

AUTOCUIDADO, CUIDADO DE LOS EQUIPOS Y CUIDADO INSTITUCIONAL

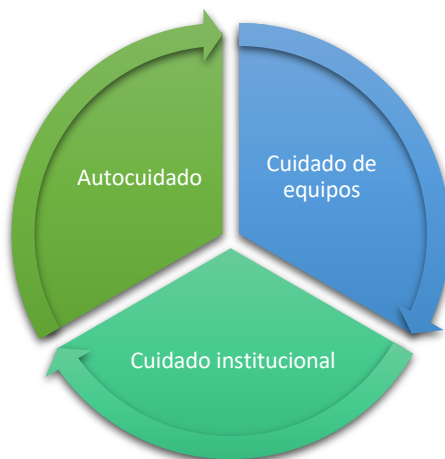
Sugerencias básicas para mitigar el impacto de la intervención en las y los profesionales del SAPIT

MINIGRUPO TEMÁTICO 5 (MGT5)

Contexto

Para qué unas estrategias concretas de autocuidado y cuidado de los equipos:

- Los cuidados se orientan a paliar el malestar y el profundo impacto en la salud de las y los profesionales que generan las exigencias del trabajo en el SAPIT y en otras áreas de intervención social de los centros y entidades. A veces, ese impacto no es perceptible de manera inmediata, pero el desgaste profesional ha sido algo ampliamente estudiado y demostrado por especialistas en salud mental, por lo que es importante no olvidarlo y proponer mecanismos para trabajarlo en diferentes niveles: **personal (autocuidado), grupal (cuidado de equipos) e institucional (cuidado desde las relaciones y condiciones laborales)**.
- Estos tres tipos de cuidados forman parte indivisible del bienestar profesional. Trabajar sólo una parte, no sirve más que para perpetuar el malestar e incrementar el impacto negativo en la salud mental de los y las profesionales, y viceversa. Trabajar las tres tipologías de manera complementaria, repercutirá de manera bidireccional en lo individual, lo grupal y lo institucional, terminando finalmente, en la mejora en la atención de las personas usuarias.



- El **autocuidado** hace referencia a prestar atención al bienestar individual, desde la responsabilidad laboral de estar en condiciones adecuadas para cuidar a las/los demás. Este tipo de cuidado depende de la persona trabajadora y está ligado a buscar estrategias personales que minimicen el estrés laboral y mejoren el bienestar individual.
- El **cuidado grupal** dirigido a los equipos de trabajo es necesario para compartir experiencias y generar apoyo entre las personas que los componen. El apoyo entre pares, tiene un alto beneficio en el bienestar y, por tanto, contribuye a cuidar la salud mental de quienes forman parte.
- El **cuidado institucional** no puede quedar relegado a un segundo plano. Es imprescindible combinar los tres tipos de cuidados para lograr unos resultados eficaces y eficientes. Unas

condiciones laborales dignas, el mantenimiento de un canal de comunicación horizontal y vertical, apoyar iniciativas sobre cuidados de salud mental de la plantilla, destinar partidas presupuestarias a cuestiones relacionadas con el bienestar, etc., contribuyen en gran medida a reducir el desgaste profesional.

Sugerencias básicas en situación de crisis

1. Autocuidado

- Descanso, dormir.
- Mínimas rutinas/hábitos saludables, en particular relativas al cuerpo (yoga, hacer ejercicio, moverse, bailar...).
- Alimentación equilibrada.
- Desconexión con las labores desarrolladas en el puesto de trabajo a través de la separación de facetas y la realización de actividades diferentes a la laboral.

2. Cuidado de los equipos

- Recordar, motivar y favorecer el autocuidado, generando dinámicas/rutinas de cuidado relacional para que formen parte del proceder habitual.
- Dar espacios para manifestar los malestares y buscar estrategias de afrontamiento.
- Dejar a los equipos descansar y desconectar tras la jornada: generar estrategias para ello (regular guardias, remunerar o compensar con tiempo, facilitar espacios donde las trabajadoras y los trabajadores se puedan comunicar, compartir, desahogarse, apoyarse).
- Aclarar y acordar criterios de urgencia, no dar por supuesto que todo el mundo se mueve por los mismos criterios subjetivos y hacerlos explícitos.

3. Cuidado institucional

- Facilitar que se apliquen los mecanismos de cuidados previstos y que se dé prioridad dentro de las organizaciones.
- Mantener canales de comunicación abiertos.
- Regular las estrategias propuestas para los equipos (compensación horaria, rotación, remuneración, etc.).

Sugerencias básicas en situaciones más normalizadas

1. Autocuidado

- Cuidar la higiene del sueño.
- Reconocer la necesidad de descanso y actuar en consecuencia. ¡Derecho a no hacer nada!
- Vigilar tener una alimentación equilibrada y completa.
- Realizar algún tipo de actividad física de manera regular.
- Practicar la meditación y/o conciencia plena.
- Realizar actividades de ocio.
- Realizar actividades en contacto con la naturaleza.
- Desarrollar aficiones.
- Realizar periódicamente un autoanálisis de nuestro nivel de bienestar e intentar realizar los cambios pertinentes si son necesarios.

- Cuidar y mantener relaciones saludables.
- Buscar ayuda si se identifica malestar elevado.

2. Cuidado del equipo

El objetivo primordial en el cuidado de los equipos versa en torno a proporcionar un clima de trabajo seguro y apropiado para los/as trabajadores/as. A través de este objetivo, se podrá dotar a los equipos de habilidades sociales y técnicas de comunicación asertiva, creando un espacio seguro para el equipo. Con respecto a la comunicación, se propone establecer reuniones bimensuales (como mínimo) entre los equipos, para poder asegurar una comunicación fluida y eficaz. Es importante establecer dinámicas de cercanía para poder conocerse mejor y conocer a los/as compañeros/as de trabajo, creando vínculos saludables. En este sentido, es importante cuidar y salvaguardar los espacios de autocuidado individual y grupal, para poder comunicar emociones, sentimientos, facilitar el apoyo y el desahogo emocional. A su vez, es importante transmitirle al equipo la idea y la convicción de que está siendo atendido, escuchado y apoyado. Todo lo propuesto hasta este punto debe ser de carácter periódico y/o rutinario, en función de las necesidades y las características de cada equipo de trabajo. Algunas propuestas de carácter más específico se presentan a continuación:

- Establecer dinámicas de cuidado grupal al inicio de las reuniones, con el objetivo de generar cohesión desde el inicio de la reunión y romper y prevenir posibles climas de crispación.
- Planificación, gestión y seguimiento del autocuidado. Esto es, establecer objetivos, periodicidad y metodología a seguir a la hora de plantear actividades y dinámicas de autocuidado.
- Realizar un seguimiento de carácter inductivo. Es decir, empezar por aquellas cuestiones más “micro” y que son controlables y manejables, extrapolando los resultados obtenidos a una escala más grande.
- Crear espacios de consulta libres de juicio para resolver dudas de las personas y de los equipos.
- Plantear la posibilidad de contratar externamente la supervisión, un espacio en el que analizar casos, trabajar la confianza de equipo, las relaciones en el equipo, etc.

3. Cuidado institucional

- Promover desde lo institucional la cultura del cuidado y la importancia del bienestar, incorporar los cuidados a los valores y a la política de la organización.
- Extrapolar las estrategias de “pequeño alcance” a la cultura organizacional
- Cambiar el paradigma de la producción hacia aquel que pone la vida en el centro y, por tanto, generar una cultura del cuidado como base del funcionamiento organizacional.
- Velar por que se cumplan las pautas de autocuidado y cuidado de los equipos
- Velar porque las condiciones laborales de los equipos sean adecuadas y satisfactorias.
- Mantener canales de comunicación abiertos que permitan entender el procedimiento y la toma de decisiones de la organización.
- Establecer canales para medir el clima laboral y el bienestar emocional dentro de la organización a fin de conocer cómo se encuentra el personal y poder activar medidas de mejora.
- Dotar de herramientas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, asignando una partida presupuestaria y poniendo medios para los cuidados.

Ejercicio práctico: ¿Controlas tu autocuidado?

El siguiente ejercicio te ayudará a reflexionar sobre aspectos relacionados con tu autocuidado. Sigue las instrucciones y utiliza el “círculo de control” que encontrarás dibujado en la página siguiente.

Después de haberlo hecho tú, también puedes proponer este ejercicio a otras personas de tu entorno, de tu equipo, etc., y dinamizarlo.

Comienza por dar un poco de contexto sobre el autocuidado, como aquellas estrategias personales que utilizamos para minimizar el estrés laboral y mejorar nuestro bienestar individual. Invita a las personas que estén haciendo el ejercicio a reflexionar brevemente sobre dichas estrategias. A continuación, entrégales una hoja con el “círculo de control” y dales las instrucciones siguientes, dejando suficiente tiempo para cada paso del ejercicio.

- Instrucciones

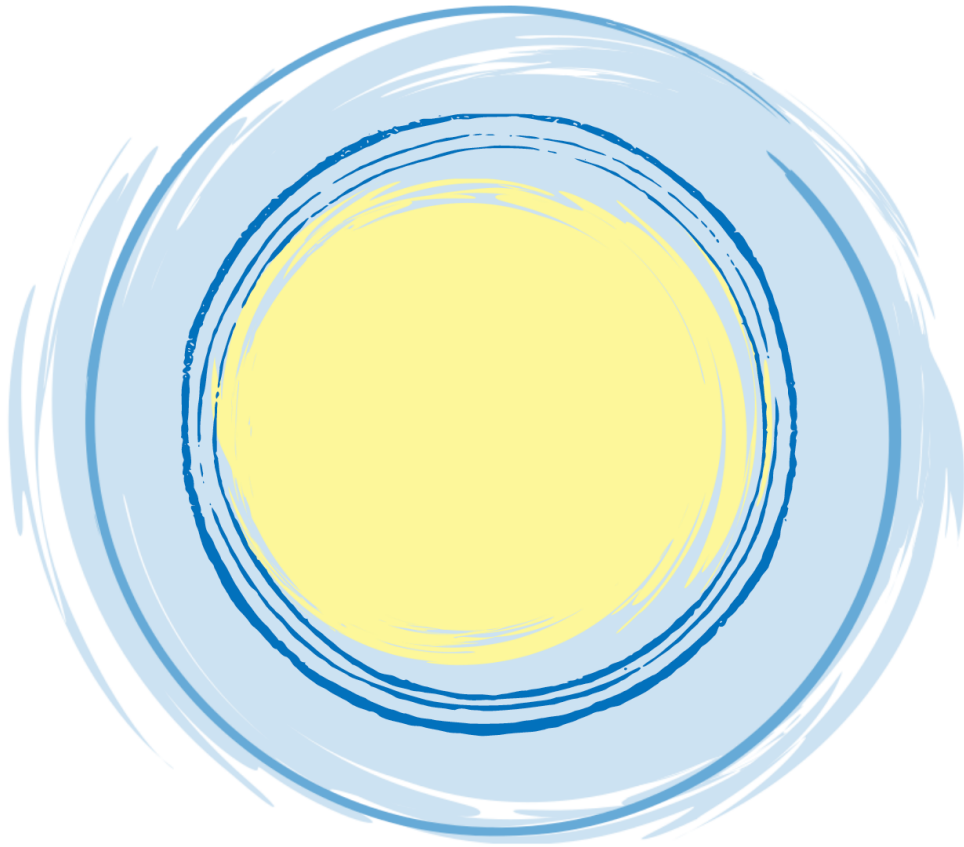
1. Comienza anotando dentro del círculo amarillo aquellos aspectos de tu autocuidado (por ejemplo, la alimentación, el ejercicio físico, etc.) que consideras que están completamente bajo tu control, que consideras que dependen totalmente de ti.
2. A continuación, en la zona azul, anota aquellos aspectos relacionados con tu autocuidado que no dependen al cien por cien de ti, pero en los que sí puedes influir, que si quisieras podrías modificar para tener mayor control sobre ellos aunque ahora no sea así.
3. En las zonas de la hoja que están en blanco, anota aquellos aspectos de tu autocuidado sobre los que consideras que no tienes ningún controla.

- Reflexión

Una vez completado el círculo de control, puedes hacerte o invitar a las personas participantes a que se hagan algunas de las siguientes preguntas:

- ¿Cómo ha sido la experiencia de realizar este ejercicio?
- ¿De qué te has dado cuenta?
- ¿Qué aspectos de tu autocuidado consideras que dependen totalmente de ti?
- ¿Qué aspectos de tu autocuidado consideras que no dependen totalmente de ti?
- ¿Qué aspectos de tu autocuidado consideras que no dependen en absoluto de ti?
- ¿Qué te gustaría cambiar de tu autocuidado?
- ¿Qué vas a hacer?

- Círculo de control: autocuidado



Bibliografía recomendada

1. *Se amable contigo mismo. El arte de la compasión hacia uno mismo.* Autora: Kristin Neff, Editorial: Paidós
2. *Ayuda para el profesional de la ayuda,* Babette Rotschild, Ed. Desclée de Brower, biblioteca de psicología.
3. *¿Qué sentido tiene la revolución si no podemos Bailar?* Fondo de Acción Urgente por los Derechos Humanos de las Mujeres. Jane Barry con Jelana Djordjevic, Ed. Horas y Horas, col. Cuadernos inacabados.
4. *Burnout: The cost of caring.* Christina Maslach. Englewoods Cliffs, NJ, Prentice–Hall
5. *A guide for Humanitarian, Health Care, and Human Rights Workers.* John H. Ehrenreich. Center for Psychology and Society State University of New York College at Old Westbury.
6. *Gestión del estrés en trabajadores humanitarios.* Guía de buenas prácticas. Antares Foundation.