



“AUTOCUÍDATE”

Programa de autocuidado para las profesionales de
“Casa Refugio” que trabajan con mujeres víctimas
de trata de personas con fines de explotación

Alumna: Priscila Abraham Benítez
Tutora académica: María Jesús Martín
Máster en Intervención Psicosocial y Comunitaria
2018/2019
Universidad Autónoma de Madrid
Convocatoria ordinaria mayo 2019

Resumen

Los profesionales que trabajan en el tercer sector con personas en riesgo de exclusión social pueden llegar a sufrir consecuencias psicológicas como el estrés laboral, el síndrome del quemado o *burnout*, la transferencia traumática o el estrés traumático vicario o secundario. El presente programa está dirigido a las profesionales que trabajan en el proyecto “Casa Refugio” de la Asociación Amar Dragoste en intervención directa con mujeres supervivientes de trata de personas con fines de explotación sexual. El programa tiene el objetivo de prevenir las posibles consecuencias psicológicas, fomentar la adquisición de estrategias de afrontamiento, mejorar la autorregulación emocional y aumentar el apoyo social y cohesión social de las profesionales.

Palabras Clave: autocuidado, síndrome del quemado, *burnout*, estrés traumático vicario, prevención.

Abstract

Professionals who work in the social sector with people at risk of social exclusion may suffer psychological consequences such as work stress, burnout, traumatic transfer or secondary traumatic stress. This program is aimed at professionals who work on "Casa Refugio" project of Amar Dragoste Association in direct intervention with surviving women of human trafficking. The program aims to prevent possible psychological consequences, encourage the acquisition of coping strategies, improve emotional self-regulation and increase social support and social cohesion of professionals.

Keywords: self-care, burnout, secondary traumatic stress, prevention.

ÍNDICE

1.	Introducción, conceptualización y justificación teórica del trabajo.....	4
2.	Objetivos.....	18
3.	Metodología.....	19
3.1.	Participantes.....	19
3.2.	Procedimiento general.....	19
3.3.	Cronograma.....	41
4.	Evaluación.....	42
5.	Presupuesto.....	43
6.	Viabilidad.....	45
7.	Referencias.....	47
	Anexos.....	51

1. Introducción, conceptualización y justificación teórica del trabajo

1.1. Razones que justifican el diseño y la implementación de la intervención.

El trabajo con personas en riesgo de exclusión social demanda profesionales formados, motivados y, especialmente: cuidados¹. Pero, ¿quién cuida a quiénes cuidan? Esa fue la pregunta que se plantearon Moreno, Morante, Garrosa y Rodríguez (2004) en su estudio sobre el diagnóstico, el tratamiento y la prevención del estrés postraumático secundario en profesionales. Según González (2018), un aspecto fundamental en la intervención social es el estado emocional de la persona que ofrece asistencia. Sin embargo, la exposición a historias de violencia continuada en el tiempo puede derivar en diferentes consecuencias psicológicas que afectan también al estado de la salud física y a las relaciones interpersonales (Stamm, 1999).

El presente programa de intervención forma parte de un trabajo de fin de máster diseño para las profesionales que trabajan en el proyecto “Casa Refugio”² de la Asociación Amar Dragoste³. “Casa Refugio” es un proyecto que atiende de forma integral a mujeres supervivientes de trata de personas con fines de explotación sexual. Se trabaja desde el área educativa, de salud, psicológica, jurídica, sociolaboral y de ocio y tiempo libre. El equipo interdisciplinar está formado por tres educadoras sociales, una gobernanta, una abogada, una trabajadora social, una psicóloga y una coordinadora. El proyecto tiene dos recursos residenciales: el primero, dedicado a la emergencia y a la permanencia con un total de 18 meses y de 8 plazas y, el segundo, dedicado a la autonomía con un total de 4 plazas.

La duración total del programa de “Casa Refugio” es de 24 meses, prorrogables según las necesidades y los tiempos de cada mujer.

¹ Se utilizará el masculino plural para hablar tanto de hombres como de mujeres

² www.casarefugio.es

³ www.amardragoste.org

Se entiende por trata de personas “la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos a beneficios de obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos” (artículo 3 del Protocolo de Palermo, Naciones Unidas, 2000).

Se considera la trata de personas con fines de explotación sexual una vulneración de los derechos humanos y una expresión de la violencia de género. En la Comunidad de Madrid, la ley orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, contra la violencia de género incluye todas las manifestaciones de violencia ejercidas sobre la mujer, como expresión de la situación histórica de desigualdad. Esta Ley comprende “toda agresión física o psíquica a una mujer, que sea susceptible de producir en ella menoscabo de su salud, de su integridad corporal, de su libertad sexual, o cualquier otra situación de angustia o miedo que coarte su libertad” (BOE núm. 296, Real Decreto-ley 5, 2005).

Las historias de trata de personas con fines de explotación sexual muestran la violencia de género en su máxima expresión: abusos sexuales, violaciones, amenazas, rituales de vudú, pornografía, secuestros, encierros, torturas y un largo etcétera. Esta violación de los derechos humanos (artículo 4, Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948) deja consecuencias en las mujeres víctimas que se expresan a través

de su comportamiento en su proceso de recuperación en los recursos residenciales (Herman, 1901).

Para conocer las necesidades de las profesionales que trabajan con las mujeres supervivientes, se realizó un análisis de necesidades para conocer las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades (Análisis DAFO, incluido en el Anexo 1) en el cual se puede destacar que una dificultad común es el desgaste que pueden llegar a experimentar en la rutina diaria de trabajo, definido por las profesionales como: “cansancio” o “agotamiento emocional profesional”. La escasez de recursos económicos para llevar a cabo el trabajo de intervención directa con las mujeres beneficiarias y la alta exigencia por la cantidad de trabajo, hace difícil la realización de actividades destinadas únicamente al cuidado de las profesionales. Por ese motivo, el presente programa pretende ser esa respuesta ante las dificultades expresadas por ellas mismas y tiene la intención de poder ser de utilidad también para todos aquellos profesionales del tercer sector que trabajan con personas en riesgo de exclusión social y, especialmente, expuestos a historias de violencia sexual.

1.2. Definición de conceptos asociados a la intervención y explicaciones teóricas sobre el tema objeto de intervención desde distintos modelos.

“Ya no me sirve actuar como siempre, ya no es válido; no estoy contento con lo hago. Me estoy empezando a quemar, ¿qué puedo hacer? ¿Cómo puedo contrastar y compartir mi situación con la visión de mis compañeros de trabajo? ¿Cómo puedo vivir con más distancia a la situación que tanto me afecta sin desconectarme de ella?” (Puig, 2011, p.124). Estas palabras de un profesional de Servicios Sociales muestran la realidad de los profesionales que enfrentan su día a día con dificultad por el desgaste del trabajo o lo que conocemos como “síndrome del quemado” o “burnout”.

Freudenberg (1974) define el *burnout* como un estado de desánimo y falta de motivación que puede aparecer, entre otros aspectos, como resultado de esperar recompensas sobre un aspecto y no verlas cumplidas. Lo definió tras su estudio con voluntarios de entre uno y tres años que se encontraban sin interés en su trabajo. Uno de los puntos que enfatiza el autor es que no se trata de agotamiento por exceso de trabajo, sino que implica además una falta de motivación de seguir desarrollando el trabajo de ayuda a otras personas.

Las características de este síndrome son el aislamiento y el aumento de conflictos con otras personas, la excesiva dependencia de los compañeros, la disminución de las relaciones con otras personas fuera del trabajo, el agotamiento emocional (expresada a través de la fatiga, la tristeza, el aburrimiento, la disminución de la autoestima) y las alteraciones físicas o de comportamiento como insomnio, dolor de cabeza, aumento del consumo de tabaco, café, fármacos, etc. (Freudbenger, 1974).

Otra de las consecuencias psicológicas del trabajo con personas que sufren estrés postraumático es el estrés traumático secundario o vicario. Según Figley (1983), se define como las emociones y conductas resultantes de escuchar un evento traumático experimentado por otra persona. Muy relacionado con ambas está la fatiga por compasión. En el estudio de González (2018) destaca que la empatía es un recurso necesario para poder llegar a comprender el sufrimiento de la otra persona. Care (2017) lo ubica como un subtipo del síndrome del *burnout* y otros autores como Pfaff, Freeman-Gibb, Patrick, DiBiase y Moretti (2017) estudiaron los síntomas que la fatiga por compasión muestra en los profesionales: incapacidad de generar energía para el trabajo, dolores de cabeza, ira, evitación de los pacientes, etc.

Las causas que originan este tipo de fatiga y de consecuencia en los profesionales son atribuidas a diferentes aspectos en función del autor. Acinas (2012) lo atribuye al

hecho de haber vivido situaciones similares y O'Mahony (2017) a un exceso de trabajo. Un aspecto a destacar es el estudio realizado por Alecsiuk (2015) donde se muestra una correlación negativa entre baja inteligencia emocional y un alto riesgo de sufrir el síndrome del *burnout*.

Moreno, Morante, Garrosa y Rodríguez (2004) señalan la sintomatología del estrés traumático secundario dividiéndolo en reacciones cognitivas, emocionales, motoras y somáticas. A continuación, se detallan cada una de ellas según la investigación de los autores:

“A. Reacciones cognitivas:

- Sueños y pesadillas recurrentes sobre el desastre.
- Problemas de concentración.
- Recuerdos de cosas.
- Cuestionamiento de creencias espirituales.
- Pensamientos de amor insistentes hacia alguien que murió en el desastre.

B. Reacciones emocionales:

- Sentimientos de paralización.
- Ausencia o dispersión.
- Miedo y ansiedad ante eventos.
- Sonidos u olores que recuerdan al desastre.
- Sentimientos de falta de gozo en actividades cotidianas.
- Estado de depresión la mayor parte del tiempo.
- Ira o irritabilidad intensa.
- Sensación de vacío o desesperanza hacia el futuro.

C. Reacciones motoras:

- Sobreprotección en la seguridad propia y la de su familia.
- Autoaislamiento.
- Hipervigilancia.
- Problemas de sueño.
- Evitar todo aquello que le recuerde al desastre.
- Tener conflictos progresivos con los miembros de la familia.
- Mantenerse excesivamente ocupado para evitar pensar acerca de lo sucedido.
- Estar sensible o lloroso sin razón aparente.

D. Reacciones somáticas:

- Insomnio.
- Dolores de cabeza.
- Malestar estomacal.
- Tensiones musculares.
- Aceleración del ritmo cardíaco.
- Temperatura corporal fluctuante”.

(Moreno, Morante, Garrosa y Rodríguez, 2004, p. 219).

El estudio de Moreno, Morante, Garrosa y Rodríguez (2004) concluye con la importancia de elaborar programas de prevención e intervención para profesionales centrados en enseñarles a identificar los síntomas del estrés traumático secundario y fomentar la adquisición de estrategias de afrontamiento eficaces.

El estrés laboral puede ser también una consecuencia psicológica de los profesionales que trabajan en intervención directa. Rodríguez y de Rivas (2011)

realizaron un estudio sobre los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (*burnout*). El estrés laboral aparece cuando los seres humanos percibimos una amenaza relacionada con la entidad o la realización del trabajo de intervención. En relación con el síndrome de desgaste profesional y basado en Edelwich y Brodsky (1980), las autoras señalan que, en un primer momento, las profesionales que inician su labor en su puesto de trabajo se encuentran entusiasmadas y, conforme pasa el tiempo, la energía mermando y las dificultades creciendo. De esta forma, esas expectativas iniciales se van rompiendo y empieza el planteamiento sobre si el esfuerzo personal vale la pena. Si la institución y/o el equipo no presta apoyo, se puede llegar a sentir frustración y desánimo.

Herman (1901) también señala las consecuencias que pueden sufrir las personas que trabajan expuestas a la violencia. Además de las anteriormente mencionadas, cabe destacar la transferencia traumática. En palabras de la autora: “las pacientes que sufren un síndrome traumático forman un tipo característico de transferencia en la relación terapéutica. Sus respuestas emocionales a cualquier persona que esté en posición de autoridad han quedado deformadas por la experiencia del terror” (Herman, 1901, p. 216). Las beneficiarias pueden llegar a sentir y expresar hacia las profesionales que están trabajando en intervención directa lo mismo que sintieron hacia sus abusadores y explotadores por el simple hecho de volver a repetir una relación de autoridad. Este comportamiento puede ser desgastante emocionalmente para quienes están interviniendo, especialmente en las primeras fases de acogida donde las beneficiarias están en fase de adaptación y percepción de seguridad.

El autocuidado es necesario para poder prevenir el desgaste profesional y poder así desarrollar una labor de intervención eficiente y eficaz. Uribe (como se citó en Gomà, Cantera y Pereira, 2018) lo define como:

“Una práctica que involucra líneas de crecimiento en las que toda persona debe trabajar cotidianamente para tener un desarrollo armónico y equilibrado. Estas líneas de crecimiento que propician un desarrollo integral se relacionan con la dimensión emocional, física, estética, intelectual y trascendental del ser, a través del desarrollo de las habilidades afectivas, cognoscitivas y sociales...”. (Uribe, 1999, p.116).

Barudy (1999) distingue entre dos niveles de autocuidado: el centrado en la responsabilidad de las instituciones y, en segundo lugar, el que se refiere a la responsabilidad y capacidades de los profesionales de autocuidarse. Es importante destacar en este punto que la responsabilidad debe ser de ambos. Ojeda (2006) menciona en su estudio sobre autocuidado de los profesionales de la salud que atienden a víctimas de violencia sexual que, implementar estrategias de autocuidado a nivel institucional aporta beneficios no sólo a las mujeres atendidas, sino también a la institución, ya que disminuiría el absentismo, el abandono laboral y aumentaría el rendimiento.

Existen diferentes modelos de autocuidado (Santana y Farkas, 2007):

- 1) Modelos de autocuidado desde la perspectiva de afrontamiento a través del apoyo social: tanto apoyo emocional, instrumental como informacional. Según Tonon (2003), el apoyo social aumenta la satisfacción en el trabajo y disminuye el desgaste emocional.
- 2) Modelos de autocuidado de Morales y Lira (2000): recopilaron diferentes trabajos en los cuales destacaron el modelo de reivindicación institucional (sobre las condiciones institucionales), el modelo de identidad social (sobre el rol tanto de los programas como de los profesionales), el modelo de impacto emocional (sobre los aspectos emocionales del trabajo con

personas víctimas de violencia) y el modelo de sociabilidad (sobre el ocio y las técnicas grupales en los equipos).

- 3) Modelo organizativo de programa de autocuidado de profesionales: mencionado por Barudy (1999), se centra en el altruismo social y en la organización en redes.

Es importante destacar las diferencias de género que existen en relación con el autocuidado. Las mujeres son socializadas con la carga de cuidar de los demás y de poder con todo, lo que hace que el riesgo sea mayor para las mujeres que para los hombres. Gomà, Cantera y Pereira (2018) señalan esta realidad de la influencia de la socialización estereotipada sobre el rol femenino y el peso mayor de cuidar a otros en contraposición de cuidar de sí mismas. Relacionado con el género, la culpa es también un factor que señalan los autores como una barrera para el autocuidado profesional debido a la implicación que se puede llegar a tener con la población destinataria. De esta manera, el sentir que se falta al trabajo por temas de salud, que se piden vacaciones extensas o similar, puede provocar ese sentimiento de culpa, impidiendo escuchar las necesidades propias. Uribe (1999) lo señaló como:

“...el rol de cuidado de otros labró el modelo femenino de ‘ser para otros versus para sí’, el cual ha generado en la mujer bajos niveles de autoconcepto, autonomía y autoestima, influyendo significativamente en la forma de asumir el autocuidado de su vida, su cuerpo y su salud”. (Uribe, 1999, p.115).

Meyers (2002) sostiene que las profesionales muestran mayor cantidad de síntomas que los compañeros hombres.

1.3. Revisión de otros programas/intervenciones/tratamientos para el tema objeto de intervención.

La mayoría de las investigaciones anteriormente señaladas terminan con recomendaciones sobre la necesidad urgente de aplicar programas de prevención e intervención con los profesionales que trabajan con personas en situación de crisis (González, 2018; Puig, 2011; Gomà, Cantera y Pereira, 2018; Moreno, Morante, Gamosa y Rodríguez, 2004; Rodríguez y de Rivas, 2011; Uribe, 1999). Sin embargo, a fecha actual de publicación de este trabajo, no se han encontrado programas de autocuidado diseñados específicamente para profesionales del tercer sector, y mucho menos en material de violencia sexual. Por ese motivo, la revisión que se expone a continuación está enfocada en lo que diferentes estudios señalan que es importante trabajar con los profesionales para fomentar estrategias de autocuidado a diferentes niveles.

Gomà, Cantera y Pereira (2018) realizaron un estudio sobre el autocuidado de los profesionales que trabajan en la erradicación de la violencia de pareja. El estudio menciona las diferentes formas de autocuidado empleadas por quienes trabajan con las mujeres víctimas de violencia de género en diferentes ámbitos: casas de acogida, líneas telefónicas, centros de urgencias, asociaciones, ámbitos administrativos, judiciales, policiales, etc. Algo a destacar en el artículo es la responsabilidad que ubican no sólo en los propios profesionales, sino en la institución para fomentarlo y proporcionar los recursos necesarios para poder llevarlo a cabo.

En su estudio (Gomà, Cantera y Pereira, 2018) señalan diferentes formas de autocuidado: desconectar del trabajo y de su temática (poner límites respecto a involucrarse en temas de violencia, dejar de hacer un trabajo mental, desconectar del trabajo), drenar lo que se ha recibido en el trabajo (descargar, vaciar, limpiar, soltar),

hacer algo para sentirse bien (aceptar la situación, lograr distraerse, procurar centrarse en el momento presente, disfrutar, descansar bien, atender a las propias necesidades) e integrar la experiencia laboral (realizar terapia personal, actividades o formaciones de autoconocimiento y recibir supervisión).

En el estudio realizado por Pearlman y Mac Ian (1995) proponen diferentes actividades para afrontar mejor el trabajo con exposición al trauma y a la violencia. Entre ellos, destacan: discutir el caso con los compañeros, asistir a talleres de grupo, pasar tiempo con familia o amigos, viajar, tener vacaciones, realizar hobbies, hablar con los compañeros entre las sesiones, realizar ejercicio, relativizar el peso del caso, desarrollar creencias religiosas, recibir supervisión, asistir a sesiones de masaje, realizar servicios para la comunidad, escribir y remitir a los clientes que puedan activar los traumas personales. Añadidas a las anteriores, Gamble, Pearlman, Lucca y Allen (citado en Moreno, Morante, Losada, Rodríguez y Garrosa, 2004) propusieron además como actividades que ayudan a luchar contra el estrés las actividades sociales, leer, tomar pequeños descansos durante el día, escuchar música, practicar jardinería, meditar y practicar yoga.

Arón y Llanos (2004), dividen las estrategias de autocuidado en una perspectiva a nivel individual, de equipo y de red profesional:

Tabla 1

Resumen de las estrategias de autocuidado a diferentes niveles

Individual	- Registro oportuno y visualización de malestares. - Vaciamiento y descompresión. - Mantención de áreas personales libres de contaminación. - Evitar la contaminación de espacios de distracción con
-------------------	---

	temas relacionados con violencia. - Evitar la saturación de las redes personales de apoyo. - Formación profesional. - Ubicación de la responsabilidad sin autorresponsabilizarse en exceso y evitando culpar a otros.
Equipo	- Asegurar a los profesionales las condiciones mínimas de resguardo de la integridad personal en el trabajo. - Facilitar espacios de vaciamiento en relación a los casos. - Compartir la responsabilidad de las decisiones arriesgadas. - Compartir la responsabilidad de las acciones que ponen en riesgo la integridad de los profesionales. - Establecimiento de relaciones de confianza entre los miembros del equipo. - Estilos de liderazgo democráticos. - Fomentar la resolución no confrontacional de conflictos y diferencias. - Registro y visibilización de la traumatización de los equipos. - Generación de espacios protegidos para la resolución de los problemas. - Consultorías profesionales. - Rituales de incorporación y despedida.

Red profesional	- Activación y fortalecimiento de las redes de apoyo profesional. - Establecimiento de vínculos con otros operadores de la red para derivaciones. - Generación de instancias de descomprensión y retroalimentación a nivel de la red. - Organización de equipos recíprocos de intervención en crisis para profesionales de la red.
------------------------	---

Nota. Resumen de las estrategias de autocuidado a diferentes niveles (Arón y Llanos, 2004).

Acinas (2012) recomienda también que los profesionales estén formados en comunicación asertiva, solución de problemas, técnicas de meditación, autorregulación cognitiva, tengan actividades de ocio y capacidad para pedir ayuda. Hernández (2017) propone además como medida de prevención dar apoyo a los profesionales dándoles espacios de descanso y oxigenación a través de sesiones grupales. En este punto relacionado con el apoyo a los profesionales a través de sesiones, es importante destacar que Puig (2011) en su estudio sobre la supervisión en los equipos de Servicios Sociales recomienda que quien haga la supervisión sea una persona externa a la organización para poder tener una posición de libertad y neutralidad. Puig (2011) define la supervisión como “un proceso y una relación que tiene como objetivo revisar el trabajo profesional y los sentimientos que acompañan la actividad” (Puig, 2011, p.128). Menciona además tres objetivos que debe cumplir: la reflexión y mejora de la tarea, la orientación a la resolución de conflictos y la promoción del autocuidado profesional.

Este estudio realizado en Servicios Sociales por Puig (2011) muestra que los profesionales manifestaron conflictos habituales con las relaciones con las mismas personas del equipo, entre los profesionales y la institución, entre los profesionales y sus herramientas de trabajo o con los recursos de los que disponen para desarrollarse. Este aspecto es importante tenerlo en cuenta a la hora de diseñar la intervención, ya que el clima de trabajo laboral es un indicador fundamental para desempeñar de manera eficaz las tareas (Rodríguez y de Rivas, 2011). Por otro lado, Puig (2011) señala también la importancia de trabajar las expectativas en el trabajo. Según la autora, una de las principales fuentes de malestar es la diferencia entre lo que obtiene y lo que espera.

El cuidado de los profesionales es individual pero, como se ha podido destacar a lo largo de la justificación, es también responsabilidad de las entidades. Según el estudio de Puig (2011) anteriormente mencionado: “las organizaciones y los profesionales deben destinar los recursos suficientes para evitar el grave riesgo que comporta no atenderse y no cuidarse” (Puig, 2011, p.125). Además, según la autora, el autocuidado profesional beneficia a la organización en la medida en que trae rentabilidad económica, debido a que hay menos bajas por agotamiento; es preventivo para evitar el desgaste; y, por último, pero no menos importante: aumenta la calidad del servicio a las personas.

Ojeda (2006) señala un aspecto a tener en cuenta a nivel individual y es la responsabilidad profesional de buscar ayuda profesional como una forma de cuidar de sí mismo. Además, la autora señala hábitos de estilo de vida saludable que mejorarán también el bienestar de los profesionales que atienden a víctimas de violencia sexual, tales como alimentarse bien y dentro del horario establecido, dormir las horas

necesarias en el horario adecuado, realizar ejercicio físico, mantener el sentido del humor y no automedicarse.

Betta et al. (2007) realizaron un estudio con 113 psicólogos clínicos sobre la frecuencia de emisión de conductas de autocuidado y su relación con los niveles de estrés traumático secundario y depresión. Los resultados muestran que las estrategias que mejores beneficios personales tienen las pueden llevar a cabo de forma individual, como participar en otras labores, tener ocio, mantener un estilo de vida saludable... como de forma institucional con los compañeros de equipo: ser espontáneos, llevar a cabo actividades de ocio grupales, supervisar los casos y hablar de experiencias personales en el entorno de trabajo.

Rodríguez y de Rivas (2011) señalan como línea de intervención el apoyo social, ya que es un factor de protección, encontrando también otras variables como “los niveles de religiosidad, la práctica de la meditación, la relajación, el sentido del humor y la creatividad” (Rodríguez y de Rivas, 2011, p.75-76). Los seres humanos pasamos gran cantidad de nuestro tiempo en el entorno laboral, por lo que las buenas relaciones interpersonales son un factor fundamental para prevenir el desgaste. Por otro lado, las autoras señalan también el aprendizaje de técnicas de relajación (como el *mindfulness* o la atención plena) para manejar el agotamiento y prevenir el estrés.

2. Objetivos

2.1. Objetivo General:

Mejorar el bienestar personal y social de las profesionales del proyecto Casa Refugio.

2.2. Objetivos Específicos:

1. Prevenir las posibles consecuencias psicológicas del trabajo con personas en riesgo de exclusión social en las profesionales del proyecto Casa Refugio.

2. Fomentar la adquisición de estrategias de afrontamiento de las profesionales del proyecto Casa Refugio.
3. Mejorar la autorregulación emocional de las profesionales del proyecto Casa Refugio.
4. Aumentar el apoyo social percibido por parte de las personas del equipo del proyecto Casa Refugio.
5. Aumentar la cohesión social en el equipo de trabajo del proyecto Casa Refugio.

3. Metodología

3.1.Participantes

- Destinatarias directa: Equipo interdisciplinar de ocho profesionales del proyecto Casa Refugio.
- Destinatarias indirectas: Mujeres beneficiarias del proyecto Casa Refugio.

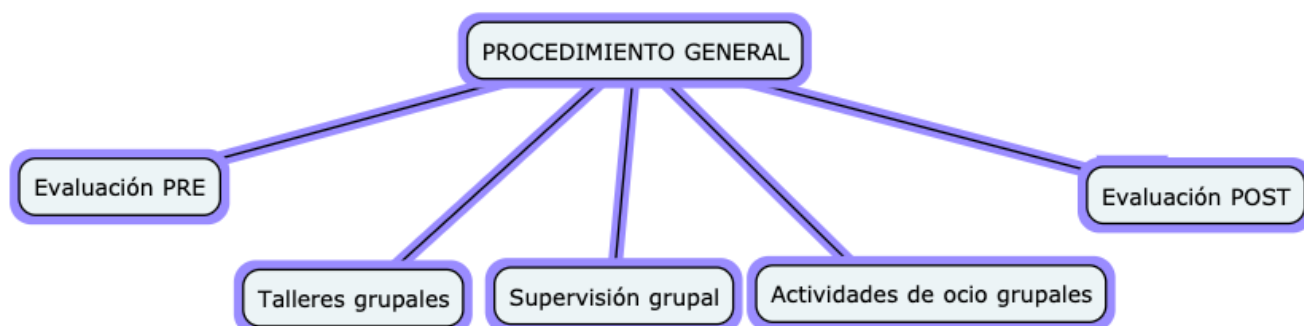
3.2. Procedimiento general

En la Figura 1 se muestra el procedimiento general del presente proyecto. Se aplicará una evaluación pre una semana antes de la intervención. Seguidamente, se comenzarán los primeros tres meses con los talleres grupales 1, 2 y 3 (de enero a marzo).

A finales del mes de abril, se tendrá la primera supervisión grupal con la psicóloga y se repetirá durante los meses de julio y noviembre. Al mismo tiempo, se realizarán también las salidas de ocio grupales. La primera se realizará en el mes de mayo, la segunda en el mes de septiembre y la última en noviembre. Finalmente, tras dos semanas después de la impartición del taller de cierre, se administrarán los instrumentos de evaluación para establecer las medidas post.

Figura 1

Esquema del procedimiento general del programa de intervención



Fuente: Elaboración propia

A continuación, se describen cada uno de los bloques con los objetivos a alcanzar.

Módulo 1: Talleres grupales.

Se realizarán un total de nueve talleres grupales, la duración de cada sesión será de una hora. Se llevarán a cabo mensualmente en las oficinas de la Asociación Amar Dragoste donde se dispondrá de sillas, mesas, proyector y pizarra blanca una vez por mes. Participará todo el equipo interdisciplinar formado por ocho personas.

A continuación, se detalla cada una de las nueve sesiones haciendo referencia a su tiempo de duración total (estimación aproximada), al objetivo que pretende alcanzar, a las técnicas que se utilizan tanto el inicio como al cierre y al desarrollo de cada actividad central. Se hará referencia a los anexos cuando la actividad posea material que utilizar. En la tabla 1 se muestra una síntesis de las sesiones, los objetivos, una breve descripción y el material que se necesitará para llevarla a cabo.

Tabla 2

Resumen de las sesiones de cada taller grupal

SESIÓN	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN	MATERIAL
1 Autoconocerse para autocuidarse	Reflexionar acerca de la importancia de conocerse a sí misma para poder cuidarse.	- Ovillo para presentación. - Preguntas y escala estrés.	Ovillo. Fotocopias escala. Cuaderno de regalo. <i>Prezi</i> .
2 Empatizar sin quemarse	Aprender los síntomas de <i>burnout</i> y evaluar el punto de partida de cada participante respecto a las consecuencias psicológicas del trabajo con personas en riesgo de exclusión y las estrategias de afrontamiento que poseen.	- La imagen de mi yo. - El bote emocional.	Fotocopias “la imagen de mi yo”. Tarjetas rojas con síntomas. Bote grande de cristal. Cartulina grande. Rotuladores. Post-its.
3 Consecuencias psicológicas de la trata de personas	Conocer las consecuencias psicológicas de la trata de personas.	- Técnica con pelota de goma: lo más positivo del mes. - Técnica de hacer escribir 4	Pelota de goma. Hojas en sucio y bolígrafos. <i>Prezi</i> .

		cosas importantes y después ir rompiéndolas.	
4 Tus síntomas son	Conocer los indicadores de la contratransferencia traumática. Fomentar la empatía con las mujeres supervivientes de trata de personas.	- Red de mensajes negativos en primera persona. - Cualidades positivas compartidas.	Ovillo. Tarjetas con mensajes. Cartulinas A4, cinta adhesiva y rotuladores. Café y pastas.
5 Buenas prácticas	Reflexionar acerca de los hábitos personales de autocuidado a nivel individual, grupal y organizacional.	- Vídeo ‘The Good Life’. - Técnica de creación conjunta 7-10-3.	Vídeo. Folios y bolígrafos. Post-it.
6 Aquí y ahora	Adquirir estrategias basadas en la atención plena o <i>mindfulness</i> .	- Test de 3 minutos. - Vídeo “Los beneficios del <i>Mindfulness</i>”. - Técnica palabra clave. - Discusión grupal.	Fotocopias con el test de 3 minutos. Vídeo. Música instrumental.

7 Mi caja emocional	Mejorar la expresión emocional	- Cuento “El elefante encadenado”. - Técnica “cadena de asociaciones”.	Fotocopias con el cuento. Caja de madera.
8 Un buen equipo	Reflexionar acerca de buenas prácticas de trabajo en equipo	- Juego “el nudo”. - Técnica “el marciano”. - Video “El puente”.	Vídeo. Café.
9 Nos cuidamos	Crear un plan de autocuidado profesional.	- Técnica “El antídoto”. - Técnica Philips 66.	Dos fotocopias para la técnica inicial: “El antídoto”. Una naranja. Cartulina A2. Nota pegada debajo de cada silla.

Sesión 1: “Autoconocerse para autocuidarse”.

Tiempo: 70 minutos aproximadamente.

Objetivo: Reflexionar acerca de la importancia de conocerse a sí misma para poder cuidarse.

Técnica grupal (10’): Se hace entrar a las participantes a la sesión y se realiza un círculo con las sillas. Tras sentarse, se comenzará con la técnica grupal de presentación.

Se utilizará un ovillo para pasar entre todas las participantes. Antes de pasarlo una a otra, cada una de ellas dirá cuáles son sus expectativas respecto a las sesiones sobre autocuidado.

Con el hilo unido entretejiendo una red, se hablará de la importancia de la unidad entre todas las personas del equipo, cada una diferente y con algo valioso para aportar al resto. Para recogerlo, habrá que decir qué tiene para aportar al grupo. Con esta técnica se pretende que favorecer la cohesión grupal entre las profesionales del equipo.

Desarrollo de la actividad (45'): Se introducirá el tema del autoconocimiento con una presentación audiovisual en formato *prezi* en la cual se harán las siguientes preguntas que invitarán a la reflexión individual:

- 1) ¿Qué te hace “hervir la sangre”?
- 2) ¿Cuál es tu nivel de compromiso con tu trabajo?
- 3) ¿Qué otras cosas están pasando en esta etapa de tu vida?
- 4) En una escala del 1 al 10, ¿cómo de importante es?

Seguidamente, se hablará acerca de la importancia del autoconocimiento para el autocuidado: “sólo podremos aprender a cuidarnos si sabemos identificar cuáles son las situaciones que nos provocan malestar. Por ello, es importante en primer lugar poder contestar a la primera pregunta: ‘¿qué te hace “hervir la sangre?”’. Somos profesionales, pero también somos seres humanos con historias que pueden hacernos “resonar” con la persona que tenemos frente a nosotras para intervenir. Cuando sabes qué te afecta, es entonces cuando vas a poder identificarlo para cuidarte después.”.

Se le preguntará a las participantes si han meditado en este tema anteriormente y qué piensan y sienten respecto a ello. Se invitará a aquellas que quieran a compartir las respuestas a esas preguntas. Posteriormente, se les administrará la Escala de estrés percibido (PSS) con el objetivo de que evalúen el nivel de estrés en su etapa vital actual. Una vez hayan terminado de hacerla y corregirla, se preguntará si alguna de ellas quiere comentar sus resultados con las demás y si éstos coinciden o no con lo que ellas mismas esperaban. Se reflexionará sobre la importancia de tomarse un tiempo personal para reflexionar sobre las respuestas que cada una

de ellas han dado y se les regalará una libreta para que puedan ir realizando ejercicios individuales de reflexión y aprendizaje sobre lo tratado a lo largo de la semana.

Cierre positivo (10 minutos): Tras terminar de rellenar el cuestionario de satisfacción, se proyectará un vídeo llamado “¿Te atreves a soñar?” de ‘inKNOWation’⁴ sobre la importancia de salir de la zona de *confort* para poder mejorar como equipo y a nivel de bienestar personal. Se agradecerá su disposición en la sesión y se recordará la fecha de la siguiente sesión grupal.

Cuestionario de satisfacción (5 minutos): Se administrará un cuestionario de satisfacción anónimo (Anexo 2) con el objetivo de evaluar la satisfacción, la utilidad y el aprendizaje adquiridos.

Sesión 2: “Empatizar sin quemarse”.

Tiempo: 90 minutos.

Objetivo: Aprender los síntomas de *burnout* y evaluar el punto de partida de cada participante respecto a las consecuencias psicológicas del trabajo con personas en riesgo de exclusión y las estrategias de afrontamiento que poseen.

Técnica grupal inicial (15 minutos): Se hace entrar a las participantes a la sesión y se realiza un círculo con las sillas. Tras sentarse, se comenzará con la técnica llamada “la imagen de mi yo” (Anexo 3). Cada una de las participantes tendrá 4 minutos de forma individual y 2 minutos para compartir sus reflexiones con el grupo. El objetivo de esta técnica es fomentar la cohesión grupal.

Desarrollo de la actividad (35 minutos): Se repartirá a cada una de las asistentes una tarjeta roja con un síntoma del síndrome de *burnout*. Cada una de ellas lo leerá en alto y, seguidamente, se colocarán en un bote de cristal que representa el “bote emocional” que cada

⁴ https://www.youtube.com/watch?v=i07qz_6Mk7g

persona posee. Se reflexionará acerca de la importancia de vaciar ese bote para poder sentirse bien con una misma y poder también intervenir con eficacia.

Los síntomas que estarán escritos en las tarjetas se agruparán en las siguientes categorías: emocionales, cognitivos, conductuales, rendimiento en el trabajo, somáticos e interpersonales. La descripción de cada una de ellas se encuentra recogido en el Anexo 4.

Se utilizará una cartulina tamaño A2 que, a partir de las siguientes sesiones se llevará siempre. Cada vez que una participante aporte al grupo una estrategia que fue útil para ella, la escribirá en un *post-it* y la pegará en la cartulina.

Cierre positivo (5 minutos): Para finalizar la sesión, se proyectará el vídeo de “El manifiesto de Holstee”⁵ sobre la importancia de disfrutar de cada área de la vida como forma de cuidarse a sí misma. Se agradecerá su disposición y se recordará la fecha de la siguiente sesión grupal.

Cuestionario de satisfacción (5 minutos): Se administrará un cuestionario de satisfacción anónimo (Anexo 2) con el objetivo de evaluar la satisfacción, la utilidad y el aprendizaje adquiridos.

Sesión 3: “Consecuencias psicológicas de la trata de personas”.

Tiempo: 60 minutos.

Objetivo: Conocer las consecuencias psicológicas de la trata de personas.

Técnica grupal inicial (10 minutos): Cada una de las participantes pasa al lugar de encuentro y se sienta con las sillas en círculo. Utilizando una pelota de goma, cada participante comentará cuál ha sido la sensación más positiva que ha tenido durante el último mes de trabajo con las beneficiarias del proyecto y por qué. Con esta técnica grupal se pretende favorecer la expresión emocional de las profesionales del proyecto y facilitar la cohesión grupal.

⁵ <https://www.youtube.com/watch?v=0QUyCrf2hiI>

Desarrollo de la actividad (40 minutos): En círculo, se utilizará una presentación en *prezi* con las consecuencias psicológicas de la trata de personas basado en el Trastorno de Estrés Postraumático Complejo aportado por Judith Herman. Se resolverán las dudas que surjan y se fomentará la participación activa.

Cuestionario de satisfacción (5 minutos): Se administrará un cuestionario de satisfacción anónimo (Anexo 2) con el objetivo de evaluar la satisfacción, la utilidad y el aprendizaje adquiridos.

Cierre positivo (5 minutos): Tras terminar de rellenar el cuestionario de satisfacción, se cerrará la sesión con un regalo para cada una. El regalo consiste en un bote de cristal con chocolates de comercio justo en su interior. El mensaje que se transmitirá es que a pesar de los momentos más difíciles donde la intervención puede suponer una sobreimplicación emocional, siempre hay razones positivas (“dulces”) que nos recuerdan el motivo por el cual realizamos este trabajo.

Sesión 4: “Cuando tus síntomas son míos”.

Tiempo: 90 minutos.

Objetivo: Conocer los indicadores de la contratransferencia traumática. Fomentar la empatía con las mujeres supervivientes de trata de personas.

Técnica grupal inicial (5 minutos): Cada una de las participantes tendrá una cartulina en la que tendrá que escribir su nombre y cuál es su cualidad favorita. Se continuará con esta técnica al finalizar el taller como cierre positivo.

Desarrollo de la actividad (50 minutos): Para la siguiente actividad llamada “enredada”, se elegirá a la participante que se muestra con mayor fortaleza emocional y que se ofrezca de manera voluntaria.

Sus compañeras tendrán que pensar en una frase que ha podido pensar, sentir, vivir y escuchar una mujer víctima de trata y decirla a la vez que lanza el ovillo hacia otra compañera, quien hará lo mismo.

Tras finalizar, cada una de las participantes que sujeta la red expresará a las demás cómo se ha sentido. Finalmente, la persona que está sentada en medio de la red expresará a las demás cómo ha vivido la actividad.

Tras deshacer el hilo, se invitará a las participantes a sentarse en círculo. A continuación, se hablará de la contratransferencia traumática a través de la lectura de un extracto del libro de Judith Herman (“Trauma y recuperación”) incluido en el Anexo 5. Se realizará un descanso de 10 minutos con café para poder descargar la intensidad emocional del ambiente.

Cierre positivo (20 minutos): Se finalizará con la técnica grupal con la que se inició el taller.

Cada una de las participantes, tendrá que escribir en las espaldas de sus compañeras una cualidad positiva que han podido apreciar en ella. Se terminará proyectando el vídeo “Quisiera ser” de “Casi Creativo”⁶ para reflexionar acerca de las diferencias que existen entre las personas que forman parte de un grupo y las cualidades positivas que poseen cada una de ellas. El objetivo es facilitar la cohesión grupal entre las profesionales del proyecto.

Cuestionario de satisfacción (5 minutos): Se administrará un cuestionario de satisfacción anónimo (Anexo 2) con el objetivo de evaluar la satisfacción, la utilidad y el aprendizaje adquiridos.

Sesión 5: “Buenas prácticas de autocuidado”.

Tiempo: 70 minutos.

Objetivo: Construir de forma conjunta buenas prácticas de autocuidado.

⁶ <https://www.youtube.com/watch?v=ZqyW9Bb6N2k>

Vídeo inicial (15 minutos): ‘The Good Life’⁷ Ted Talk de Robert Waldinger sobre un estudio longitudinal sobre la felicidad. El objetivo de este vídeo es reflexionar acerca de los aspectos más importantes según el estudio que están relacionados con el bienestar personal.

Desarrollo de la actividad (50 minutos): técnica 7-10-3. Se repartirá una hoja a cada una de las participantes en la que tendrán que poner una lluvia de ideas sobre buenas prácticas de autocuidado a nivel individual, grupal y organizacional. Se les dará 7 minutos para reflexionar de forma individual. Seguidamente, se harán tres grupos y tendrán 10 minutos para compartirlo con sus compañeras y llegar a un acuerdo sobre aquellas que consideran más eficaces. Finalmente, se asignará un nivel (individual, grupal u organizacional) a cada uno de los grupos y tendrá que presentar sus conclusiones ante las demás personas. Se reflexionará de forma conjunta sobre aquellas buenas prácticas que pueden empezar a instaurarse a partir de ahora y se creará un plan de acción para llevarlo a cabo. En el Anexo 6 se incluye un listado de ideas a nivel individual, institucional y sobre aspectos generales de estilo de vida.

Cuestionario de satisfacción (5 minutos): Se administrará un cuestionario de satisfacción anónimo (Anexo 1) con el objetivo de evaluar la satisfacción, la utilidad y el aprendizaje adquiridos.

Sesión 6: “Aquí y ahora”.

Tiempo: 60 minutos.

Objetivo: Adquirir estrategias basadas en la atención plena o *mindfulness*.

Técnica grupal inicial (5 minutos): Al entrar, las participantes se sentarán en círculo en sillas. Tras preguntar cómo están, se repartirá un test que se realiza en 3 minutos (incluido en el Anexo 7). El test consiste en una serie de ítems donde tienen que ir resolviendo cuestiones.

7

https://www.ted.com/talks/robert_waldinger_what_makes_a_good_life_lessons_from_the_longest_study_on_happiness?language=es

Se les dirá que sólo tienen 3 minutos para hacerlo y quien termine antes es la persona que ha ganado. El test tiene una trampa, ya que sólo es necesario leerlo primero con atención y hacer lo que solicita el segundo apartado. Con esta actividad se pretende introducir el tema de la sesión: la atención plena. Tras finalizar, se preguntará por las sensaciones que han tenido al darse cuenta de su error y si creen que el ir “aceleradas” de una actividad a otra en el trabajo es algo que forma parte de sus rutinas.

Desarrollo de la actividad (40 minutos): Para dar inicio a la temática, se proyectará el vídeo explicativo⁸ sobre los beneficios físicos y psicológicos de la atención plena y se utilizará la técnica llamada “Palabra clave”, en la cual se pretende que las participantes digan ante el grupo cuál es la palabra central o la idea central que pueden extraer del vídeo. Seguidamente, se lanzará al grupo la pregunta: “¿cómo regular nuestras emociones?”

El taller pretende ser activo y participativo. Se trata de que las participantes puedan expresar sus dificultades en el día a día para enfocarse más en el presente. Las cuestiones que tienen que tratarse en el taller mediante el debate y la reflexión grupal son las siguientes⁹:

- Multitarea: No existe la atención dividida, el cerebro no puede hacer dos cosas a la vez. Sólo seremos capaces de hacer la segunda tarea si es en automático o si requiere muy poca atención.
- Ser amable consigo mismo: El trabajo de intervención con mujeres supervivientes de trata o en cualquier ámbito de la intervención social puede llegar a ser realmente agotador y, puede que haya momentos donde sintamos que no estamos dando todo de nosotras porque estamos vacías, porque estamos cansadas o porque no estamos teniendo tanta paciencia como sería conveniente. En esos momentos

⁸ https://www.youtube.com/watch?v=awB9G2WZ_2w

⁹ Basado en el libro “El poder del mindfulness” de Christopher K. Germer (2011). Ed.: Paidós

es importante recordar ser amables con nosotras mismas. Perdonarnos y no sentirnos culpables en esos momentos donde no podemos dar más de nosotras.

- Escucharnos: Cada una de nosotras carga la tensión en una parte del cuerpo. Es importante aprender a escucharnos para saber autorregularnos. Si una situación que estás viviendo en el trabajo tiene una alta intensidad emocional, seguramente tu cuerpo te avise de ello. En esos momentos es necesario parar, salir a tomar aire, respirar, tomar agua... hacer algo para volver a sentirse preparada para actuar. Con tensión es difícil que podamos llevar a cabo el trabajo.
- Autoexigencia: Hay una frase que dice “mejor hecho que perfecto”. En ocasiones la autoexigencia por llevar a cabo una tarea puede hacernos sentir muy preocupadas. El querer que esté perfecto, no nos permite ser amables con nosotras y nos atasca en una red de pensamientos constantes que nos provocan malestar. Es importante hacer el trabajo con excelencia, pero no dejar que eso nos controle hasta el punto de hacernos sentir que no está siendo suficiente y que no es correcto.
- Vivir en automático: Es importante poder estar presente y consciente de las situaciones en las cuales nos encontramos. Vivir guiadas por automatismos, a largo plazo puede generarnos malestar. Sentimos que la vida pasa por nosotras en vez de ser nosotras las que pasamos por la vida. Por ese motivo, es importante que en los momentos en los que sintamos que estamos viviendo en automático podamos parar, respirar y ser conscientes de donde estamos para continuar nuestro trabajo.

Cierre positivo (10 minutos): Se finalizará la sesión con 5 minutos de atención plena a través de la respiración abdominal con música instrumental de fondo.

Se guiará a las participantes a poner el foco de atención en la respiración. Tras finalizar, se preguntará cómo se han sentido y se les animará a incluir 10 minutos en su rutina diaria para obtener los beneficios que se han tratado en el taller.

Cuestionario de satisfacción (5 minutos): Se administrará un cuestionario de satisfacción anónimo (Anexo 2) con el objetivo de evaluar la satisfacción, la utilidad y el aprendizaje adquiridos.

Sesión 7: “Mi caja emocional”.

Tiempo: 60 minutos.

Objetivo: Mejorar la expresión emocional.

Historia inicial (10 minutos): Cada una de las participantes entrará a la sesión y se sentará en círculo con sillas. Se repartirá un folio con una historia de Jorge Bucay llamada “El elefante encadenado” (incluido en el Anexo 8). Cada una de las participantes leerá en alto un párrafo. Al finalizar, se hará una pregunta abierta sobre qué han reflexionado sobre la historia, en qué han pensado o si lo han llegado a relacionar con algo en concreto. El objetivo es aumentar su percepción de autoeficacia y reflexionar acerca de todo aquello que realmente sí pueden hacer como profesionales, rompiendo las barreras cognitivas que han podido ponerse a sí mismas.

Desarrollo de la actividad (45 minutos): Para la siguiente actividad se utilizará la técnica de creación grupal llamada “Cadena de asociaciones”. Se lanzará el término “expresión emocional” y se preguntará a las participantes con qué lo asocian. De forma conjunta, se irán relacionando las ideas o los conceptos unos con otros hasta crear un esquema sobre la temática a tratar. Posteriormente, se relacionarán las palabras por bloque, por ejemplo: aquellas que tienen que ver con lo físico, aquellas que son acciones concretas, las que tienen relación con dificultades, etc. Hasta crear bloques diferenciados.

La construcción de los bloques se realizará de forma conjunta, de manera que todas las participantes formen parte. Finalmente, se extraerán las conclusiones construidas entre todas.

Es importante que puedan tratarse las siguientes ideas:

- Dificultades para identificar las emociones: En este sentido, es importante detectar si es el paso previo el que está fallando, es decir, la identificación de emociones. Si es así, se preguntará si se desea tratar este tema mediante talleres más adelante tras finalizar el programa. Se realizará un recorrido rápido por las seis emociones básicas y sus características de forma simple y sencilla.
- Dificultades y barreras para expresar las emociones: Es importante que las participantes puedan expresar si existe algún miedo o motivo por el cual les es difícil expresar sus emociones. Es esencial que en este punto puedan ayudarse unas a otras a poder romper esas barreras.
- Vaciado emocional: Se hablará acerca de lo importante que es vaciarse cada día de todas aquellas emociones negativas que se han generado. Se contará la siguiente anécdota: “una vez una profesional que trabaja en un centro de menores me contó que cada día veía salir a su compañera de su despacho con un semblante sonriente. No importaba qué hubiera pasado ese día, ella se veía tranquila. Dice que le preguntó cómo lo hacía, así que la llevó de vuelta a su despacho. Allí tenía al lado de su escritorio una caja. La llamaba “su caja de emociones”. Cada día, antes de salir y volver a casa, miraba la cajita, la abría, y pensaba en todo aquello que había pasado en el día: lo bueno, las alegrías, las sorpresas, lo negativo, las peleas, las preocupaciones, las dificultades... y, una a una, la iba dejando en la caja. Después la cerraba y se iba a su casa libre de todo ello. Tomaba cada día al finalizar la jornada tiempo para poder hacerlo. De esta manera, podía descansar y no quedarse pensando y pensando. Al día siguiente volvía con fuerza y seguía con su trabajo”.

Esta historia nos hace ver lo importante que es tener una forma de vaciado emocional personal para poder descansar y cuidarse a una misma cada día. Pero para ello, es esencial primero aprender a identificar las emociones y a expresarlas.

Cierre positivo (5 minutos): Se regalará a cada una caja para que puedan aplicarlo en su rutina laboral. Se animará a que cada una pueda encontrar aquello que le sirve para expresarse, quizás una persona, la expresión artística a través de la música o la pintura, etc.

Cuestionario de satisfacción (5 minutos): Se administrará un cuestionario de satisfacción anónimo (Anexo 2) con el objetivo de evaluar la satisfacción, la utilidad y el aprendizaje adquiridos.

Sesión 8: “Un buen equipo”.

Tiempo: 90 minutos.

Objetivo: Reflexionar acerca de buenas prácticas de trabajo en equipo

Técnica grupal inicial (10 minutos): Tras entrar a la sesión, se les pedirá a las participantes que hagan un círculo y que extiendan las manos hacia adelante. Tendrán que agarrar dos manos diferentes hasta quedar todas unidas. Posteriormente, se les dará la indicación que, sin soltarse, deben desenredarse hasta formar un círculo de las manos. Se cronometrará el tiempo que tardan en realizarlo. Mediante esta actividad se pretende aumentar la cohesión social.

Desarrollo de la actividad (70 minutos): Tras finalizar la técnica grupal inicial, se les pedirá que se sienten en círculo. Se utilizará la técnica de creación de contenido conjunta llamada “el marciano”. Se les dirá lo siguiente: “imaginemos que hay un marciano que es un científico renombrado en su planeta y es especialista en trabajo en equipo. Este marciano quiere saber cómo se devuelve este fenómeno en la tierra, cómo es el mejor equipo de trabajo y, de manera que no sepa de su presencia viene a nuestro planeta. Llega a nuestra zona

alrededor de las 11 p.m. y se asoma por la ventana de la que le han comentado es la mejor ONG de la tierra, sin que lo puedan ver, ¿qué vería este marciano?”

Seguidamente, se comenzará con una ronda en la que cada una irá aportando aquello que vería el marciano. Se acompañará este debate de un café para hacer más amena la conversación debido a la extensión de la sesión.

Las conclusiones más importantes sobre los equipos de trabajo efectivos que tienen que salir son las siguientes¹⁰:

- Un objetivo común: un objetivo concreto y alcanzable al que todas las personas miembro del equipo apunten y dirijan sus acciones. Es importante que el objetivo sea claro, de manera que todas las personas lo puedan entender. En este punto sería positivo poder leer la visión y la misión, tanto de la entidad como del proyecto concreto del que forman parte.
- Identificación como miembro del equipo y diferenciación de otros miembros de otros equipos: la sensación de pertenencia es un aspecto fundamental que distingue a un buen equipo. El sentirse “parte de” un grupo con orgullo y satisfacción provoca un mayor bienestar y fomenta un trabajo eficaz.
- Las relaciones están reguladas por normas de comportamiento: el respeto y el buen trato entre todos los miembros del equipo facilita que se pueda realizar un trabajo en un clima positivo. Esto aumenta también la satisfacción y la motivación de las personas, facilitando así la consecución de los objetivos.
- Claridad de las funciones: cada una de las profesionales deben tener claro cuáles son sus funciones. Tanto para saber qué se puede esperar de ella como qué puede esperar ella de las demás.

¹⁰ Basado en el libro “Liderazgo y motivación de equipos de trabajo” de María Teresa Palomo Vadillo (2003). Páginas 106-109.

- Competencia técnica: la confianza es esencial para desempeñar de forma eficaz el trabajo. Por ello, hay que tener confianza en que las compañeras están preparadas para llevar a cabo las funciones que se le ha otorgado. Asimismo, es necesario dedicar recursos, tiempo y esfuerzo en continuar formándose en el área que cada persona ocupa.
- Comunicación: directa, abierta, fluida y activa. La escucha activa y la comunicación asertiva deben ser los motores que guíen las conversaciones. Para ello, es necesario crear espacios de encuentro, como son las reuniones quincenales de coordinación o cualquier otro recurso que facilite la comunicación entre las profesionales del proyecto. El respeto es esencial para que cada persona sepa que puede expresar aquello por lo que está atravesando sin sentirse juzgada y teniendo confianza en que se la va a poder ayudar o acompañar en el proceso.
- Sistema de solución de problemas y de conflictos: es necesario tener fijada una forma de resolver problemas y conflictos. Utilizar la creatividad personal e individual de cada persona, ser flexibles para adaptarse a los cambios y confiar en que el equipo en conjunto va a poder alcanzar las metas que se han propuesto.
- Sistema de recompensas “positivo”: saber felicitar a una compañera ante un logro o una buena respuesta, así como valorar a cada profesional ayudándole e impulsándole en los momentos donde surjan dificultades fomenta un refuerzo en cada persona del equipo.
- Liderazgo democrático: un liderazgo basado en el respeto y en la escucha de las opiniones de cada uno de los componentes proporciona también mayor bienestar y, por lo tanto, mayor motivación para llevar a cabo el trabajo.

Cierre positivo (5 minutos): Se proyectará el vídeo “El puente”¹¹ de Pixar para terminar concluyendo que la colaboración, la sororidad y el ayuda entre unas y otras es lo que nos ayudará a alcanzar el objetivo común.

Cuestionario de satisfacción (5 minutos): Se administrará un cuestionario de satisfacción anónimo (Anexo 2) con el objetivo de evaluar la satisfacción, la utilidad y el aprendizaje adquiridos.

Sesión 9: “Nos cuidamos”.

Tiempo: 1 hora.

Objetivo: Crear un plan de autocuidado personal.

Técnica grupal inicial (10 minutos): Tras entrar a la sesión, se pedirá a dos participantes que salgan un momento de la sala mientras el resto se sienta en círculo en las sillas. Se le explicará la técnica llamada “El Antídoto” (Anexo 9). Seguidamente, se pedirá a las dos participantes que han salido que entren y que se sienten una frente a otra en la silla. Tras finalizar la técnica, se concluirá con la importancia de la comunicación para poder tener buenas relaciones, trabajar en equipo y, como vamos a ver en la sesión de hoy: cuidarnos.

Desarrollo de la actividad (45 minutos): Para la siguiente actividad se utilizará la técnica Philips 66. Se preguntará al grupo cuáles creen que son las mejores estrategias para poner en práctica y autocuidarnos como equipo profesional. Se realizarán dos grupos de tres personas (se ha modificado respecto a la técnica original debido a que el grupo no es muy numeroso) y se nombrará en cada grupo una coordinadora y una secretaria. La tarea durará 6 minutos y, un minuto antes, se les avisará que deberán hacer el resumen. Seguidamente, al terminar el

¹¹ <https://www.youtube.com/watch?v=LAOICIt3MM>

tiempo se le pedirá a las secretarías que lean sus informes. Mientras cada secretaria lee el informe, se irán anotando las conclusiones en una cartulina tamaño A2.

Tras haber anotado todas las conclusiones, es importante asegurarse que están las siguientes y, en caso contrario, agregarlas:

- Relacionadas con el estilo de vida: ejercicio físico, alimentación sana, descansos.
- Compartir las decisiones importantes con el resto del grupo para evitar “llevar la carga” y/o consultar las dificultades de un caso en las reuniones grupales de coordinación.
- Facilitar espacios de vaciamiento grupal puntuales y cotidianos.
- Mantenerse en continua formación.
- Apoyo emocional entre compañeras.
- Realizar actividades sociales.
- Realizar actividades de ocio: lectura, escritura, pintura, jardinería, cine, etc.
- Practicar meditación, yoga, atención plena, etc.
- Establecer pequeños descansos durante el día. Una idea puede ser fijar esos horarios como grupo de trabajo y respetarlos.
- Respetar los tiempos de descanso de las compañeras e intentar no llamar para preguntar o consultar un caso.
- Agradecimiento: hábito de terminar pensando y escribiendo al menos 5 aspectos por los que se está agradecida.

Cierre positivo (5 minutos): Tras finalizar con la creación conjunta, se le dirá a cada una de las participantes que tienen una sorpresa en la parte inferior de su silla. Se trata de una pequeña carta con un nombre. Cada una de las participantes tendrá que buscar a la persona con el nombre que le ha tocado y entregarle la carta. En su interior habrá unas palabras de la

directora hacia esa profesional y una invitación para la salida grupal que se realizará al spa como actividad de ocio conjunto.

Cuestionario de satisfacción (5 minutos): Se administrará un cuestionario de satisfacción anónimo (Anexo 2) con el objetivo de evaluar la satisfacción, la utilidad y el aprendizaje adquiridos.

Módulo 2: Supervisión grupal.

Con el objetivo de fomentar la expresión y el vaciado emocional, se contratará a una psicóloga externa trimestralmente para que realice una supervisión grupal con todo el equipo. Para ello, se dedicarán dos horas de una mañana cada tres meses. Durante estas dos horas, se pedirá a dos voluntarias que puedan supervisar el recurso residencial, de manera que todas las profesionales puedan participar de la sesión grupal.

Se realizará en las oficinas de la Asociación Amar Dragoste, donde se cuenta con un espacio cerrado con mesas, sillas, material de papelería y pizarra, por si fuera necesario. Es importante señalar que la psicóloga será ajena al proyecto Casa Refugio y a la entidad Amar Dragoste, de manera que todas las profesionales, psicóloga interna incluida, puedan participar de estas sesiones.

Módulo 3: Actividades de ocio.

Las actividades de ocio conjunto pretenden cumplir los objetivos de aumentar el apoyo social percibido y la cohesión social en el equipo de trabajo del proyecto Casa Refugio. Se realizarán tres actividades en los 12 meses intercalados entre los talleres grupales. A continuación, se detallan cada uno de ellos:

1. **Picnic:** En el mes de mes, se realizará un picnic en el Parque Polvoranca del municipio de Fuenlabrada.

En el picnic se abrirá un espacio para poder comentar de forma informal cómo se están viviendo los cuatro primeros talleres realizados hasta el momento.

Finalmente, se dejará el tiempo libre para llevar a cabo aquello en lo que estén interesadas las participantes. Mediante esta actividad, se pretende fomentar confianza entre las personas miembro del equipo y facilitar un espacio de reflexión y expresión.

2. **Scape Room Getafe:** En el mes de septiembre, tras haber pasado por la sesión 8 cuyo tema es el trabajo en equipo, se realizará una salida de ocio a *Scape Room Getafe*. Un *Scape Room* consiste en una actividad grupal en la que los miembros del equipo tienen el mismo objetivo: escapar de la habitación en el menor tiempo definido. Para poder conseguirlo, tienen que resolver acertijos y juegos en el interior de la sala en los que tienen que utilizar la creatividad, la observación, la comunicación, la persuasión y la ayuda mutua. El objetivo es fomentar habilidades de trabajo en equipo y aumentar la cohesión social a través de la consecución de metas supraordenadas.
3. **Spa:** En el mes de noviembre, para cerrar con los talleres grupales, se realizará una actividad de ocio grupal a un Spa de la zona Sur de Madrid. Mediante esta actividad grupal de ocio se pretende tener un día de desconexión y autocuidado en compañía de las profesionales del equipo.

3.3.Cronograma.

Fases de la intervención	Meses											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Evaluación de la planificación												
Evaluación PRE												
Módulo I: Talleres grupales												
Evaluación módulos												
Módulo II: Supervisión grupal												
Módulo III: Actividades de ocio												
Evaluación POST												
Evaluación de resultados												

4. Evaluación

El sistema de evaluación del programa se ha dividido en tres etapas diferentes que se detallarán a continuación. Se realizará una evaluación interna, mixta (cuantitativa y cualitativa), de proceso y de resultado. Esta última evaluación se realizará fuera de la temporalización de la intervención con el objetivo de medir el impacto del proyecto y la sostenibilidad del mismo.

En primer lugar, la evaluación de la planificación se llevará a cabo con el tutor académico y la tutora profesional, quienes han desarrollado trabajos en ámbitos similares en su trayectoria profesional.

En segundo lugar, la evaluación del programa a corto y a medio plazo. La evaluación será de diseño pre-post con un solo grupo. Una semana antes de comenzar a impartir los talleres sobre autocuidado, se reunirá a las participantes y se le administrarán los siguientes cuestionarios estandarizados para medir los resultados de los objetivos:

- Cuestionario de Apoyo Social Percibido (MOS).
- Cuestionario de Fatiga de Compasión y Satisfacción (ProQQL-vIV).
- Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10).

La profesional que dirigirá las sesiones realizará un Diario de Campo en el que anotará la motivación, la participación, las posibles dificultades que se le presenten y cualquier otra información de interés. El objetivo del Diario de Campo es poder llevar a cabo una evaluación formativa o de proceso con el objetivo de realizar un seguimiento de las participantes y mejorar el programa durante la implantación del mismo.

Se tomarán los datos de asistencia en los talleres y se les administrará un cuestionario de satisfacción (Anexo 2) a cada participante que responderá de forma anónima tras la finalización de cada actividad.

En tercer y último lugar, se llevará a cabo la evaluación final o de resultados. De forma grupal, se llevará a cabo una tarea focal en la última sesión de los talleres con la finalidad de conocer sus comentarios sobre el trabajo realizado y sobre las posibles mejoras a implementar así como la continuidad del mismo.

Se volverá a citar a las participantes para establecer la medida post de los indicadores anteriormente mencionados dos semanas después de la finalización del proyecto.

Seis meses después de la implantación del proyecto, se volverá a reunir a cada una de las participantes y se llevará a cabo una entrevista semiestructurada (incluida en el Anexo 10) con el objetivo de conocer la sostenibilidad de los objetivos.

5. Presupuesto¹²

5.1. Personal con cargo al proyecto

- Se contará con una interventora social para la coordinación de cada uno de los módulos del programa: $120\text{€/mes} \times 12 = 1.440\text{€}$
- Para la supervisión grupal, se contratará una psicóloga contratada por obra y servicio durante 2 horas tres veces en el año = $60 \text{ euros por sesión} \times 3 = 180\text{€}$

5.2. Material fungible

- Fotocopias de actividades para la realización de las 10 sesiones de los talleres formativos = 8€
- Material de papelería para la administración de instrumentos de evaluación: 3 instrumentos por 8 personas = 10€
- Cajas de madera para la realización de la sesión 7 del taller grupal: $3\text{€/persona} = 24\text{€}$

¹² Todos los gastos sin IVA incluido.

- Cuadernos para la realización de la sesión 1 del taller grupal = 3€/persona = 24€
- Cajas para guardar el chocolate de comercio justo en la realización de la sesión 3 del taller grupal: 2€/persona = 16€
- Entradas para el Scape Room: precio para grupo de 8 personas = 120€
- Sesiones Spa: 30€/persona = 240€

5.3. Viajes y dietas

- Transporte para las actividades de ocio grupales: transporte público (billete sencillo) 2€/persona por tres actividades = 48€
- Comida y bebida para la actividad del Picnic: 5€/persona = 32€
- Café y pastas para las sesiones 4 y 8 de los talleres grupales: 2€/persona = 32€
- Chocolate de comercio justo para la sesión 3 de los talleres grupales: 1€/persona = 8€

5.4. Otros gastos

- Para posibles gastos imprevistos: 50€

TOTAL = 2.232€

Tabla 3

Resumen del presupuesto del programa

Personal	Psicóloga externa	180€
	Interventora social	1440€
Material fungible	Fotocopias para actividades	8€
	Material de papelería para evaluaciones	10€
	Cajas de madera para actividad	24€

	Cuadernos para profesionales	24€
	Cajas para guardar chocolate de comercio justo	16€
	Entradas para <i>Scape Room</i>	120€
	Sesiones Spa	240€
Viajes y dietas	Transporte para actividades de ocio	48€
	Comida y bebida para actividad de ocio Picnic	32€
	Café y pastas para talleres	32€
	Chocolate de comercio justo	8€
Otros gastos	Imprevistos	50€
TOTAL		2.232€

6. Viabilidad

El presente proyecto puede aplicarse en su gran parte con los medios actualmente disponibles en Casa Refugio. Se dispone tanto de recursos humanos como materiales suficientes para llevar a cabo el primer módulo de intervención destinado a los talleres. Respecto al segundo módulo sobre la supervisión de la profesional, se prevé conseguir financiación de una convocatoria pública o privada. En caso de que no se consiguiera, la propia entidad se compromete a hacer frente con los gastos.

Por último, para la realización de las actividades de ocio, se contará con la subvención anteriormente mencionada y, en caso de no conseguirla, también la entidad hará frente con los gastos.

La consecución de los talleres dependerá de la asistencia y la participación de las profesionales del proyecto. Debido a la primera fase motivacional, se prevé que todas las profesionales participen activamente del proyecto.

Respecto a políticas de apoyo, es positivo el convenio que la Asociación Amar Dragoste tiene firmado con el Ayuntamiento de Getafe y el Espacio de Igualdad para la realización de las actividades, ya que, en caso de no poder desarrollar los talleres en las oficinas propias de la entidad, se hará uso de una sala del espacio de Igualdad. Del mismo modo, puede llegar a ser positivo para conseguir actividades de ocio alternativas en el caso de que no salgan adelante las presentadas en el proyecto por falta de financiación.

El programa está asesorado por expertos en intervención social, quienes no sólo guiarán el proceso de planificación, sino también el posterior seguimiento para su sostenibilidad.

Se espera que, tras la última etapa de motivación, las profesionales decidan continuar poniendo en práctica, tanto de forma grupal como individual, las técnicas de autocuidado, la supervisión trimestral de la psicóloga y las actividades de ocio grupales.

7. Referencias

- Acinas, P. (2012). *Burnout* y desgaste por empatía en profesionales de cuidados paliativos. *Sociedad Española de Medicina Psicosomática Y Psicoterapia*, 2(4), 2253–749. doi:10.1017/CBO9781107415324.004
- Alecsiuk, B. (2015). Inteligencia emocional y desgaste por empatía en terapeutas. *Analytical Chemistry*, 14(1), 43–56. doi:10.1088/1742-6596/21/1/029
- Arón, A.M. y Llanos, M.T. (2004) Cuidar a los que cuidan: Desgaste profesional y cuidado de los equipos que trabajan con violencia. *Sistemas Familiares*, 1(2), 5-15.
- Barudy, J. (1999). *Maltrato infantil. Ecología social: Prevención y reparación*. Santiago: Galdoc.
- Betta Olivares R., Morales Messerer, G., Rodríguez Ureta K., y Guerra Vio C. (2007). La frecuencia de emisión de conductas de autocuidado y su relación con los niveles de estrés traumático secundario y de depresión en psicólogos clínicos. *Pensamiento Psicológico*, 3 (9), 9-19.
- Bucay, J. (2012). *Déjame que te cuente*. Buenos Aires: RBA Libros.
- BOE núm. 296 (2000) Instrumento de Ratificación del Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional, hecho en Nueva York el 15 de noviembre de 2000.
- Care, P. H. (2017). Desgaste profesional por empatía en la Atención Primaria de Salud. *Ciencias Médicas*, 21(1), 4–6.
- Figley, C.R. (1983). *The family as victim: Mental health implications*. London: Plenum.
- Freudbenger (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.

- Gamble, S.J., Pearlman, L.A., Lucca, A.M. & Allen, G.J. (trabajo en proceso). *Vicarious traumatization and burnout among connecticut psychologists: Empirical findings.*
- Germer, C. K. (2011). *El poder del mindfulness. Libérate de los pensamientos y las emociones autodestructivas.* España: Editorial Paidós.
- González P. (2018). Fatiga por compasión en los profesionales del servicio de emergencia. *Dominio de las Ciencias*, 4 (1), 483-498. doi: 10.23857/dom.cien.pocaip.2017.4.1.ene.483-498
- Herman J. (1901). *Trauma y recuperación: cómo superar las consecuencias de la violencia.* España: Editorial Espasa.
- Hernández García, M. C. (2017). Fatiga por compasión entre profesionales sanitarios de oncología y cuidados paliativos. *Psicooncología*, 14(1), 53–70. doi:10.5209/PSIC.55811
- Hudnall Stamm, B. (2002). Cuestionario de Fatiga de Compasión y Satisfacción (ProQOL-vIV). Tercera Revisión. *Professional Quality of Life*. Recuperado de https://proqol.org/uploads/ProQol_vIV_Spanish_Oct05.pdf
- Ley orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, contra la violencia de género. Boletín Oficial del Estado, núm. 276, de 18 de noviembre de 2005. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/lo/2005/11/17/5/con>
- López, F. M., (2000). Cuestionario MOS de Apoyo Social. *Semergen*, 26, 387-392.
- Meyers, T. W., & Cornille, T. A. (2002). The trauma of working with traumatized children. In C. R. Figley (Ed.), *Psychosocial stress series, no. 24. Treating compassion fatigue* (pp. 39-55). New York, NY, US: Brunner-Routledge.
- Moreno Jiménez, B., Morante Benadero, M. E., Losada Novoa, M. M., Rodríguez Carvajal, R., Garrosa Hernández, E. (2004). El estrés traumático secundario. Evaluación, prevención e intervención. *Terapia Psicológica*, 22(1), 69-76.

- Ojeda, T. E. (2006). El autocuidado de los profesionales de la salud que atienden a víctimas de violencia sexual. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*, 52(1), 21-27.
- ONU: Asamblea General, *Declaración Universal de Derechos Humanos*, 10 Diciembre 1948, 217 A (III). Recuperado de:
<https://www.refworld.org/es/docid/47a080e32.html>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2003). Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional. Recuperado de:
https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/ProtocolTraffickingInPersons_sp.pdf
- Palomo Vadillo, M. T. (2007). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC.
- Pearlman, L. A., Mac I., Paula S. (1995). Vicarious traumatization: An empirical study of the effects of trauma work on trauma therapists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 26(6), 558-565.
- Pfaff, K. A., Freeman-Gibb, L., Patrick, L. J., DiBiase, R., y Moretti, O. (2017). Reducing the “cost of caring” in cancer care: Evaluation of a pilot interprofessional compassion fatigue resiliency programme. *Journal of Interprofessional Care*, 31(4), 512–519. doi:[10.1080/13561820.2017.1309364](https://doi.org/10.1080/13561820.2017.1309364)
- Puig, C. (2011). La supervisión en los equipos de Servicios Sociales: una oportunidad para la reflexión, el pensamiento y el cuidado de los profesionales. *Cuadernos de Trabajo Social*, 24, 123-133.

- Rodríguez Carvajal, R., de Rivas Hermosillas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (*burnout*): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 72-88.
doi:10.4321/S0465-546X2011000500006
- Stamm, B.H. (1999). *Secondary traumatic stress: self-care issues for clinicians, researchers, and educators*. Baltimore: The Sidran Press.
- Tonon, G. (2003). *Calidad de vida y desgaste profesional. Una mirada del Síndrome del Burnout*. Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Uribe, T. (1999). El autocuidado y su papel en la promoción de la salud. *Investigación y Educación en Enfermería*, 109-118. Recuperado de
<https://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/iee/article/viewFile/16870/14608>

ANEXOS

ANEXO 1

DAFO profesionales proyecto “Casa Refugio”

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
- Trabajo en equipo con buena comunicación interna (reuniones quincenales de coordinación). - Formación continua en trata de personas. - Mayor grupo de voluntariado. - Calidad en el seguimiento y gestión del voluntariado. - Equipo interdisciplinar de profesionales expertas en el área. - Buena coordinación interinstitucional (mesa técnica prostitución y trata, UCRIF, otras entidades especializadas). - La comunidad construida entre las propias mujeres y que sean ellas mismas las que ayuden a las nuevas beneficiarias. - La bisutería creada por las propias mujeres como primer ingreso económico para ellas. - Casa de transición hacia la autonomía.	- Apoyo Ayuntamiento de Getafe para formación e inserción sociolaboral. - Voluntariado dispuesto a dar cursos sobre temáticas específicas: español, estética, cocina, etc. - Mayor visibilidad de la realidad de la trata de personas en la sociedad. - Nuevas oportunidades como el proyecto ‘Coffee Life’ para fomentar la inserción sociolaboral de las mujeres. - Plan para aumentar el voluntariado. - Recursos residenciales apropiados y dignos para las beneficiarias. - Convenios con asociaciones especializadas en la inserción sociolaboral. - Resiliencia de las beneficiarias.

- Se tienen en cuenta las necesidades de las beneficiarias. - Buena organización. - Mejora continua. - Pasión de las profesionales. - Trayectoria profesional amplia en trata de personas de la directora del proyecto. - Psicóloga especializada. - Convenio cooperación internacional con México. - Talleres y reuniones para continuar capacitando al personal. - Distribución equitativa de las tareas.	
DEBILIDADES	AMENAZAS
- Pocos recursos económicos para comprar ropa para las beneficiarias. - Dificultades en la inserción sociolaboral. - Demora en la regularización de la situación administrativa. - Falta de intérprete en árabe en el equipo. - Falta de un equipo de voluntariado destinado a la sensibilización. - Cansancio de las trabajadoras por la intervención y de las beneficiarias	- Falta de recursos económicos para avanzar con más talleres. - Falta de sensibilización sobre la trata de personas en escuelas, familias, empresas, centros de salud... - Dificultad para encontrar trabajo. - Falta de bolsa de empleo para mujeres víctimas de trata. - Dependencia de subvenciones públicas y del gobierno que esté dispuesto o no a intervenir en

por los tiempos de espera. - Desconocimiento de algunas culturas que forman parte del proyecto. - Personal justo. - Poca incidencia política: se está comenzando ahora paulatinamente. - Mejor acompañamiento y formación especializada y las nuevas personas voluntarias que comienzan en el proyecto. - Agotamiento emocional profesional. - Ausencia de una imagen/marca conocida y relevante. - Mal sistema de captación de fondos y fidelización. - Juventud del equipo profesional (poca experiencia). - Falta de formación y escaso tiempo para asistir a cursos. - Escaso conocimiento sobre gestión del tiempo, recursos humanos y cuidado personal.	materia de género. - Debate político respecto a la legalización de la prostitución. - Cansancio de las trabajadoras. - Tiempo del proceso. - Barreras en la asistencia sanitaria a personas sin documentación. - Plazos burocráticos y administrativos lentos. - Falta de consenso ideológico en España respecto al posicionamiento de la trata y la prostitución. - Inestabilidad de la red de la que forma parte la asociación. - Falta de educación en los países de origen (beneficiarias no alfabetizadas, pocos estudios...). - Dificultades burocráticas con países de origen (embajadas y consulados).
---	---

ANEXO 2

Cuestionario de satisfacción

Sesión n°:

¿Te ha gustado la sesión de hoy?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada					Mucho					

¿Cómo te has sentido?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Muy mal					Muy bien					

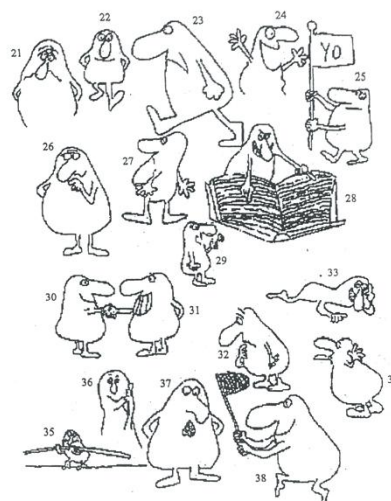
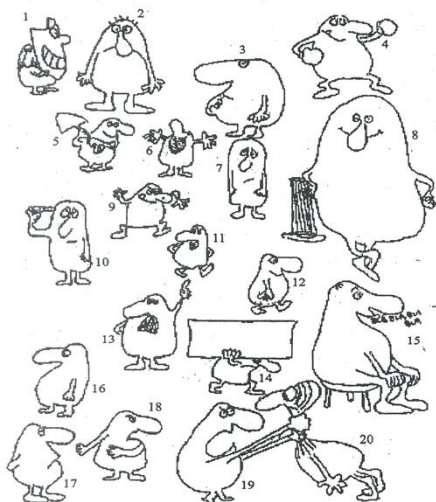
¿Te ha parecido útil?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada útil					Muy útil					

¿Qué has aprendido?

ANEXO 3***Técnica grupal: “La imagen de mi yo”.***

3. Material



ANEXO 4

Síntomas del síndrome de burnout:

Emocionales:

- Impotencia.
- Ansiedad y miedo.
- Culpa.
- Ira.
- Tristeza y depresión.
- Aumento de la sensibilidad/susceptibilidad.

Cognitivos:

- Baja concentración.
- Apatía.
- Rigidez.
- Minimización.
- Preocupación.

Conductuales:

- Humor variable.
- Irritabilidad.
- Evitación.
- Hipervigilancia.
- Negatividad.
- Fatiga.

Rendimiento en el trabajo:

- Baja moral.
- Baja motivación.
- Aislamiento.
- Obsesión por los detalles.
- Absentismo.
- Distanciamiento de los colegas.
- Exceso de horas de trabajo.
- Frustración.

Somáticos:

- Tasa cardíaca elevada.
- Sudoración.
- Dolores y molestias estomacales.
- Dolores de cabeza.
- Daño del sistema inmune.

Interpersonales:

- Aislamiento.
- Desconfianza.
- Retraimiento.
- Aumento de conflictos con otros.
- Disminución del interés por el sexo o la intimidad.

ANEXO 5

Extracto libro “Trauma y recuperación” de Judith Herman (1901) sobre la contratransferencia traumática (pp. 222).

“El trauma es contagioso. En ocasiones la terapeuta se siente emocionalmente abrumada por su papel de ser testigo de desastre o atrocidades. Experimenta, en menor grado, los mismos sentimientos de terror, ira y desesperación que su paciente. Este fenómeno se conoce como ‘contratransferencia traumática’ o ‘traumatización vicaria’. La terapeuta puede empezar a sentir síntomas de desorden de estrés postraumático, y escuchar la historia del trauma del paciente puede hacer que reviva cualquier experiencia traumática que haya tenido en el pasado. También puede observar que la imaginación asociada con la historia de la paciencia invade sus fantasías o sueños. En un caso, una terapeuta empezó a tener las mismas pesadillas que su paciente [...].

Involucrarse en un trabajo así puede implicar, por consiguiente, cierto riesgo para la salud psicológica de la terapeuta. Las reacciones adversas de esta, a menos que sean comprendidas y controladas, también pueden conducir a perturbaciones en la alianza terapéutica con los pacientes y a conflictos con los colegas de profesión. Las terapeutas que trabajan con personas traumatizadas necesitan un sistema continuado de apoyo para manejar estas reacciones intensas”.

ANEXO 6

Buenas prácticas de autocuidado:

A nivel individual:

- Observarme y conocerme.
- Darme cuenta del riesgo de ser testigo de situaciones violentas.
- Reconocer mis puntos fuertes y débiles.
- Ponerme objetivos realistas.
- Establecer límites en lo que depende de mí y lo que no.
- Vaciar mis sentimientos, compartiendo la carga emocional.
- Establecer áreas personales libres ajenas a la temática del trabajo.
- Evitar contaminar los espacios de distracción con temas relacionados con la violencia.
- Formarme para cuidarme.
- Pedir ayuda.
- Establecer redes personales de apoyo, evitando saturarlas.

A nivel institucional:

- Resguardar la integridad personal en el trabajo.
- Facilitar espacios para desahogarnos.
- Compartir responsabilidades en la toma de decisiones difíciles.
- Basar las relaciones de trabajo en la confianza y la cooperación.
- Generar espacios de descanso.
- Gestionar los tiempos y el diseño de tareas.
- Fomentar la resolución de las discrepancias de manera adecuada.
- Generar espacios protegidos para ofrecer seguridad a los equipos.

- Generar un clima laboral de protección.
- Favorecer la formación y supervisión de los equipos.
- Fomentar el trabajo en equipo y en red institucional.

Generales sobre el estilo de vida:

- Realizar ejercicios físicos.
- Alimentarnos y dormir bien.
- Realizar actividades como la meditación.
- Mantener el sentido del humor.
- Favorecer nuestro crecimiento espiritual.
- Procurar una mejor administración del tiempo.
- Buscar espacios de ocio.
- Incorporar actividades recreativas y de celebración.
- Aprender a decir “no”.
- Procurar mantener límites entre la actividad laboral y la vida personal.

ANEXO 7

Test en 3 minutos:

ESTE ES UN TEST DE TIEMPO LIMITADO. TIENE 3 MINUTOS PARA REALIZARLO.

- 1º Lea todo con cuidado antes de hacer nada.
- 2º Ponga su nombre en la esquina superior derecha de este papel.
- 3º Ponga un círculo alrededor de la palabra “nombre” en la instrucción número 2.
- 4º Dibuje 5 pequeños cuadros en la esquina superior izquierda.
- 5º Ponga una “x” en cada cuadro.
- 6º Ponga un círculo alrededor de cada cuadro.
- 7º Firme a la izquierda del número 7.
- 8º Detrás del título escriba usted la fecha de ayer.
- 9º Ponga un círculo alrededor de la instrucción número 7.
- 10º Ponga una S en la esquina inferior izquierda de este papel.
- 11º Dibuje un triángulo alrededor de la S que acaba usted de poner.
- 12º En el reverso de este papel multiplique 70 por 66.
- 13º Dibuje un rectángulo alrededor de la palabra “esquina” en la instrucción número 4.
- 14º Escriba su nombre de pila bajo la firma que hizo antes.
- 15º Si ha ejecutado usted las instrucciones con cuidado hasta este punto advierta a los demás con voz alta “voy a por el número 15”.
- 16º En el reverso de este papel sume 50 y 83.
- 17º Ponga un círculo alrededor del resultado y un cuadrado alrededor del círculo.
- 18º Tache los seis primeros números de esta página y sustitúyalos por cifras romanas.
- 19º Haga tres pequeños agujeros con su lápiz en la parte superior de este papel.

20° Si usted es la primera persona que llega hasta aquí diga en voz alta: “SOY LA PRIMERA PERSONA QUE HE LLEGADO HASTA AQUÍ”.

21° Subraye todos los números pares que hay en la parte izquierda de este papel.

22° Advierta a los demás en voz alta: “CASI HE TERMINADO”.

23° Cuando termine de leer esta instrucción, es decir, cuando haya leído todo con cuidado tal y como dice la instrucción 1, sólo haga lo que indica la instrucción número 2.

ANEXO 8

Relato: “El elefante encadenado” de Jorge Bucay.

“Cuando yo era pequeño me encantaban los circos, y lo que más me gustaba de los circos eran los animales. Me llamaba especialmente la atención el elefante que, como más tarde supe, era también el animal preferido por otros niños. Durante la función, la enorme bestia hacía gala de un peso, un tamaño y una fuerza descomunales... Pero después de su actuación y hasta poco antes de volver al escenario, el elefante siempre permanecía atado a una pequeña estaca clavada en el suelo con una cadena que aprisionaba una de sus patas.

Sin embargo, la estaca era sólo un minúsculo pedazo de madera apenas enterrado unos centímetros en el suelo. Y, aunque la cadena era gruesa y poderosa, me parecía obvio que un animal capaz de arrancar un árbol de cuajo con su fuerza, podría liberarse con facilidad de la estaca y huir.

El misterio sigue pareciéndome evidente.

¿Qué lo sujeta entonces?

¿Por qué no huye?

Cuando tenía cinco o seis años, yo todavía confiaba en la sabiduría de los mayores. Pregunté entonces a un maestro, un padre o un tío por el misterio del elefante. Alguno de ellos me explicó que el elefante no se escapaba porque estaba amaestrado.

Hice entonces la pregunta obvia: «Si está amaestrado, ¿por qué lo encadenan?».

No recuerdo haber recibido ninguna respuesta coherente. Con el tiempo, olvidé el misterio del elefante y la estaca, y sólo lo recordaba cuando me encontraba con otros que también se habían hecho esa pregunta alguna vez.

Hace algunos años, descubrí que, por suerte para mí, alguien había sido lo suficientemente sabio como para encontrar la respuesta:

El elefante del circo no escapa porque ha estado atado a una estaca parecida desde que era muy, muy pequeño. Cerré los ojos e imaginé al indefenso elefante recién nacido sujeto a la estaca. Estoy seguro de que, en aquel momento, el elefantito empujó, tiró y sudó tratando de soltarse. Y, a pesar de sus esfuerzos, no lo consiguió, porque aquella estaca era demasiado dura para él.

Imaginé que se dormía agotado y que al día siguiente lo volvía a intentar, y al otro día, y al otro... Hasta que, un día, un día terrible para su historia, el animal aceptó su impotencia y se resignó a su destino.

Ese elefante enorme y poderoso que vemos en el circo no escapa porque, pobre, cree que no puede.

Tiene grabado el recuerdo de la impotencia que sintió poco después de nacer.

Y lo peor es que jamás se ha vuelto a cuestionar seriamente ese recuerdo.

Jamás, jamás intentó volver a poner a prueba su fuerza...

Todos somos un poco como el elefante del circo: vamos por el mundo atados a cientos de estacas que nos restan libertad. Vivimos pensando que «no podemos» hacer montones de cosas, simplemente porque una vez, hace tiempo, cuando éramos pequeños, lo intentamos y no lo conseguimos.

Hicimos entonces lo mismo que el elefante, y grabamos en nuestra memoria este mensaje: No puedo, no puedo y nunca podré.

Hemos crecido llevando ese mensaje que nos impusimos a nosotros mismos y por eso nunca más volvimos a intentar liberarnos de la estaca.

Cuando, a veces, sentimos los grilletes y hacemos sonar las cadenas, miramos de reojo la estaca y pensamos:

No puedo y nunca podré”.

ANEXO 9

Técnica de comunicación: “El antídoto”.

Material: una naranja, una mesa, dos sillas y fotocopia de los textos

Desarrollo:

El animador o animadora pide dos voluntarios y les hace salir de la sala. A continuación coloca una mesa en el centro y dos sillas enfrentadas cada una a uno y otro lado de la mesa, que serán los lugares donde se sienten los voluntarios cuando regresen. En el centro de la mesa se coloca una naranja y en el lado que da a cada silla una fotocopia del texto. A continuación le explica al grupo que va a asistir a un experimento donde se observa la importancia que tiene la comunicación y la precisión de la información a la hora de resolver los conflictos. Les dice que cuando entren los voluntarios cada uno se sentará en su lugar de la mesa y leerá en silencio el texto que tiene frente a sí, donde se les explica que han de conseguir un antídoto contenido en la naranja para poder salvar a sus seres queridos. El animador lee al grupo cada uno de los textos, donde se observa que uno de los voluntarios necesita únicamente la piel de la naranja y el otro la pulpa, con lo cual no hay mayor problema para compartirla. A continuación se pide al grupo que guarde silencio mientras se desarrolla la dinámica y se hace entrar de nuevo a los voluntarios, sentándolos frente a frente en la mesa e indicándoles que lean el texto que tiene cada uno a su lado, donde se les explica lo que deben hacer. Una vez leído, deben comenzar a discutir.

Evaluación:

En esta dinámica se trata de analizar y valorar la importancia que tiene el disponer de una buena información a la hora de afrontar un conflicto, de valorar y conocer las necesidades de la otra parte implicada y de fomentar una comunicación fluida y clara, así como tener paciencia para escuchar y desarrollar la escucha activa.

Tanto si los voluntarios acaban por caer en la cuenta de que pueden compartir la naranja como si no, la evaluación debe girar en torno a debatir con el gran grupo los pasos iniciales de una resolución no violenta de conflictos, así como analizar la discusión de los voluntarios, sus argumentaciones, el tono de voz adoptado, la precisión de su lenguaje, las reacciones surgidas, las soluciones buscadas y la previsión de las consecuencias de las mismas, alternativas propuestas, etc.

Textos:

Texto A:

Finalmente y tal y como muchos habían profetizado, se ha producido la catástrofe nuclear. Estamos en el temido “día después”. Todos los alimentos están contaminados, las ciudades destruidas, todo orden establecido está desarticulado. Tú y los tuyos os habéis salvado, pero desgraciadamente tu hijo está en peligro de muerte. El único antídoto que puede salvarle es esta naranja que tienes delante. Es urgente que le salves la vida. Necesitas todo el antídoto que puedas extraer de su piel, y no tendrá ningún efecto la mitad. No eres la única persona que ha llegado hasta aquí buscando la naranja. Debes utilizar todas tus habilidades verbales para conseguir salvar a tu hijo.

Texto B:

Finalmente y tal y como muchos habían profetizado, se ha producido la catástrofe nuclear. Estamos en el temido “día después”. Todos los alimentos están contaminados, las ciudades destruidas, todo orden establecido está desarticulado. Tú y los tuyos os habéis salvado, pero desgraciadamente tu pareja está en peligro de muerte. El único antídoto que puede salvarle es esta naranja que tienes delante. Es urgente que le salves la vida. Necesitas todo el antídoto que puedas extraer de su pulpa, y no tendrá ningún efecto la mitad. No eres la única persona que ha llegado

hasta aquí buscando la naranja. Debes utilizar todas tus habilidades verbales para conseguir salvar a tu pareja.

ANEXO 10

Entrevista semiestructurada de seguimiento

1. ¿En qué medida notas que ha mejorado o empeorado tu área profesional durante los últimos 6 meses?
2. En una escala del 1 al 10, ¿consideras de utilidad los temas tratados en el “proyecto Autocuída-te”?
3. ¿Qué es lo que más recuerdas de lo tratado en el proyecto?
4. De forma honesta, ¿estás aplicando lo que se trató en el proyecto? ¿Por qué sí o por qué no?
5. ¿Hay alguna buena práctica de autocuidado que estás aplicando en tu rutina laboral y/o personal? Si es así, ¿cuál/es?
6. ¿Tienes un plan personal de autocuidado?
7. ¿Has compartido el conocimiento adquirido en el proyecto con otras personas? Si es así, ¿con quién? Si no, ¿por qué no?
8. ¿Se lo recomendarías a alguien? Justifica tu respuesta.
9. Como equipo profesional, ¿continuáis aplicando lo tratado en el proyecto?
10. ¿Hay algo más que destacarías de estos 6 últimos meses en relación al autocuidado?