


Diplomado "Salud Mental en emergencias, Desastres y Catástrofes"
Unidad de Trauma, Estrés y Desastres, Dpto. de Psiquiatría PUC (uted@med.puc.cl)
Junio 2012 / Enero 2013



**Poblaciones Especiales
Intervinientes**

Ps. Humberto Marín Uribe
Septiembre de 2012

Temario?

1. ¿Qué son las poblaciones especiales?
2. ¿Cuáles son las poblaciones especiales?
3. Los Intervinientes como población especial
 - a) Definición de intervinientes
 - b) Tipos (funciones) de intervinientes
4. Programas para el cuidado de la Salud Mental en Intervinientes: Antes, Durante y Después.

Ps. Humberto Marín Uribe

4.1. Poblaciones especiales: Intervinientes

Temario?

1. ¿Qué son las poblaciones especiales?
2. ¿Cuáles son las poblaciones especiales?
3. Los Intervinientes como población especial
 - a) Definición de intervinientes
 - b) Tipos (funciones) de intervinientes
4. Programas para el cuidado de la Salud Mental en Intervinientes: Antes, Durante y Después.

¿Qué son las poblaciones especiales?

Son **grupos humanos** que por una **condición propia** o **adquirida en el evento** requieren de un **cuidado diferenciado**, el cual generalmente se expresa en **programas específicos** considerando sus respectivas particularidades.

¿Cuáles son las poblaciones especiales?

A) Por Condición Propia

- Grupos etáreos: niños, jóvenes y ancianos
- Extranjeros, inmigrantes
- Enfermos crónicos
 - Dependientes de soporte vital (Ej. Enfermos Renales, UTI, ?)
 - No dependientes de soporte vital (Ej. Enfermos mentales, diabéticos, ?)
 - Drogodependientes

B) Por Condición Adquirida en el Evento

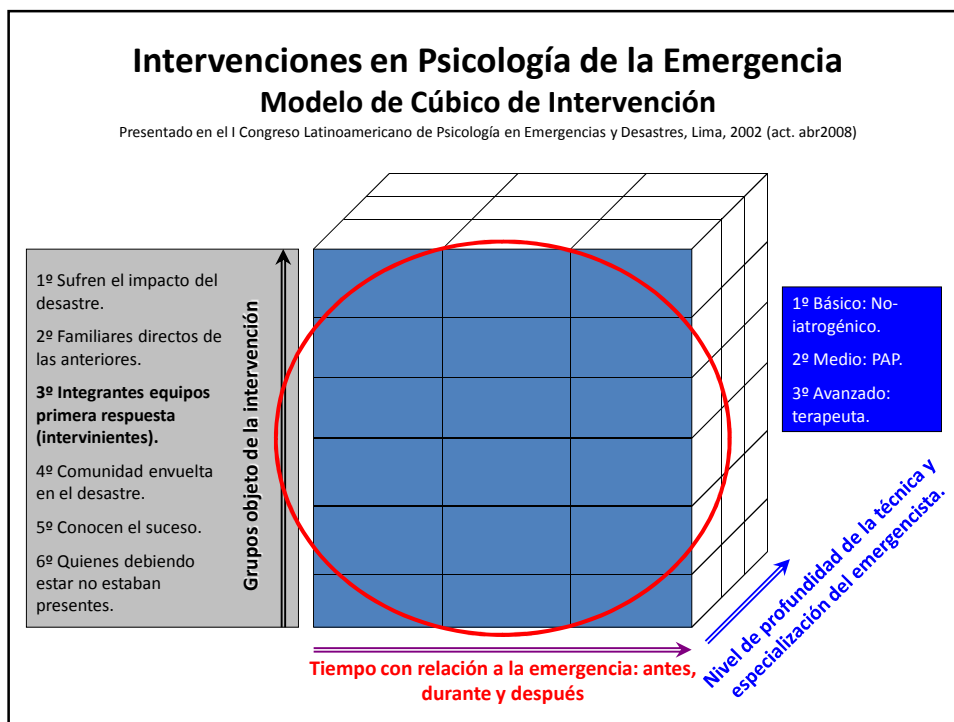
- Intervenientes
 - Básicos
 - Complementarios

¿Por qué los intervinientes deben ser considerados como una población especial?

- Por su elevada exposición y trabajo en el evento.
- Por el manejo de información privilegiada que tienen.
- Por la *voluntariedad* en la asistencia al evento.
- Por la responsabilidad que tienen en resolver o ayudar en el evento.
- Por las diversas lógicas de trabajo y culturas que se dan dentro de cada una de los tipos de intervinientes, por ejemplo policías, bomberos, ambulancias.
- Porque las investigaciones así lo señalan.

Temario?

1. ¿Qué son las poblaciones especiales?
2. ¿Cuáles son las poblaciones especiales?
3. Los Intervinientes como población especial
 - a) Definición de intervinientes
 - b) Tipos (funciones) de intervinientes
4. Programas para el cuidado de la Salud Mental en Intervinientes: Antes, Durante y Después.



Ps. Humberto Marín Uribe

4.1. Poblaciones especiales: Intervinientes



¿Qué es un Interviniente?

(first responder, primeros en escena, rescatistas, profesionales de la emergencia, personal de primera intervención, ?)

▪ Los definimos como:

*"Todo aquel que **voluntariamente** -ya sea por mandato **laboral** o **altruista**-
**asiste en una situación disruptiva, tal como una emergencia, desastre o
catástrofe"***

▪ Básicos (**funciones** presentes en toda sociedad):

- Salvamento y Protección (Safety): Sanitarios (SAMUR, SUMMA).
Bomberos.
- Orden y Seguridad (Security): **Orden y Seguridad** (Policías).

▪ Complementarios:

- Limpieza, mantenimiento, avituallamiento, información, etc. (SAMUR
Social, SELUR, Prensa, 112, etc.)

(Marín & Pereira, 2006)

Temario?

1. ¿Qué son las poblaciones especiales?
2. ¿Cuáles son las poblaciones especiales?
3. Los Intervinientes como población especial
 - a) Definición de intervinientes
 - b) Tipos (funciones) de intervinientes
4. Programas para el cuidado de la Salud Mental en Intervinientes: Antes, Durante y Después.

Programas de Intervención en el Comportamiento Humano en Emergencias

Intervención centrada en la AMENZA

- Desvincularse de situaciones traumáticas.
- Reducción de estímulos traumáticos.
- Disminución del tiempo de exposición ante estímulos traumáticos.



Intervención centrada en la VULNERABILIDAD

- Adecuada selección y conformación de los equipos.
- Utilización de técnicas de psicología de emergencias (disociación psicológica, uniforme psicológico, estímulo distractor ...)
- Desarrollo de RESILIENCIA.
- Desarrollo de adecuadas estrategias de afrontamiento.
- Desarrollo de competencias generales y específicas predictoras de éxito.
- Generación, desarrollo y mantenimiento de adecuadas redes sociales.
- Desarrollo de programas para la promoción de la salud mental PERMANENTES.

Programas de reclutamiento, selección y entrenamiento (I)

Preparándonos para responder ante emergencias?

- Debe estar expuesto en un PROGRAMA.
- Previamente definido, secuencial, en etapas y con objetivos claros.
- Repetir, repetir, repetir ?






Programas de reclutamiento, selección y entrenamiento (III)

¿Cómo reclutamos a los intervinientes?

- Dependerá de la organización, país y cultura.
- Mientras más postulantes tengo, mejor podrá ser la selección.

¿Por qué las personas se involucran como intervinientes?

- Porque los demás (Ej. mi familia) lo hizo así.
- Por pertenecer a un grupo de *grupo de elite*.
- Por búsqueda de *adrenalina*.
- Por satisfacer nuestra necesidad de exhibicionismo.
- Para satisfacer o resolver "temas personales previos".
- Por un evento previo (ejemplo, terremoto).
- Desde nuestra necesidad de armar nuestro currículum de desastres.
- Porque es un trabajo más.
- Porque tienen beneficios legales.
- Por beneficios sociales.
- Otras causas...



Marín H., Ray P. "Construcción de un Perfil de Competencias Básicas y Específicas para voluntarios del Cuerpo de Bomberos de Santiago", Tesis para optar al título de Psicólogo, Universidad Diego Portales Santiago 2001.

Programas de reclutamiento, selección y entrenamiento (IV)

¿Cómo seleccionamos a los mejores?

1. Selección por Exclusión

Discriminar a quienes no deben estar en la organización.

Principalmente:

- DSM-IV
- Voluntad expresa de no estar



2. Selección por Inclusión

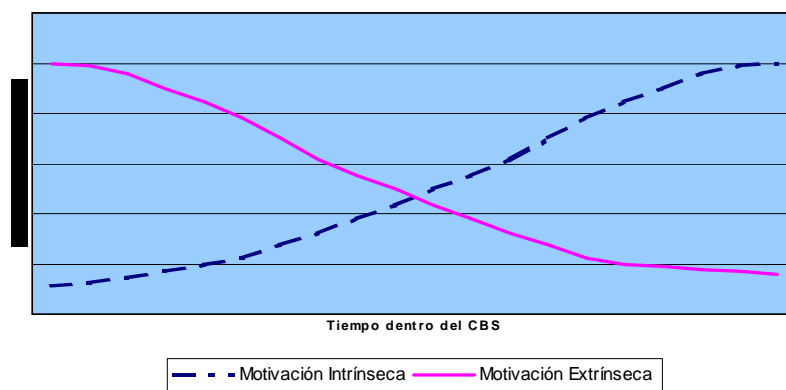
Discriminar a quienes es deseable que estén en la organización.

3. Desarrollo de un Perfil Personalizado (competencias)

Marín H., Ray P. "Construcción de un Perfil de Competencias Básicas y Específicas para voluntarios del Cuerpo de Bomberos de Santiago", Tesis para optar al título de Psicólogo, Universidad Diego Portales Santiago 2001.

Programas de reclutamiento, selección y entrenamiento (V)

Desarrollo de la Motivación en CBS, según tiempo



Marín H., Ray P. "Construcción de un Perfil de Competencias Básicas y Específicas para voluntarios del Cuerpo de Bomberos de Santiago", Tesis para optar al título de Psicólogo, Universidad Diego Portales Santiago 2001.

Programas para el desarrollo de patrones resilientes (I)

¿Es posible hacerlo?

A nivel individual,

De equipo,

De unidad,

De rama?

Programas para el desarrollo de patrones adecuados de afrontamiento (I)

Concepto desarrollado inicialmente por Lazarus, R. y Folkman, S. 1978.

Actuaciones dirigidas a frenar, amortiguar y, a ser posible, anular el impacto y los efectos de la situación amenazante.

¿Cómo Afrontan Los Bomberos Las Situaciones De Emergencia?. Estrategias de Afrontamiento mas utilizadas por una muestra de Bomberos de La Comunidad de Madrid. Cecilia Peñacoba Puente, Laura Díaz Gutierrez, Esperanza Goiri Pueyo; Raquel Vega López. Centro Universitario de Salud Pública, Universidad Autónoma de Madrid, 2000.

- Reevaluación positiva (uso del humor)
- Buscar Guía y Apoyo (relación con redes sociales)
- Análisis Lógico (seguir la norma, el procedimiento)
- Acción para resolver el problema
- Evitación cognitiva (alcohol, deporte, drogas, ...)
- Aceptación o resignación (instalación de rituales)
- Buscar recompensas alternativas
- Descarga emocional (ejemplo deporte)

Programas para el desarrollo de patrones adecuados de afrontamiento (II)

Table 1. Principal Components Analysis of Coping Responses of Rescue Workers Inventory in Urban Fire Fighters (N = 220)^a

Components and Constituent Items	Loading	Eigenvalue	Percentage of Variance
Component 1: Secondary appraisal in aftermath		9.69	30.3
#8 Thinking of the meaning of life after the event	.74		
#18 Figure out the meaning in fire fighting	.71		
#32 Figure out choices in life and how they relate to event	.70		
#4 Figure out which things you fear could have happened	.64		
#9 Work on expectations of the future	.61		
#14 Figure out when my responses were irrational	.55		
#10 Let myself experience all the feelings about event	.47		
#15 Devote myself to work	.46		
Component 2: Behavioral distraction & social support seeking		2.57	8.0
#30 Spend more time listening to music, etc.	.70		
#29 Find new interest	.68		
#27 Look for someone to provide direction	.68		
#31 Do things impulsively to see if it helps	.63		
#26 Seek emotional support from others	.59		
#25 Involve myself in other activities	.50		
#17 Seek out other Fire fighters dealing with same thing	.47		
Component 3: Cognitive behavioral avoidance & numbing		1.75	5.5
#12 Put feelings out of mind	.79		
#19 Put the whole thing out of my mind	.75		
#20 Withdraw from people	.59		
#5 Concentrate on other things	.56		
Component 4: Foster positive attitudes		1.64	5.1
#21 Develop a positive attitude about event	.72		
#13 Think about good things in life	.63		
#3 Look at situation realistically	.63		
#11 Talk to others about incident	.55		
#6 Think about humor in event	.48		
#7 Be more helpful to others	.44		
Component 5: Cognitive positive self-talk		1.26	3.9
#1 Remind myself I am providing help	.68		
#2 Remind myself things could be worse	.63		
Component 6: Inward search-philosophical self-contemplation		1.25	3.9
#24 Not be bothered by conflicting feelings	.83		
#22 Think about what happened on my own	.78		
#23 Figure out why the event made me feel this way	.56		
#16 Figure out how things would be different	.56		
#28 Turn to religion or philosophy for help	.69		

Journal of Traumatic Stress, Vol. 12, No. 2, 1999: "Coping Responses and Posttraumatic Stress Symptomatology in Urban Fire Service Personnel". Randal Beaton, Shirley Murphy, Clark Johnson, Ken Pike and Wayne Cornell.

^aCumulative variance accounted for by six components = 56.7%

Programas de Salud Mental para Intervinientes (I)

Acute Stress Disorder, Posttraumatic Stress Disorder, and Depression in Disaster or Rescue Workers

Carol S. Fullerton, Ph.D.

Robert J. Ursano, M.D.

Leming Wang, M.S.

Objective: The events of Sept. 11, 2001, highlighted the importance of understanding the effects of trauma on disaster workers. To better plan for the health care of disaster workers, this study examined acute stress disorder, posttraumatic stress disorder (PTSD), early dissociative symptoms, depression, and health care utilization in disaster workers.

Method: Exposed disaster workers (N=207) and unexposed comparison subjects (N=421) were examined at 2, 7, and 13 months after an airplane crash.

Results: Exposed disaster workers had significantly higher rates of acute stress disorder, PTSD at 13 months, depression at 7 months, and depression at 13 months than comparison subjects. Those who were younger and single were more likely to develop acute stress disorder. Exposed disaster workers with acute stress disorder

were 3.93 times more likely to be depressed at 7 months. Those with high exposure and previous disaster experience or who had acute stress disorder were more likely to develop PTSD. Similarly, those who were depressed at 7 months were 9.5 times more likely to have PTSD. Those who were depressed at 13 months were 7.96 times more likely to also meet PTSD criteria. More exposed disaster workers than comparison subjects obtained medical care for emotional problems at 2, 7, and 13 months. Overall, 40.5% of exposed disaster workers versus 20.4% of comparison subjects had acute stress disorder, depression at 13 months, or PTSD.

Conclusions: Exposed disaster workers are at increased risk of acute stress disorder, depression, or PTSD and seek care for emotional problems at an increased rate.

(*Am J Psychiatry* 2004; 161:1370-1376)

Programas de Salud Mental para Intervinientes (II)

TABLE 2. Acute Stress Disorder, Posttraumatic Stress Disorder (PTSD), and Depression in Disaster Workers Exposed to Trauma and Unexposed Comparison Subjects^a

Diagnosis	Exposed Disaster Workers		Comparison Subjects		Analysis	
	N	%	N	%	χ^2 (df=1)	p
Acute stress disorder	53	25.6	10	2.4	82.1	0.001
PTSD at 13 months	19	16.7	4	1.9	25.0	0.001
Depression						
7 months	26	16.4	28	10.0	3.9	0.05
13 months	25	21.7	27	12.6	4.8	<0.03
Acute stress disorder or 7-month depression	53	32.9	34	12.1	28.3	0.001
Acute stress disorder, 13-month depression, or PTSD	47	40.5	44	20.4	15.4	0.001
PTSD or 13-month depression	36	31.0	40	18.5	6.7	0.01

^a Acute stress disorder was assessed for 1 week after the disaster at the time 1 assessment (2 months) for 207 exposed disaster workers and 421 comparison subjects, at 7 months for 161 exposed disaster workers and 283 comparison subjects, and at 13 months for 116 exposed disaster workers and 217 comparison subjects. Ns vary slightly owing to missing data.

Programas de Salud Mental para Intervinientes (III)

- Deben ser permanentes.
- Deben venir desde dentro de la organización.
- Deben ser preventivos y deben considerar el antes, durante y después.
- Deben tener escalas específicas para su valoración.
- Tratamiento específico en la derivación (Ej. Tener convenio con institución de Salud Mental, supervisión con profesional tratante).
- Considerar aspectos culturales propios de la organización (cultura organizacional, por ejemplo "Curso de Desmovilización Militar").

Diplomado "Salud Mental en emergencias, Desastres y Catástrofes"
 Unidad de Trauma, Estrés y Desastres, Dpto. de Psiquiatría PUC (uted@med.puc.cl)
 Junio 2012 / Enero 2013



Los bomberos de Vitoria se forman en liderazgo y gestión de equipos

Los mandos del Servicio de Bomberos Municipales de Vitoria han pasado recientemente por un programa de outdoor training para afianzar algunas de sus habilidades directivas. En esta ocasión se ha trabajado sobre liderazgo y cohesión de equipos. Esta acción formativa, que ha llevado a cabo Campobase, no es nueva. Los mandos del servicio además de ser especialistas y estar preparados para cualquier intervención, también necesitan formación en organización y gestión de personas para garantizar la eficacia de un servicio público.

José Almona Cavato, director de Capital Humano.

El Servicio de Bomberos Municipales (Local Sufrutario) de Vitoria-Gasteiz, es uno de los servicios públicos básicos del consistorio alavés. Su ámbito de actuación abarca toda la provincia de Álava y el tipo de intervenciones en las que actúan van desde los incendios de todo tipo (industriales, en viviendas, forestales, en el medio rural, de material peligroso, de vehículos) hasta inundaciones, derrumbes y apuntalamientos; salvamentos; actividades subacuáticas o actuaciones preventivas.

Durante 2005 se realizaron el mayor número de actuaciones de la historia del servicio, con más de 2.000 intervenciones (en total se 3.208 actuaciones). Ese aumento fue consecuencia del incremento en el número de incendios registrado en la provincia (un 25 por ciento más que en años anteriores) debido a diversas situaciones climatológicas que influyeron de manera notable, como las secas nevadas caídas en el que fue el febrero invierno más frío de los últimos 50 años y la sequía que se produjo durante el verano.

El Servicio de Bomberos Municipales está compuesto por 130 efectivos, especialistas con una alta formación técnica somática a continua reciclaje. Pero, además de los cursos eminentemente técnicos (Manipulamiento, Manipulación de Ascensores, Soporte Vital Básico (en colaboración con Osakidetza, Servicio Vasco de Salud), Trabajos en Espacios Confinados y Subterráneos, Descontaminación), también se realizan cursos relacionados con habilidades directivas y gestión de personas (Mandos, Calidad, Dirección y Mandos en Grandes Catástrofes) y de "auxilio psicológico a víctimas de un siniestro", que han venido realizando todos los componentes de la plantilla impartida por dos miembros del Servicio (un cabo y un bombero), que son psicólogos y cualificados formadores en este ámbito.

Ficha Técnica

Autor: CARAZO, José Antonio.

Título: Los bomberos de Vitoria se forman en liderazgo y gestión de equipos.

Fuente: Capital Humano, nº 201, pág. 30, Abril, 2007.

Resumen: Los mandos del Servicio de Bomberos Municipales de Vitoria realizan habitualmente cursos de reciclaje de mandos, pero también se forman en habilidades directivas, como trabajo en equipo o gestión de conflictos. Recientemente todos los mandos han pasado por un programa outdoor training para afianzar algunas de sus habilidades directivas impartido por Campobase, una empresa especializada en la formación de todo tipo de colectivos. Al finalizar el programa, se diseñó un Plan Individual de Acción para cada mandante el que ellos mismos asumen una serie de compromisos consigo mismo y con sus compañeros sobre cambios en sus hábitos de trabajo.

Descriptores: Habilidades Directivas/ Liderazgo/ Trabajo en Equipo/ Gestión de Conflictos

 Capital Humano | 30
Nº 201 - Abril - 2007

Temario...

- ✓ ¿Qué son las poblaciones especiales?
- ✓ ¿Cuáles son las poblaciones especiales?
- ✓ Los Intervinientes como población especial
 - ✓ Definición de intervinientes
 - ✓ Tipos (funciones) de intervinientes
- ✓ Programas para el cuidado de la Salud Mental en Intervinientes: Antes, Durante y Después.