



MANUAL de AUTOCUIDADO a PERSONAS MIGRANTES

Diplomado
de Primeros Auxilios
Psicológicos para
Personas Migrantes,
Refugiadas y
Desplazadas



**Diplomado en Primeros Auxilios Psicológicos para Personas Migrantes,
Refugiadas y Desplazadas**

Coordinación General

Elio Arturo Villaseñor Gómez,

Director General. Iniciativa Ciudadana para la Promoción de la Cultura del Diálogo, A. C.
Leticia Calderón Chelius, Coordinadora. Red Virtual Migrantólogos.

Coordinación Académica

Azyadeth Adame Ramírez,

Iniciativa Ciudadana para la Promoción de la Cultura del Diálogo, A. C.

Autora

Patricia Zamudio Grave, CIESAS – GOLFO

Diseño

Karla Ambrosio Torres,

Iniciativa Ciudadana para la Promoción de la Cultura del Diálogo, A.C.

Editoras responsables

Patricia Zamudio Grave (CIESAS - GOLFO) y Azyadeth Adame Ramírez

(Iniciativa Ciudadana para la Promoción de la Cultura del Diálogo, A. C.).

Compilación

Laura Chávez Rubio.

El Manual de Autocuidado a personas migrantes es una publicación que compila las clases de Autocuidado impartidas en el año 2017 por la Dra. Patricia Zamudio Grave, Profesora Investigadora del CIESAS – GOLFO. Es el primero de una serie de manuales que estaremos publicando en el marco de la implementación del Diplomado en Primeros Auxilios Psicológicos para Personas Migrantes, Refugiadas y Desplazadas.

Las instalaciones de Iniciativa Ciudadana para la Promoción de la Cultura del Diálogo se encuentran ubicadas en la calle de Tepic 83, Col. Roma Sur. Del. Cuauhtémoc. Ciudad de México. Tel 52 55 55141072. Correo electrónico: azyadeth.adame@iniciativaciudadana.org.mx

Este número se terminó de compilar en junio de 2018 en versión digital.

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación.

El material de esta publicación puede ser mencionado o reproducido, siempre y cuando se cite la fuente.



Índice

Introducción	1
¿Qué es el autocuidado?	2
¿Por qué es importante el autocuidado ?	3
Emociones: proceso continuo y social.....	5
Cuidados principales	7
Síndrome burnout y estrés.....	8
Consecuencias del estrés laboral (individual y del equipo).....	9
Cuidados personales y en equipo	10
Resiliencia	11
Resistencia al cambio	12
Referencias	16

Introducción

Este Manual de Autocuidado a Personas Migrantes es una publicación que compila las clases de Autocuidado impartidas en las tres ediciones anteriores del Diplomado en Primeros Auxilios Psicológicos para Personas Migrantes, Refugiadas y Desplazadas.

Las sesiones fueron impartidas por la Dra. Patricia Zamudio Grave, Profesora Investigadora del CIESAS – GOLFO en 2015, 2016 y 2017. Para la edición 2018, el Diplomado estará enfocado en niñez, adolescencia y mujeres, ante la grave crisis humanitaria por la que estas poblaciones pasan en la región.

Este es el primero de una serie de manuales que estaremos publicando en el marco de la implementación del Diplomado en Primeros Auxilios Psicológicos para Personas Migrantes, Refugiadas y Desplazadas.

Próximamente publicaremos los siguientes Manuales - Herramientas de Intervención Psicosocial Básica, Primeros Auxilios Psicológicos y Técnicas de Entrevista.





Un saber que conlleva **procesos de concientización, reflexión, acción personal y colectiva**, en los y las que trabajan con personas migrantes; partiendo desde la exigibilidad y vivencia de los derechos para hacerlos efectivos en primera persona.

Requiere disciplina y esfuerzo, las estrategias de autocuidado tienen **carácter preventivo** y sus resultados se verán con el paso del tiempo.

El cuidado por lo tanto representa un acto intelectual, teórico y práctico.

Autocuidarse implica tomar decisiones y llevarlas a cabo.

(Zamudio, 2017).

¿Por qué es importante el autocuidado?



El trabajo con personas migrantes implica acompañamiento en situaciones difíciles, requiere de empatizar con su dolor y nos exponemos a desgaste y agotamiento, causa de trastornos físicos y psicológicos graves, e incluso, el abandono del trabajo.*

El desgaste afecta al equipo de trabajo y a la institución, minando las relaciones y la coordinación de tareas, con graves secuelas para el equipo en su conjunto, sus integrantes, familias y para las personas migrantes con quienes trabajan.*

Las instituciones y organizaciones requieren impulsar estrategias de trabajo, la promoción del cuidado del equipo y del autocuidado como política de seguridad, protección y sostenibilidad de los movimientos sociales y del compromiso con el estado de derecho.**



ejercicio I respiración

Una respiración profunda, relajante y estabilizadora, puede ser una herramienta fundamental para regular nuestras emociones, recobrar el equilibrio físico y descansar el cuerpo.

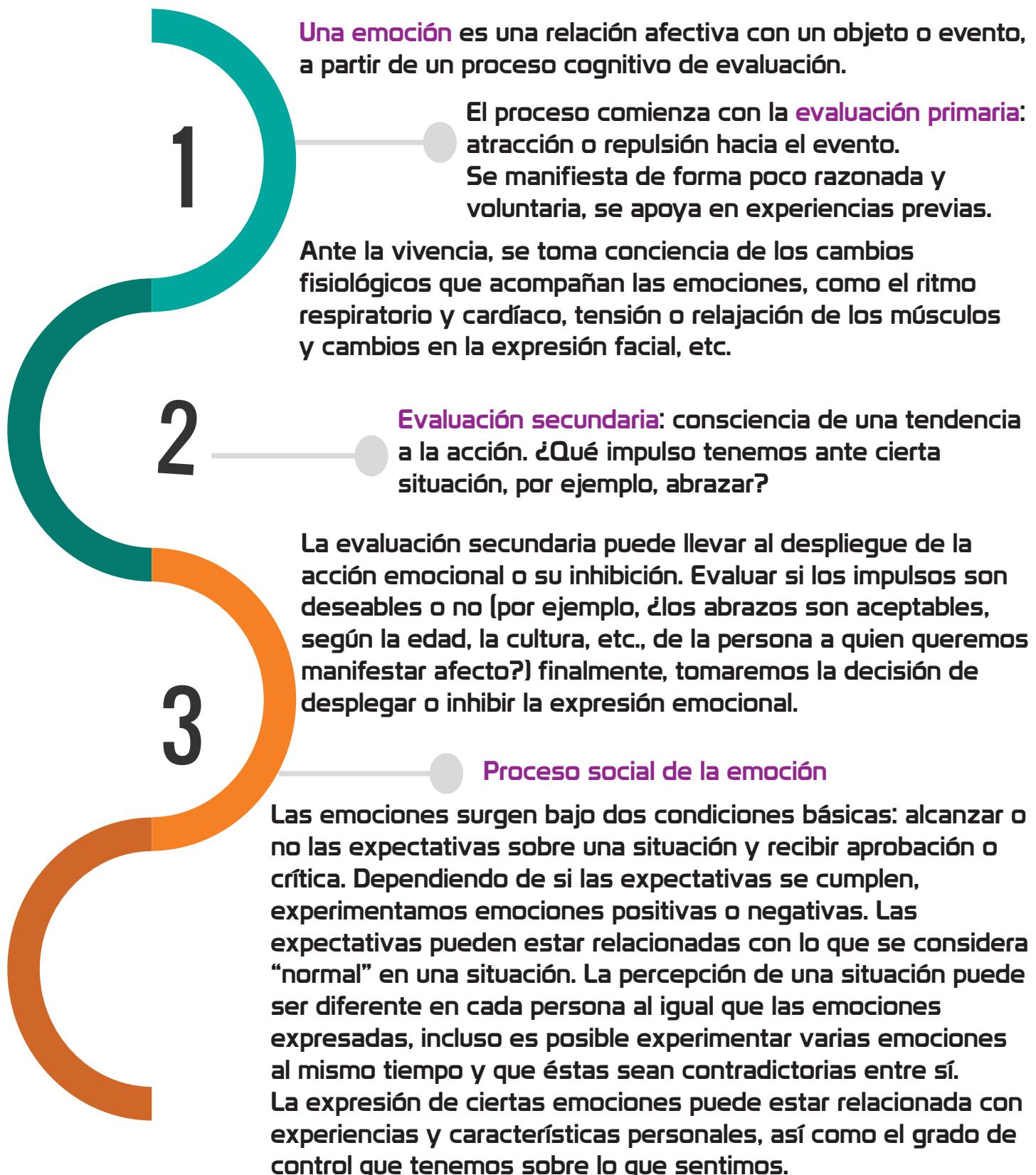
Es fácil: sólo asegúrate de que estás respirando con el estómago respiración diafragmática.

- 1** Permite que el aire entre lentamente por la nariz y vaya llenando el estómago.
- 2** Haz una pequeña pausa y déjalo salir, aún más lentamente, también por la nariz.
- 3** Trata de que la exhalación dure el doble de tiempo que la inhalación.
- 4** Cuida que tu postura sea erguida y que los hombros estén rectos.

Con la práctica, este tipo de respiración se vuelve automática.

Emociones: proceso continuo y social

(Zamudio, 2017)





ejercicio 2

explorando mis emociones y pensamientos

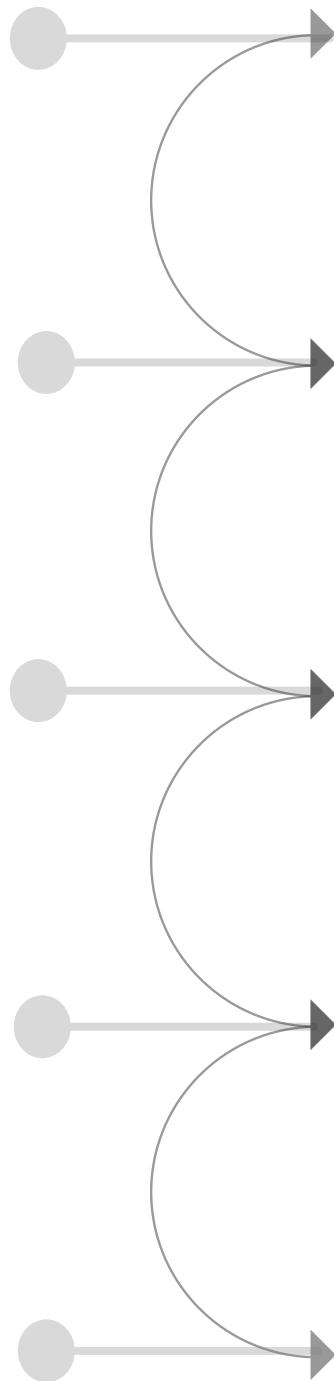
El objetivo es explorar la relación entre situaciones, emociones y pensamientos. Se trata de responder a “preguntas útiles” que nos permitan ir identificando nuestros propios patrones de respuesta ante situaciones o eventos que nos han perturbado.

Como preparación para este ejercicio, elige el problema o situación que te esté molestando y sobre el cual quieras trabajar. Una vez elegido el problema, situación o evento, haz una breve meditación. Respira profunda y lentamente unas cinco veces, repitiendo la siguiente frase: “Puedo elegir liberarme de esta sensación de [culpa, ansiedad, enojo, etc.] y continuar conociéndome, para sentirme mejor”.

Contesta las preguntas con honestidad. Si sientes incomodidad, detente por unos instantes y repite la meditación.



Cuidados principales (Nájera Valencia, 2017)



Contención: Se requiere de un espacio donde se pueda conversar del impacto de la problemática de los consultantes (i.e., personas en la migración a quienes acompañamos) en los agentes sociales (quienes trabajamos con personas en la migración).

Trabajo en equipo: utilizar los mejores recursos de cada persona y reconocer las capacidades y cualidades de cada quien. La finalidad del equipo debe ser cumplir la meta o la tarea.

Capacitación: Informarse y estudiar del tema para así realizar una labor adecuada. Cursar seminarios, asistir a coloquios, intercambiar experiencias con otros equipos y/o instituciones.

Supervisión: Conversar acerca de las problemáticas atendidas, con la finalidad de compartir, analizar o enriquecer la atención.

Efectos de la tensión o problemáticas en los agentes sociales: Cansancio, agotamiento físico y emocional, somatización, dificultades de relación con las compañeras/os de trabajo y con sus familiares y reproducción de la violencia.

Síndrome de burnout y estrés



El Síndrome de burnout es un término empleado para referirse a la situación de aquellos profesionales que padecen los efectos negativos de la sobrecarga laboral; efectos que no fueron detectados a tiempo por ellos mismos, la institución, sus compañeros o por un profesional (Nájera Valencia, 2017) .

El burnout aplica a profesionistas con trabajos considerados de alto riesgo emocional y se puede manifestar como apatía, somatización, agresividad, depresión, agotamiento físico y psicológico, actitud "fría" y despersonalizada en sus relaciones, sentimiento de inadecuación en las tareas que realiza, etc. (Zamudio, 2017).

El estrés, por otra parte, es una respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante (Hans Selye en Zamudio, 2017), así como la suma de cambios inespecíficos del organismo en respuesta a un estímulo o situación.

El estrés laboral es una respuesta física, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas.

Algunas consecuencias del estrés laboral continuo a nivel del sistema de respuestas fisiológicas pueden ser la taquicardia, aumento de la tensión arterial, sudoración, alteraciones del ritmo respiratorio, aumento de colesterol, inhibición del sistema inmunológico, sensación de nudo en la garganta, etc. A nivel cognitivo-emocional, el estrés puede manifestarse como sensación de preocupación, indecisión, bajo nivel de concentración, mal humor, hipersensibilidad a la crítica, sentimientos de falta de control, etc. A nivel del sistema motor, se puede exteriorizar como hablar rápido, temblores, tartamudeo, voz entrecortada, consumo de drogas, exceso o falta de apetito, conductas impulsivas, bostezos, etc.



Consecuencias del estrés laboral (individual y del equipo) (Zamudio, 2017)

Desconfianza.

Conflictos.

Diferencias no resueltas, chismes, etc.

Falta de compromiso.

Desalienta la colaboración para la realización de tareas.

Discusiones sin avance.

No se logran sumar esfuerzos para alcanzar un objetivo común.

Cuidados personales y en equipo

Es importante preguntarnos como equipo y de forma individual si tenemos una política de cuidado en nuestra organización/institución y lo que ésta implicaría.

Debería existir el compromiso con el cuidado del equipo y de las personas de forma cotidiana, viendo el cuidado como un eje transversal del trabajo.

Los objetivos y estrategias de trabajo deben de ser claros, con perspectiva de género, edad y que fomenten el trabajo en red.

Estas acciones de cuidado deben respaldarse por medio de estrategias de autocuidado de cada integrante del equipo, que sean coherentes con estrategias de seguridad y supervisión psicosocial (Zamudio, 2017).

Algunas estrategias de cuidado que se pueden emplear en la institución/organización, pueden ser (Nájera Valencia, 2017):

Tiempo libre: Se emplea para recuperarse de las tareas cotidianas formales de horarios y rutinas.

Practicar alguna actividad que nos relaje: yoga, taichí, chi-kunn, meditación, etc.

Practicar alguna actividad física, ejercicio: caminar, nadar, gimnasia, bailar, etc.

Tener algún pasatiempo o afición: jardinería, cocinar, leer, ir al cine, al teatro, escribir, etc.

iDivertirnos!

Es necesario basarnos en los recursos de las personas, instituciones y de la vida en general, así como enlazarnos a las redes sociales (comunitarias, religiosas, de amigos y familiares) (Nájera Valencia, 2017).

Resiliencia

Es un término tomado de la física (elasticidad de un material, su tendencia a oponerse a la rotura por el choque). La resiliencia es proporcional al sufrimiento y señala tanto la capacidad de resistir las magulladuras de la herida psicológica como el impulso de reparación psíquica que nace de la resistencia (Cyrulnik en Nájera, 2017).

Es necesario impulsar la resiliencia e impulsarla de forma conjunta, para así poder dar una atención integral a las personas migrantes y que la vida de los trabajadores o voluntarios no se vea afectada.



Resistencia al cambio

El autocuidado representa un acto intelectual, teórico y práctico que implica tomar decisiones y llevarlas a cabo. Sin embargo, aun cuando hayamos tomado la decisión de cuidarnos y definido los cambios que realizaremos para lograrlo, nos quedamos en buenas intenciones, no avanzamos en nuestro cuidado o apenas hacemos algo.

Si esto nos está ocurriendo, sería bueno preguntarnos por qué sucede.

Puede ser que, por más que lo intentemos, confrontamos condiciones externas que nos impiden avanzar. Pero, ¿podría ser, quizás, que los impedimentos provengan de nuestro interior? ¿Es acaso probable que tengamos cierta resistencia a incorporar cambios en nuestra vida cotidiana, en nuestros hábitos, en nuestras rutinas?

Hay al menos cuatro factores que pueden influir en nuestra relación con el cambio y producir resistencia: la búsqueda de la rutina, una actitud negativa hacia el cambio, un enfoque de corto plazo y cierta rigidez cognitiva (Oger 2003).

El cuestionario “Evaluando mi resistencia al cambio” puede ayudarnos a identificar si acaso los impedimentos para llevar a cabo nuestras decisiones sobre autocuidado provienen de nuestra posible tendencia a postergar o, simplemente, buscar justificaciones para no implementar cambios en nuestra vida.



Cuestionario evaluando mi resistencia al cambio

Nombre		Fecha			
<p>1. Escribe una “X” en la celda que corresponda a tu grado de acuerdo o desacuerdo con la afirmación (Ignora los números de la columna de la izquierda.). Sé honesta.</p> <p>2. Al terminar, en los “Totales por grado de acuerdo o desacuerdo”, cuenta las veces que aparece la “X” en cada columna. Luego, multiplica el resultado por el número indicado en la celda. Escribe el total. Por ejemplo, si marcaste 5 veces la columna de “Ligeramente en desacuerdo”, multiplica 5 (veces marcado) por 3 (número indicado) y escribe el total: 15.</p> <p>3. Suma los resultados de las columnas y coloca el Gran Total en el espacio correspondiente.</p> <p>4. Revisa la sugerencia de interpretación del cuestionario.</p>					
Afirmaciones		Completamente de acuerdo	Ligeramente de acuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Completamente en desacuerdo
17	Mis opiniones son muy consistentes en el tiempo.				
16	Una vez que he llegado a una decisión, no cambio de opinión.				
13	A veces me encuentro a mí misma(o) evitando los cambios que sé que serán buenos para mí.				
15	Yo no cambio mi percepción de las cosas con facilidad.				
3	Me gusta hacer las mismas cosas en lugar de intentar cosas nuevas y diferentes.				
12	Cuando alguien me presiona para cambiar algo, siento que se oponen a mí, aunque el cambio en última instancia, me beneficie.				
6	Si yo fuera informada(o) de que va a haber un cambio significativo respecto a la manera de hacer las cosas en mi organización, probablemente me sienta estresada(o).				
2	Prefiero un día rutinario a un día lleno de acontecimientos inesperados.				
14	A menudo cambio de opinión.				
7	Cuando se me ha informado de un cambio de planes, me pongo nerviosa(o) y me estreso.				
9	Si en mi trabajo me cambian la forma de evaluarme en manera inesperada, es probable que me sienta incómoda(o), incluso aunque sepa que lo haré igual de bien sin tener que hacer ningún trabajo adicional.				
11	Con los cambios me siento incómoda(o), incluso con aquellos que				

8	Cuando las cosas no van de acuerdo a los planes, me estreso y no hago nada.				
5	Prefiero ser aburrida(o) que animada(o)				
1	Considero en general que los cambios son negativos				
10	Cambiar de planes es una verdadera molestia para mí.				
4	Cada vez que mi vida se convierte en una rutina, busco la manera de cambiarla.				

Totales por grado de acuerdo o desacuerdo x 4 = x 3 = x 2 = x 1 =

Gran total: _____

Interpretando los resultados:

- Si el Gran total que obtuviste es superior a 42 (promedio de resultados máximos posibles por columna), es muy probable que no implementas tus decisiones sobre tu cuidado porque te resistes a cambiar tus rutinas y hábitos.
- Pero, más que preocuparte por el número exacto y asociarle un “nivel de resistencia al cambio”, puedes mejor reflexionar sobre el contenido de las afirmaciones e identificar cuáles factores influyen más en tu tendencia a realizar o a posponer las decisiones que tomas sobre tu cuidado.
- Para ayudarte en la reflexión, revisa la siguiente tabla, en donde aparece la correspondencia entre el número de la pregunta (en la columna de la izquierda) y el factor de resistencia.

Factor de resistencia al cambio	Número de pregunta
<i>Búsqueda de la rutina</i> : grado en el que los individuos prefieren las tareas, procedimientos y ambiente altamente predecibles.	1 al 5
<i>Reacción emocional (actitud)</i> : refleja el malestar, la ausencia de entusiasmo y la ansiedad que el individuo experimenta al enfrentarse a los cambios.	6 al 9
<i>Enfoque a corto plazo (flexibilidad)</i> : aborda el grado en el que los individuos se preocupan por los inconvenientes y molestias que el cambio trae consigo, en lugar de centrarse en los posibles beneficios y la comodidad que podría llevar a largo plazo.	10 al 13
<i>Rigidez cognitiva (resistencia)</i> : se refiere a la inflexibilidad en el pensamiento y la dificultad para aceptar nuevas ideas, perspectivas y métodos.	14 al 17

- Para terminar:

¿Qué podrías hacer para disminuir tu resistencia al cambio y avanzar con más consistencia en tus decisiones sobre autocuidado?

*Elaboración propia, con base en la Escala de Evaluación de Resistencia al Cambio de Oger (2003; traducción al español en Villegas et.al. (circa 2011).

Soltar

Pareciera increíble que podamos relajarnos y soltar lo que nos inquieta en tan sólo un minuto. Ya sea aprendiendo a tomar distancia de los problemas o recargándonos de energía, un minuto es suficiente cuando nos decidimos a intentarlo.

Practica esta meditación para descargarte de preocupaciones y relajarte en un tiempo breve. Con una meditación de un minuto podrás ejercitarte en: relajación (de cuerpo y mente), concentración (enfocar la atención), visualización (restaurar la capacidad creativa de la mente), meditación (cultivar la conciencia del ser), silencio (acceder a la paz interna), compartir (hacer la diferencia) y conectar (renovar al ser). Inténtalo.

Instrucciones

En cualquier momento del día, haz una pausa en tus actividades y siéntate durante un minuto. Empieza con una respiración profunda y, simplemente, guíate por las palabras.

Soltar,
me tomo sólo un minuto,

Me imagino parado a la orilla de un río mirando como el agua fluye
Observo los peces en el agua...
y muy cerca puedo ver un bote pequeño...
El bote no está amarrado y está por flotar a la deriva...
Decido ubicar en él todas mis preocupaciones, temores, ansiedades...
y suavemente lo empujo...
Mirando al bote flotar a la distancia me siento liviano y cómodo...
Libre y relajado...

Referencias

Nájera Valencia, M. (2017). Cuidado y Autocuidado de los agentes sociales. Obtenido de file:///C:/Users/Iniciativa%202/Downloads/Cuidado%20de%20los%20agentes%20sociales.%20dipломado%20migraci%C3%B3n%202017%20(1).pdf

Oreg, S. (2003). "Resistance to Change: Developing an Individual Differences Measure Journal of Applied Psychology". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 88, No. 4, 680-.693. (http://pluto.huji.ac.il/~oreg/files/jap_2003.pdf)

Villegas Victorio, L.; García López, T.; y Díaz Cerón, A. (circa 2011). "Diagnóstico de la probable disposición a la resistencia al cambio en una empresa tabacalera". Basado en la ponencia presentada en el XV Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas. Universidad Veracruzana. Boca del Río, Veracruz. (http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/16_12_Resistance_al_cambio.pdf)

Zamudio, P. (2014). Manual de Autocuidado para Defensores y Defensoras de Derechos Humanos de Migrantes. Soleterre-Onlus.

Zamudio, P. (2 de 10 de 2017). Trabajo del profesional consigo mismo y pautas de autocuidado. Trabajo del profesional consigo mismo y pautas de autocuidado (PPT).

