

Defusing

Definición y principales características

Técnica de discusión grupal semiestructurada con una duración aproximada de 45 minutos (entre 20 y 60 minutos) que se lleva a cabo en las horas posteriores a la crisis (tan pronto como sea posible, dentro de las 24 primeras horas) con propósitos de evaluación, triage y alivio de los síntomas agudos (Everly, Mitchell, 2000). Requiere la creación de una atmósfera de apoyo mutuo para facilitar la expresión emocional y de sentimientos de los participantes. Busca mitigar los síntomas para preservar el bienestar, prevenir respuestas al estrés de mayor gravedad y evitar que la productividad se vea deteriorada.

Dada su corta duración y su carácter informal es susceptible de convertirse en parte de la rutina diaria.

Suele desarrollarse en grupos pequeños (6-15 personas) y estar dirigida por un moderador con cierto nivel de formación específica.

Defusing vs debriefing

	Defusing	Debriefing
<i>Carácter</i>	Informal, semiestructurado	Formal, estructurado en siete fases
<i>Foco</i>	Experiencia inmediata Aquí y ahora	Incidente crítico Principalmente en el pasado, aunque al final de la sesión se abordan las emociones actuales
<i>Inicio</i>	Lo antes posible (dentro de las primeras 24 horas)	Entre 48 horas y dos semana tras el incidente En algunos casos se lleva a cabo años después (debriefing en diferido)
<i>Duración</i>	45 minutos aprox. (entre 20 y 60 minutos)	Entre 2 y 3 horas, aunque depende del número de participantes
<i>Moderador</i>	Dos profesionales de salud mental, aunque con frecuencia lo modera un supervisor que haya recibido entrenamiento específico.	Terapeuta (dirige) y coterapeuta (atiende y apoya a quien se ve desbordado por la situación).

Posibles preguntas a emplear durante la aplicación de la técnica

Propósito: facilitar la expresión de emociones y preocupaciones actuales y promover el desahogo de todos los participantes.

¿Cómo ha ido la jornada de trabajo?

¿Cómo la has llevado?

¿Qué situaciones difíciles se han producido?

¿Cómo te sientes?

¿Qué es lo que más te preocupa?

¿Qué pensamientos has tenido de forma repetida durante la jornada?

Lo que has vivido hoy ¿ha cambiado tu forma de ver las cosas?

¿Qué ha sido lo peor para ti de este turno?

¿Qué es lo que más te ha impactado/afectado?

¿Hay alguna tarea o decisión que solías poder hacer sin dificultad y que hoy no te has sentido con fuerzas suficiente para realizarla?

¿Hay algo que quieras añadir?

¿Alguien comparte los mismos sentimientos/preocupaciones?

Consideraciones

- * Buscar un lugar “aislado” o apartado de las interrupciones laborales o asistenciales para evitar la recontaminación y facilitar el cierre de la jornada.
- * Se ha de permitir y facilitar que todos los participantes tengan un tiempo específico de habla para expresar sus propias emociones, sentimientos y preocupaciones.
- * Respetar las decisiones de participación/no participación de cada profesional.
- * Al finalizar la sesión, siempre hay que dar la oportunidad de que los participantes planteen dudas, sugerencias o cuestiones que no hayan sido abordadas durante la sesión.
- * La sesión ha de servir para monitorizar el estado de cada profesional y realizar un triage en función de la intensidad de las respuestas. A veces el silencio y la abstención en el debate grupal denota un peor estado emocional. Es necesario, abordar de forma individual a los profesionales que muestren signos agudizados de estrés.
- * Formar parte de los debates grupales es voluntario.
- * Al principio o final de la sesión es necesario facilitar/recordar teléfono de contacto para solicitar ayuda y recursos de apoyo disponibles.