12286	,86873	,755
Ítem 19	50	,00	5,00	2,1800	,15568	1,10083	1,212
Ítem 21	50	1,00	5,00	2,2800	,16423	1,16128	1,349
Ítem 26	50	,00	5,00	2,0000	,20000	1,41421	2,000
Ítem 29	50	1,00	5,00	2,9600	,16403	1,15987	1,345
Burnout	50	8,00	33,00	22,7000	,70696	4,99898	24,990
N válido (por lista)	50						

En comparación, podemos observar que la dispersión del grupo es menor en esta escala que en la de Satisfacción por compasión.

### Figura 8

*Grafico desviación estándar del grupo variable burnout*



En la Tabla 7 podemos analizar los estadísticos descriptivos obtenidos mediante las puntuaciones dadas por los participantes en los ítems correspondientes a la Fatiga por Compasión.

La media obtenida en la escala de Fatiga por Compasión es de 18.54, con una desviación estándar de 5.7, los participantes se alejan de la media 5.7 puntos.

### Tabla 7.

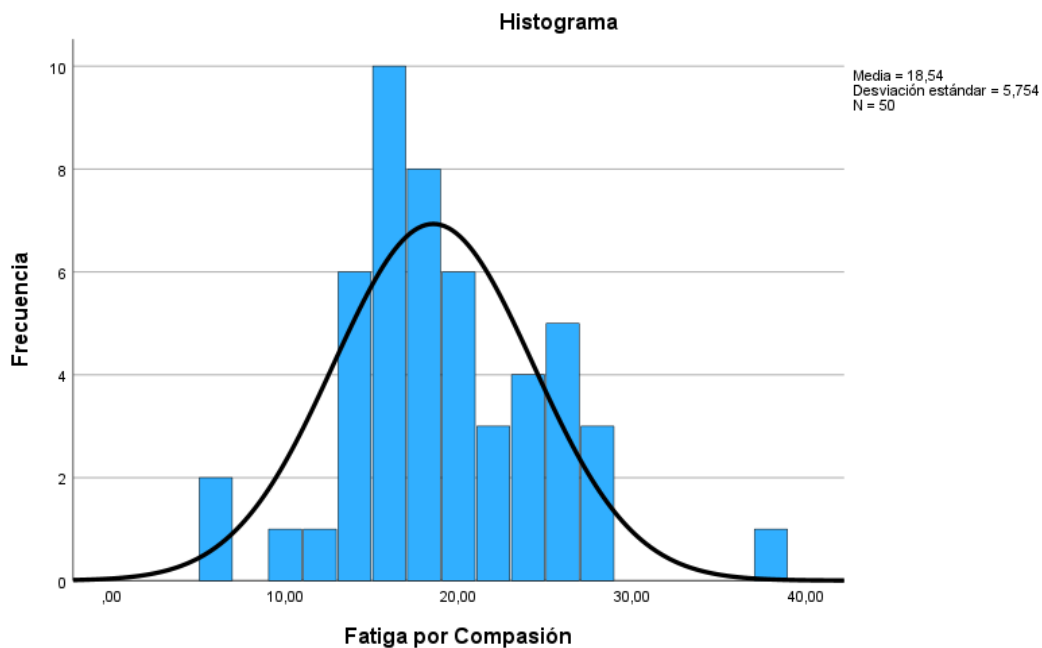
*Estadísticos descriptivos de Fatiga por Compasión*

Estadísticos descriptivos							
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. estándar	Varianza	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error estándar	Estadístico	Estadístico
Ítem 2	50	,00	5,00	2,5000	,16721	1,18235	1,398
Ítem 5	50	1,00	5,00	2,8600	,14000	,98995	,980
Ítem 7	50	,00	5,00	2,0400	,15376	1,08722	1,182
Ítem 9	50	,00	4,00	1,6000	,11429	,80812	,653
Ítem 11	50	,00	5,00	1,9200	,15075	1,06599	1,136
Ítem 13	50	,00	5,00	1,2400	,13868	,98063	,962
Ítem 14	50	,00	4,00	1,7800	,12549	,88733	,787
Ítem 23	50	,00	4,00	1,3000	,11867	,83910	,704
Ítem 25	50	,00	4,00	1,7000	,12536	,88641	,786
Ítem 28	50	,00	3,00	1,6200	,13368	,94524	,893
Fatiga por Compasión	50	6,00	37,00	18,5400	,81376	5,75418	33,111
N válido (por lista)	50						

En el gráfico se observa que el grupo apenas muestra una ligera dispersión en la puntuación obtenida en la escala de Fatiga por Compasión.

### Figura 9

*Gráfico desviación estándar del grupo variable fatiga por compasión*



En la Tabla 8, se comprueba que no existe relación entre el tiempo trabajado cómo profesional de ayuda y el Burnout que el profesional experimenta, ya que la Correlación de Pearson es de -0,71. No existe relación lineal entre estas dos variables.

### Tabla 8.

*Correlación Tiempo trabajado y Burnout*

### Correlaciones

		Tiempo trabajado como profesional de ayuda	Burnout
Tiempo trabajado como profesional de ayuda	Correlación de Pearson	1	-,071
	Sig. (bilateral)		,622
	N	50	50
Burnout	Correlación de Pearson	-,071	1
	Sig. (bilateral)	,622	
	N	50	50

La tabla 9 muestra que existe correlación entre la puntuación obtenida en la escala de Burnout y la obtenida en la escala de Fatiga por Compasión en el nivel 0,01.

Es decir, a cuanto mayor puntaje en burnout mayor puntuación se obtendrá en la escala de fatiga por compasión, existe una relación lineal entre las dos variables en el nivel 0,01.

#### Tabla 9.

*Correlación Burnout y Fatiga por Compasión*

### Correlaciones

		Burnout	Fatiga por Compasión
Burnout	Correlación de Pearson	1	,576**
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	50	50
Fatiga por Compasión	Correlación de Pearson	,576**	1
	Sig. (bilateral)	<,001	
	N	50	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Por el contrario, en la Tabla 10 se comprueba que no hay relación lineal entre la variable Fatiga por Compasión y Tiempo Trabajado. No existe correlación.

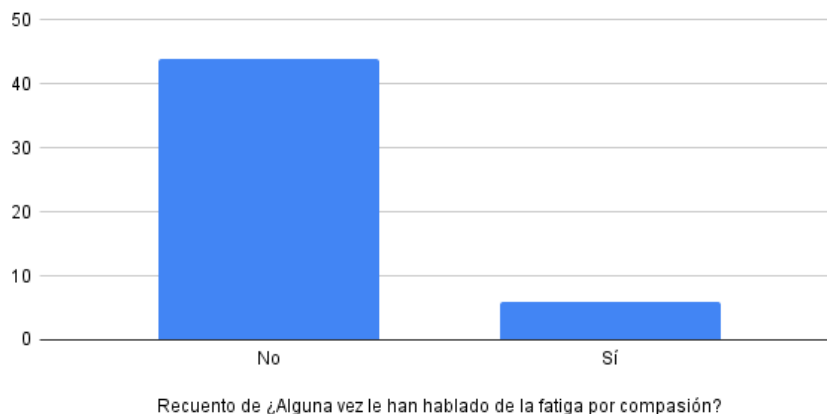
#### Tabla 10.

## Correlación Tiempo trabajado y Fatiga por Compasión

		Fatiga por Compasión	Tiempo trabajado como profesional de ayuda
Fatiga por Compasión	Correlación de Pearson	1	,029
	Sig. (bilateral)		,842
	N	50	50
Tiempo trabajado como profesional de ayuda	Correlación de Pearson	,029	1
	Sig. (bilateral)	,842	
	N	50	50

Cómo se muestra en este último gráfico, el número de participantes que conocían anteriormente al estudio el término de fatiga por compasión es mínimo (6 participantes).

Recuento de ¿Alguna vez le han hablado de la fatiga por compasión?



## 6 DISCUSIÓN

El objetivo principal de este estudio ha sido analizar si en diferentes servicios de ayuda, los/las profesionales padecen de fatiga por compasión, administrando la escala Professional Quality of Life Scale (ProQOL-IV) Stamm, 2005. Como se ha visto anteriormente, la escala es formada

mediante tres subescalas, que miden; la satisfacción por compasión, el burnout i la fatiga por compasión.

En cuanto al puntaje obtenido en la escala de satisfacción por compasión, se considera que la persona presenta problemas con su trabajo o no está satisfecho con él, cuando la puntuación de satisfacción por compasión se encuentra por debajo de 33.

La media del grupo no alarma (39.6), ya que esta no se encuentra por debajo de 33. Aunque no se encuentra en el rango más alto, por encima de 42, donde se entiende que el/la profesional posee una buena cantidad de satisfacción profesional a causa de su posición. Aun así la moda es de un puntaje de 41, un dato positivo. Cabe destacar que el mínimo se encuentra en la puntuación 22, hecho que supone que aquel participante no se encuentra satisfecho con su trabajo o las problemáticas que provienen de este le superan.

Stamm (2010) en su Modelo Teórico sobre la Fatiga por Compasión y la Satisfacción por Compasión, trata a estos dos elementos como dos constructos, entendibles como opuestos; uno negativo y el contrario positivo. Los/las profesionales de ayuda no sólo se exponen a riesgos, en diversas ocasiones el profesional tiene la capacidad de extraer los frutos de su trabajo, las recompensas. El grupo estudiado presenta esta característica, y además, encuentran significado a su profesión y por este motivo les satisface.

La satisfacción por compasión también puede ocasionarse a raíz de las buenas relaciones con los/las compañeros/as, mediante buenas condiciones laborales y reconocimiento profesional. Estos podrían considerarse otros factores que pueden darse dentro del grupo cómo explicación al puntaje obtenido en satisfacción por compasión.

Si analizamos las puntuaciones obtenidas en la escala de Burnout, el puntaje promedio en esta escala es de 22, si la persona se encuentra por debajo de 18 se considera que presenta sentimientos positivos sobre su capacidad de eficiencia en el trabajo; sin embargo, si su puntuación se encuentra por encima de 27 posiblemente el profesional no se sienta eficaz en su posición laboral.

La media del grupo es favorable, ya que se encuentra dentro de los niveles sanos (22.7). Aun así, cabe destacar que el máximo estadístico se encuentra en 33, una puntuación que supera el punto de corte que indica la presencia de burnout.

Refiriéndonos al Modelo Teórico de Satisfacción por Compasión y Fatiga por Compasión de Stamm (2010), el 'burnout' es un constructo originado por el agotamiento y la frustración y rabia. El burnout se caracteriza por esa emoción de cansancio que resulta después de un largo período de estrés en el trabajo, implicando la ausencia del sentimiento de logro y una pérdida de la identidad personal. Además, ocurre cuando el/la profesional se ve obligado/a a actuar en contra de sus valores personales y profesionales, renunciando así a su autenticidad personal. Realmente, en órganos que prestan servicios psicológicos a la comunidad, la posibilidad de actuar en contra a tus valores como profesional de ayuda posiblemente es algo inusual.

Se comprobó si existía correlación entre el tiempo que el/la profesional de ayuda llevaba trabajando como tal, y los niveles de burnout obtenidos. El burnout, igual que la fatiga por compasión, es acumulativo a lo largo del tiempo, pero en el grupo, se ha podido comprobar la ausencia de este, ya que por muchos años trabajados, los niveles de burnout no aumentan.

Por último, si nos referimos al puntaje obtenido en la escala de Fatiga por Compasión, se considera que el/la profesional debe tomarse un tiempo para reflexionar sobre qué le preocupa en el trabajo o si hay alguna otra razón por la cual presenta una puntuación igual o mayor a 17.

En este caso, la media del grupo sí que es significativa (18.54) aunque no en exceso. Esto indica que los/las participantes quedan afectados por el estrés proveniente de las peticiones por parte de los pacientes y sus familiares, que de vez en cuando deben ser abrumadoras. Enfatizar, que la fatiga por compasión resulta en una disminución de la capacidad para hacer frente al entorno, presentando un estado de angustia y agotamiento emocional.

Y es que los/las profesionales de ayuda utilizan constantemente la empatía, y este uso crónico combinado con los obstáculos como son; el estrés en la organización, las dificultades generadas por los presupuestos, la dificultad de encontrar un equilibrio con la intervención clínica y la administrativa, y tantos

más, genera fatiga por compasión. La fatiga por compasión es resultado de la combinación del estrés por compasión, las demandas permanentes asociadas con el cuidado de los pacientes y el estrés traumático secundario combinado con el agotamiento.

Aun así, la moda del grupo se encuentra en una puntuación de 15, indicando que un gran número de participantes se encuentran en valores sanos.

Recordar que la fatiga por compasión no es considerada una enfermedad mental, se trata de una respuesta que puede presentar el profesional que desea ayudar a los pacientes sufrientes de un dolor o trauma.

Se comprueba que existe correlación entre los niveles de Burnout y Fatiga por Compasión. Y es en *El modelo de calidad de vida profesional (Stamm, 2010)*, donde se indica que el Burnout se encuentra dentro de la Fatiga por Compasión.

## 7 CONCLUSIÓN

Podemos concluir que el grupo presenta un buen nivel de satisfacción por compasión; obtienen placer al ayudar y encuentran el significado de su trabajo.

Se comprobó si existía relación entre el tiempo que el/la profesional de ayuda llevaba trabajando como tal, y los niveles de burnout obtenidos. Se concluye que no existe relación entre el tiempo trabajado como profesional de ayuda y el Burnout que el profesional experimenta.

Concluimos que el grupo no presenta una pérdida de sus ideales, energía y motivos por los cuales realizan su trabajo y este les satisface. El grupo no padece sintomatología característica de burnout.

Esta conclusión concuerda con la anterior, ya que altos niveles de satisfacción por compasión conducen a un nivel bajo o no alarmante de burnout.

Aún así, se concluye que el grupo presenta fatiga por compasión y que existe correlación entre este síndrome y los niveles de burnout presentados por el grupo.

Según los datos obtenidos, es posible formular la conclusión de que los/las participantes del estudio disfrutaban prestando sus servicios a la comunidad, encuentran significado a su profesión y esta les satisface. Su trabajo les brinda placer, además de las buenas relaciones, condiciones laborales y reconocimiento. No obstante, los/las participantes se encuentran agotados emocionalmente por el uso recurrente de la empatía, quizás frustrados/as por ir en contra de sus ideales en ciertas ocasiones, y, la exposición continua a traumas ajenos les afecta, en mayor o menor grado, emocionalmente.

Como ya sabemos, la satisfacción por compasión es positiva, mientras que la fatiga por compasión es negativa. El grupo, presenta altos valores de satisfacción por compasión que pueden contrarrestar la presencia de síntomas de fatiga por compasión. Por consiguiente, se confirma la afirmación que la satisfacción por compasión puede proteger al/la trabajador/a de sufrir agotamiento y estrés traumático secundario.

## 8 APLICACIÓN

Actualmente la literatura que corresponde al término de Burnout es extensa a diferencia de la que se encuentra sobre la Fatiga por Compasión. A lo largo del estudio, se ha comprobado la importancia de este síndrome ya que los efectos que causa no solamente afectan de manera negativa al/la profesional, si no también, a sus pacientes y entorno laboral.

Por eso mismo, es sorprendente el número de participantes que eran sabedores de la Fatiga por Compasión y sus síntomas. En las conclusiones, se afirma que el grupo padece de sintomatología perteneciente a este síndrome, y aún así, los profesionales no conocen qué es la Fatiga por Compasión. Stamm (2010) declara que la calidad de vida profesional es un continuo con dos extremos opuestos: la satisfacción por compasión y la fatiga por compasión. Si los/las profesionales no conocen uno de estos términos, no

serán capaces de vislumbrar cuándo su cuerpo presenta signos y síntomas característicos de la fatiga por compasión y no tendrán la oportunidad de realizar una prevención o tratamiento cuando sea necesario, afectando de esta manera a su calidad de vida profesional.

Por ello, se recomienda realizar una psicoeducación en aquellas organizaciones que han participado en el estudio, además de todas aquellas que prestan servicios psicológicos o de ayuda a la comunidad. Donde se recoja la definición de Fatiga por Compasión, dejando claro que no es una enfermedad mental, sino un síndrome que puede desarrollar el/la profesional a raíz de un uso crónico de la empatía y los obstáculos burocráticos que pueden presentarse en el día a día.

Además, una psicoeducación que recoja en detalle las diferentes señales físicas, de comportamiento y psicológicas que suelen acompañar la Fatiga por Compasión; malestares físicos diversos (por ejemplo, dolencias de cuello y espalda, así como complicaciones cardiovasculares), ansiedad, evitación del contacto interpersonal, somatización, alteraciones negativas en el sistema de creencias, dificultades familiares, absentismo, deficiencia laboral, entre otras.

Se concluye que el grupo presenta Fatiga por Compasión, por consiguiente, es recomendable que como tratamiento se trabaje la Perspicacia Empática. Esta habilidad permite al profesional reconocer cuando sufre de Fatiga por Compasión, y, en ese entonces, poder minimizarla aumentando su extremo contrario: la Satisfacción por Compasión. Este hecho se consigue mediante la armonía de el afecto, el autocuidado y los recursos.

Por ello, se recomienda a las organizaciones participantes y otras que presten servicios psicológicos a la comunidad, tengan en cuenta si sus trabajadores recogen las características necesarias para una buena relación profesional-cliente, entrando en contacto con las necesidades del paciente, pero sabiendo poner ciertos límites que protejan psicológicamente al/la profesional. Es decir, el afecto de sus trabajadores/as. Además, que estas organizaciones trabajen por dar al/la profesional los medios con los cuales poder ayudarse, vigilar si los/las trabajadores/as poseen el apoyo de profesionales especialistas en Fatiga por Compasión y Burnout, además de buenas relaciones entre compañeros/as y con los supervisores/as.

Como se ha visto en el marco teórico, para trabajar y mejorar la perspicacia empática las estrategias para el manejo del estrés; la respiración, el diálogo con uno mismo, la meditación, el mindfulness, entre otras, son un gran instrumento. Por ello, es recomendable que en las organizaciones se tenga en cuenta estas estrategias, y si es posible, se pongan en práctica. Enseñando a sus trabajadores/as a llevarlas a cabo y animándolos a practicarlas e incorporarlas en su día a día.

## 9 LIMITACIONES DEL ESTUDIO Y POSIBLES DESARROLLOS EN INVESTIGACIONES FUTURAS

El estudio presenta una serie de limitaciones que deben ser mencionadas. La limitación fundamental es el tamaño de la muestra, ya que podría ser un tanto más amplia. A su vez, el número de participantes femeninos fue notablemente mayor al del número masculino (18p.), hecho que no permite realizar una comparación apropiada entre ambos sexos. En investigaciones futuras sería idóneo estudiar una muestra más amplia y equilibrada por género. A la misma vez, sería sugerente realizar el estudio con la participación de un mayor número de entidades que ofrecen ciertos servicios de ayuda a la población.

Aún así, cabe recalcar que, a pesar de las limitaciones, el estudio se ha realizado de manera adecuada y ha logrado alcanzar los objetivos.

## 10 BIBLIOGRAFÍA

### Referencias

Hernández-García, M. (2017). *Fatiga por compasión entre profesionales sanitarios de oncología y cuidados paliativos*. *Psicooncología*. 14, 53-70.

Ríos, M.I., Carrillo, C. y Sabuco, E. (2012). *Resiliencia y Síndrome de Burnout en estudiantes de enfermería y su relación con variables sociodemográficas y de relación interpersonal*. *International Journal of Psychological Research*. 5, 88- 95

Alqudah, A.F. & Sheese, K. (2002). *Manual de cuidado y autocuidado del personal para el Ministerio de Salud en el contexto del sistema de salud.*

Cocker, F. & Joss, N. (2016). *Fatiga por compasión entre los trabajadores de servicios de salud, de emergencia y comunitarios: una revisión sistemática.* International Journal of Environmental Research and Public Health, 13, 618. doi:10.3390/ijerph13060618

Lombardo, B., Eyre, C. (2011). *Fatiga por compasión: manual básico para enfermeras.* The Online Journal of Issues in Nursing, Manuscript 3

Substance Abuse and Mental Health Services Administration (2014). *Consejos para el personal de respuesta a desastres: comprensión de la fatiga por compasión.*

Arvay, M.J. (2002). *Estrés traumático secundario entre los consejeros de trauma: ¿Qué dice la investigación?.* Revista Internacional del Avance de la Consejería, 23, 283-293.

Jarrad, R.A. & Hammad, S. (2020). *Fatiga por compasión, agotamiento y satisfacción por compasión de las enfermeras de oncología.* Annals of General Psychiatry.

Cocker, F. & Joss, N. (2016). *Fatiga de compasión entre los trabajadores de servicios de salud, de emergencia y comunitarios: una revisión sistemática.* International Journal of Environmental Research and Public Health.

Stamm, B.H. (2010). *The concise ProQOL manual, 2nd Ed.* Pocatello

Antares Foundation (2012). *Manejo del estrés en trabajadores humanitarios: Directrices para buenas prácticas.*

## 11 ANEXOS

### **Lista de Anexos**

**Anexo A Escala ProQOL-vIV** ..... 32

**Anexo A Escala ProQOL-vIV**

**ProQOL -vIV**  
**PROFESSIONAL QUALITY OF LIFE**

**Compassion Satisfaction and Fatigue Subscales – Version IV**

Ayudar a otros le pone en contacto directo con la vida de otras personas. Como usted seguramente lo ha comprobado, su compasión o empatía por aquellos que ayuda tiene aspectos tanto positivos como negativos. Quisiéramos hacerle preguntas acerca de sus experiencias, positivas y negativas, **como profesional de la urgencia médica**. Considere cada uno de las siguientes preguntas de acuerdo con su situación actual. Marque en cada frase, siendo lo más sincero posible, el valor que refleje su experiencia profesional más frecuente para usted en los **últimos 30 días**.

0=Nunca 1=Raramente 2=Algunas veces 3=Con alguna frecuencia 4=Casi siempre 5=Siempre

- \_\_\_\_\_ 1. Soy feliz.
- \_\_\_\_\_ 2. Estoy preocupado por una o más personas a las que he ayudado o ayudo.
- \_\_\_\_\_ 3. Estoy satisfecho de poder ayudar a la gente.
- \_\_\_\_\_ 4. Me siento vinculado a otras personas, con ocasión de mi trabajo.
- \_\_\_\_\_ 5. Me sobresaltan los sonidos inesperados.
- \_\_\_\_\_ 6. Me siento fortalecido después de trabajar con las personas a las que he ayudado.
- \_\_\_\_\_ 7. Encuentro difícil separar mi vida personal de mi vida profesional.
- \_\_\_\_\_ 8. Pierdo el sueño por las experiencias traumáticas de las personas a las que he ayudado.
- \_\_\_\_\_ 9. Creo que he sido afectado negativamente por las experiencias traumáticas de aquellos a quienes he ayudado.
- \_\_\_\_\_ 10. Me siento “atrapado” por mi trabajo.
- \_\_\_\_\_ 11. Debido a mi profesión tengo la sensación de estar al límite en varias cosas.
- \_\_\_\_\_ 12. Me gusta trabajar ayudando a la gente.
- \_\_\_\_\_ 13. Me siento deprimido como resultado de mi trabajo.
- \_\_\_\_\_ 14. Me siento como si fuera yo el que experimenta el trauma de alguien al que he ayudado.
- \_\_\_\_\_ 15. Tengo creencias (religiosas, espirituales u otras) que me apoyan en mi trabajo profesional.
- \_\_\_\_\_ 16. Estoy satisfecho por cómo soy capaz de mantenerme al día en las técnicas y procedimientos de asistencia médica.
- \_\_\_\_\_ 17. Soy la persona que siempre he querido ser.
- \_\_\_\_\_ 18. Mi trabajo me hace sentirme satisfecho.
- \_\_\_\_\_ 19. Por causa de mi trabajo me siento agotado.
- \_\_\_\_\_ 20. Tengo pensamientos de satisfacción acerca de las personas a las que he ayudado y sobrecómo he podido ayudarles.
- \_\_\_\_\_ 21. Me siento abrumado por la cantidad y tipo de trabajo que tengo que afrontar.

- \_\_\_\_\_ 22. Creo que puedo hacer cambiar las cosas a través de mi trabajo.
- \_\_\_\_\_ 23. Evito ciertas actividades o situaciones porque me recuerdan a las experiencias espantosas de la gente a la que he ayudado.
- \_\_\_\_\_ 24. Planeo continuar con mi trabajo por muchos años.
- \_\_\_\_\_ 25. Como resultado de mi trabajo profesional, tengo pensamientos molestos, repentinos, indeseados.
- \_\_\_\_\_ 26. Me siento “estancado” (sin saber qué hacer) por como funciona el sistema sanitario.
- \_\_\_\_\_ 27. Considero que soy un buen profesional.
- \_\_\_\_\_ 28. No puedo recordar determinados acontecimientos relacionadas con víctimas muy traumáticas.
- \_\_\_\_\_ 29. Soy una persona demasiado sensible.
- \_\_\_\_\_ 30. Estoy feliz por haber elegido hacer este trabajo.