

## Apoyo Percibido



### Definición

Los trabajadores de la salud a menudo enfrentan un estrés crónico a largo plazo que incluye presenciar sufrimiento, jornadas laborales extensas, trabajo por turnos, exposición a historias traumáticas y condiciones de trabajo desafiantes. Como resultado, corren el riesgo de sufrir fatiga por compasión, agotamiento, estrés traumático secundario y angustia moral. Una de las formas clave en las que puede protegerse contra estos riesgos es a través del apoyo percibido. El apoyo percibido es uno de los pilares esenciales del bienestar para los trabajadores de la salud que ha demostrado reducir las tasas de fatiga por compasión y agotamiento.<sup>1</sup>

El apoyo percibido se define como la experiencia de un individuo de ser cuidado o amado, tener la sensación de ser valorado y necesitado por otras personas y ser parte de una red de apoyo mutuo.<sup>1</sup> Los elementos esenciales del apoyo percibido consisten en apoyos tanto personales como profesionales, incluso:

El apoyo percibido se define como la experiencia de un individuo de ser cuidado o amado, tener la sensación de ser valorado y necesitado por otras personas y ser parte de una red de apoyo mutuo.<sup>1</sup>

Apoyo personal (informal)	Apoyo personal (formal)
Familia	Apoyo del supervisor
Amigos	Apoyo organizativo y compromiso con el bienestar
Apoyo emocional: la sensación de ser escuchado y recibir empatía y cariño.	Entrenando/Tutoría
Apoyo instrumental: cuando se preocupan, los demás brindan asistencia directa para realizar tareas (por ejemplo, ayudar en el hogar, hacer mandados, etc.) <sup>3</sup>	Supervisión clínica
	Apoyo de compañeros de trabajo o compañeros
	Terapeuta o consejera/ Terapeuta o consejero

El elemento clave es la percepción de apoyo, la sensación de que tiene el apoyo necesario para amortiguar cualquier impacto negativo del estrés relacionado con el trabajo que enfrenta.<sup>3</sup> La presencia y la percepción de apoyo tanto de las áreas personales como profesionales resulta en una mejor salud mental resultados, promueve estrategias de afrontamiento saludables, reduce el estrés relacionado con el trabajo y previene el agotamiento.<sup>6</sup>



### Estrategias para incrementar el Apoyo

El primer paso para aumentar su apoyo es evaluar su red actual e identificar qué áreas son fuertes y cuáles podría aumentar. Algunas preguntas que debe hacerse son:

Pregunta	Posible Acción
¿Percibe que tiene una <b>red de apoyo formal</b> y sólida en este momento?	Si no es así, ¿existen recursos a los que pueda acceder para aumentar sus apoyos formales?
¿Tienes un mentor o un entrenador?	Si cree que esto sería útil, ¿su organización tiene un programa de entrenamiento/tutoría?

¿Tienes un supervisor que brinde apoyo?	En caso afirmativo, ¿puede hablar con ellos sobre las normas y expectativas de su trabajo y pedirles que lo ayuden a identificar estrategias que lo ayudarán a enfrentar la situación laboral actual? Esto puede incluir mejorar el entorno laboral y promover el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (por ejemplo, cambiar las asignaciones de trabajo; recomendar tiempo libre o reducir las horas extraordinarias; alentar la asistencia a una conferencia; o participar en un proyecto de interés)
Si es relevante para su función, ¿recibe supervisión clínica?	Si no es así, ¿puede encontrar a alguien que pueda apoyarlo en su práctica clínica? La supervisión clínica puede brindarle recomendaciones técnicas o ayudarlo a tomar decisiones éticas difíciles. La supervisión clínica también puede ser un lugar donde discuta el impacto del trabajo que está haciendo y las formas en que puede apoyar su bienestar.
¿Beneficiaría de apoyos como un consejero o un terapeuta?	Un consejero o terapeuta puede ayudarlo a superar los desafíos que pueda enfrentar como resultado de su trabajo y ayudarlo a implementar estrategias de afrontamiento positivas.
¿Tiene colegas a los que pueda acudir en busca de apoyo?	Si no es así, ¿puede iniciar un grupo en su organización donde los colegas puedan reunirse y apoyarse entre sí?
¿Percibe que tiene una sólida <b>red de apoyo informal</b> en este momento?	Si no es así, ¿qué puede hacer para aumentar sus apoyos informales? ¿Hay personas a las que pueda llegar y que crea que le apoyarían? Quizás haya un amigo, familiar o comunidad con la que solía conectarse con el que perdió el contacto o nuevos apoyos que cree que serían útiles. ¿Podría comunicarse con ellos y establecer una conexión de apoyo?
¿Quién cree que le brinda más apoyo personalmente?	¿Puede comunicarse con esta persona o personas más a menudo cuando necesite apoyo?
¿Hay apoyos que haya pasado por alto que puedan ser útiles en este momento?	Intente hacer una lista de todos los apoyos que tiene y quiénes pueden ser más útiles en su situación actual y que más lo ayudarían con sus necesidades actuales.

Una vez que haya evaluado su apoyo, es importante acceder a ese apoyo y utilizar sus redes cuando sea necesario.



### Ejemplo de un Caso

Aranya ha trabajado como partera durante muchos años y ha estado sometida a un estrés cada vez mayor. Se le pide que asuma turnos extremadamente variados debido a la escasez de personal y tiene cada vez más trabajo cada semana. También está descubriendo que está siendo impactada emocionalmente por las historias de las mujeres a las que apoya. Muchos de ellos le han estado hablando sobre la violencia doméstica en el hogar y está empezando a tener pesadillas por la noche. Tiene problemas para dormir y se siente cada vez más agotada.

Cuando Aranya comenzó su trabajo, solía hablar con sus colegas con regularidad, y había un grupo de parteras con las que se reunía cada semana para hablar sobre el trabajo y los desafíos. También tenía un grupo de amigos con los que socializaba la mayoría de las semanas. Sin embargo, últimamente, a medida que se ha vuelto más ocupada, ha dejado de reunirse con sus colegas y amigos con regularidad. Ahora empieza a sentirse aislada y ha notado que sus compañeros ya no la invitan a reunirse con ellos. También siente que no ha tenido noticias de sus amigos por un tiempo y está empezando a percibir que no tiene una red de apoyo.

Aranya decide hablar con sus compañeros y le dicen que pensaban que no tenía tiempo para reunirse con ellos. Ella había rechazado las últimas invitaciones y no querían presionarla porque eran conscientes del estrés que estaba sufriendo. Les hizo saber que todavía le gustaría ser parte del grupo y que continuarán invitándola y se comunicarán con ella cuando no asista para asegurarse de que esté bien. Aranya también habló con sus amigos y le dijeron que estaban preocupados por ella pero que no sabían cómo abordarlo. Ahora están organizando una cena en la que pueden hablar sobre cómo le está yendo a Aranya y qué apoyo pueden brindar. Aranya se ha dado cuenta de que estaba percibiendo que su red de apoyo ya no estaba allí, pero que todavía tenía apoyos y recursos a los que podía recurrir.

### Utilizando Su Red de Apoyo

Es importante consultar con sus redes para discutir qué apoyo puede necesitar para movilizar, así como evaluar qué nuevos apoyos podría implementar. A veces puede percibir que ya no tiene una red de apoyo sólida, pero todavía hay apoyos disponibles cuando los necesita. Algunas estrategias clave para asegurarse de utilizar su red de apoyo de la mejor manera posible incluyen:



Paso 1: Evalúe sus redes. ¿Dónde puedes fortalecerlos?



Paso 2: Utilice sus redes de apoyo con regularidad. No lo deje hasta que se sienta cerca del agotamiento para buscar apoyo.



Paso 3: ¿Decidir qué apoyo y cuándo? Haga una lista de qué tipos de apoyo le ayudan más y cuándo. Por ejemplo, si ha tenido un caso desafiante en el trabajo, tal vez hablar con un colega o buscar supervisión sea lo más comprensivo posible.

Es importante consultar con sus redes para discutir qué apoyo puede necesitar para movilizar, así como evaluar qué nuevos apoyos podría implementar.

Al utilizar sus apoyos cuando sea necesario y acceder a ellos con regularidad, puede comenzar a amortiguar los impactos del estrés que puede estar enfrentando y evitar impactos a largo plazo como el agotamiento y la fatiga por compasión.



## Referencias

1. Pergol-Metko, P., Czyzewski, L. Compassion Fatigue and perceived of social support among polish nurses [Compasión Fatiga y percepción de apoyo social entre enfermeras polacas]. Retrieved from Research Gate, July 2021.  
[https://www.researchgate.net/publication/341716162\\_Compassion\\_Fatigue\\_and\\_Perceived\\_of\\_Social\\_Support\\_Among\\_Polish\\_Nurses](https://www.researchgate.net/publication/341716162_Compassion_Fatigue_and_Perceived_of_Social_Support_Among_Polish_Nurses)
2. Zimet GD, Dahlem NW, Zimet SG, Farley GK. The Multidimensional Scale of Perceived Social Support [La escala multidimensional de apoyo social percibido]. *Journal of Personality Assessment* 1988;52:30-41.
3. Setti, I., Lourel, M., & Argentero, P. (2016). The role of affective commitment and perceived social support in protecting emergency workers against burnout and vicarious traumatization [El papel del compromiso afectivo y el apoyo social percibido en la protección de los trabajadores de emergencia contra el agotamiento y el trauma indirecto]. *Traumatology*, 22(4), 261–270.  
<https://doi.org/10.1037/trm0000072>
4. Hou T, Zhang T, Cai W, Song X, Chen A, Deng G, et al. (2020) Social support and mental health among health care workers during Coronavirus Disease 2019 outbreak: A moderated mediation model [Apoyo social y salud mental entre los trabajadores de la salud durante el brote de enfermedad por coronavirus 2019: un modelo de mediación moderado]. *PLoS ONE* 15(5): e0233831. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0233831>
5. Ruisoto Pablo, Ramírez Marina R., García Pedro A., Paladines-Costa Belén, Vaca Silvia L., Clemente-Suárez Vicente J. (2021) Social Support Mediates the Effect of Burnout on Health in Health Care Professionals [El apoyo social media el efecto del agotamiento en la salud de los profesionales de la salud]. *Frontiers in Psychology*, Volume 11. 38-67.  
<https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2020>.
6. Leena Mikkola, Elina Suutala & Heli Parviainen (2018) Social support in the workplace for physicians in specialization training, *Medical Education Online* [Apoyo social en el lugar de trabajo para médicos en formación de especialización, *Educación médica en línea*], 23:1, 1435114, DOI: 10.1080/10872981.2018.1435114