



# Guía para profesionales en el manejo de un *debriefing*

---



# **Guía para profesionales en el manejo de un *debriefing***

El *debriefing* es una herramienta estructurada para procesar experiencias significativas o traumáticas. Sin embargo, su efectividad depende de una planificación cuidadosa y una ejecución sensible.

## 1. Preparación previa

### a. Definir objetivos claros

- Determinar si el *debriefing* busca prevenir el estrés postraumático, facilitar el aprendizaje, reforzar la cohesión grupal o procesar emociones.
- Adaptar la estructura y profundidad de la sesión al contexto específico (emergencias, situaciones laborales, educación, etc.).

### b. Identificar a los participantes

- Verificar si los participantes son voluntarios o requieren cierta preparación previa.
- Evaluar si alguien podría estar demasiado afectado emocionalmente para participar y necesitar atención individual antes.

### c. Seleccionar un facilitador capacitado

- El facilitador debe ser un profesional con experiencia en manejo de crisis, intervención en trauma o psicología grupal.
- Idealmente, contar con conocimientos sobre dinámicas de grupo y regulación emocional.

### d. Considerar el momento adecuado

- Evitar realizar el *debriefing* inmediatamente después del evento, ya que las emociones aún pueden estar muy crudas. El tiempo óptimo suele ser entre 24 y 72 horas después.

## 2. Estructura de la sesión de *debriefing*

### a. Introducción

- **Establecer el propósito:** Explicar que el *debriefing* es un espacio seguro para compartir experiencias sin juicio.
- **Asegurar la confidencialidad:** Aclarar que lo discutido en la sesión permanecerá en el grupo.
- **Crear un ambiente de seguridad psicológica:** Establecer reglas como no interrumpir, no criticar y respetar el ritmo de cada persona.

## **b. Revisión factual**

- Pedir a los participantes que describan lo que ocurrió desde un punto de vista objetivo y cronológico.
- Evitar profundizar en detalles traumáticos innecesarios que puedan intensificar el impacto emocional.

## **c. Exploración emocional**

- Facilitar que los participantes expresen cómo se sintieron durante el evento.
- Validar las emociones como respuestas normales ante una situación anormal.
- Prestar atención a quienes eviten compartir; podrían necesitar seguimiento posterior.

## **d. Reflexión y aprendizaje**

- Destacar aspectos positivos, como lo que funcionó bien o lo que se aprendió de la experiencia.
- En casos grupales, reforzar la importancia de la cohesión y la colaboración.

## **e. Cierre**

- Proporcionar estrategias prácticas de autocuidado (técnicas de relajación, apoyo social, etc.).
- Asegurar a los participantes que el facilitador está disponible para apoyo adicional.
- Finalizar con un mensaje esperanzador y reafirmar la resiliencia del grupo.

# **3. Aspectos emocionales y éticos**

## **a. Reconocer límites**

- El *debriefing* no es una terapia ni reemplaza la atención psicológica profesional en casos graves.
- Evitar presionar a los participantes para que compartan más de lo que desean.

## **b. Manejo de emociones intensas**

- Estar preparado para contener llantos, rabia u otras emociones fuertes sin interrumpir el flujo de la sesión.
- Si algún participante muestra signos de trauma severo, referirlo a un profesional especializado.

## **c. Sensibilidad cultural**

- Adaptar el lenguaje y la dinámica del debriefing a los valores, creencias y normas culturales del grupo.

# **4. Seguimiento posterior**

## **a. Evaluación del impacto**

- Realizar un seguimiento individual para evaluar cómo se sienten los participantes días después del *debriefing*.
- Identificar si alguien necesita apoyo psicológico adicional.

## **b. Retroalimentación grupal**

- En contextos laborales o educativos, recopilar comentarios sobre la sesión para mejorar futuras intervenciones.

## **c. Autocuidado del facilitador**

- El facilitador también puede experimentar desgaste emocional tras manejar sesiones intensas. Es esencial que busque supervisión o apoyo si lo requiere.

# **5. Consideraciones específicas según el contexto**

## **a. En emergencias y traumas**

- Mantener el enfoque en la seguridad y estabilidad emocional de los participantes.
- Evitar detalles innecesarios que puedan reactivar el trauma.

## **b. En entornos laborales**

- Enfocarse en el aprendizaje y la mejora de procesos, más que en el análisis emocional profundo.
- Respetar el equilibrio entre compartir experiencias y mantener la profesionalidad.

### **c. En educación o aprendizaje experiencial**

- Promover la reflexión sobre los errores y aciertos como oportunidades de crecimiento.
- Fomentar un ambiente de apoyo mutuo para reforzar la cohesión grupal.

## **6. Indicadores de éxito**

Un *debriefing* eficaz debe:

- Reducir la intensidad emocional relacionada con el evento.
- Facilitar la normalización de las respuestas emocionales.
- Fomentar la cohesión grupal y el apoyo mutuo.
- Proveer herramientas prácticas para afrontar situaciones futuras.

## Referencias bibliográficas que pueden interesarte:

- **Roberts, N. P., Kitchiner, N. J., Kenardy, J., Robertson, L., Lewis, C., & Bisson, J. I. (2019).** Multiple session early psychological interventions for the prevention of post-traumatic stress disorder. *The Cochrane Database of Systematic Reviews*, 8, CD006869. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD006869.pub3>
- **Rose, S., Bisson, J., & Wessely, S. (2003).** Psychological debriefing for preventing post traumatic stress disorder [PTSD]. *The Cochrane Database of Systematic Reviews*, [2], CD000560. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD000560>

