



Podcast 23

¿Cómo trabajar con personas sensibles?

Los factores obvios y los no tan obvios

Si alguien está sentado en una silla de ruedas, los requisitos para que la persona participe son evidentes. En el caso de las personas sensibles, la mayoría de sus necesidades para poder participar plenamente son invisibles. Como el trauma es holístico para la persona, con un efecto muy individual, no hay una forma general de abordar a una persona sensible. Incluso si hay un grupo de personas involucradas en el mismo accidente de autobús, éste les afectará a todos de forma diferente. Algunos pueden asimilarlo sin dificultades, mientras que otros pueden tener problemas para dormir o necesitan ir a terapia para poder volver a subir a un autobús. Del mismo modo, no se puede anticipar qué experiencia puede ser desencadenante para alguien: poner cierta música puede crear una reacción adversa porque eso estaba sonando cuando ocurrió el accidente. Las telas o los olores que estaban presentes en el accidente o en el hospital después pueden ser también desencadenantes y ellos mismos pueden no ser conscientes de estos desencadenantes. Pueden ser desconocidos, invisibles también para ellos, ¡no sólo para ti!

Entender y tratar los factores invisibles requiere mucha práctica y educación. Hay una cosa que todos podemos hacer: estar abiertos y dispuestos a notar y ser responsables de guiar a la persona con nuestras mejores habilidades para apoyarla. Cuando salgamos de nuestra zona de confort o de nuestras habilidades profesionales, asegúrate de dirigir a la persona a un profesional que sea capaz de proporcionarle el apoyo necesario. ¡No hay que ocuparse de todo!

Entornos de trabajo

Hay algunas medidas que se pueden tomar cuando se trabaja con personas sensibles. Una vez más, al planificarlas, ponte en el lugar de la otra persona tanto como puedas.

Evita los factores de estrés: puedes preguntar a cualquier persona sobre lo que le resulta incómodo, lo que no le gusta y puede estar presente en tu trabajo, actividad. De este modo, podrás conocer algunos. Sigue atento a los factores estresantes desconocidos y prepárate para apoyar a los participantes que experimentan por primera vez un factor desencadenante desconocido para ellos. Recuerda que son ellos los que deciden si quieren superar estos obstáculos, cuándo y cómo. Es su decisión buscar el apoyo de un profesional cualificado (como un terapeuta autorizado) para ello. Ser consciente del alcance de lo que se propone puede ser, de hecho, muy liberador y ayudar a comprender hasta dónde se puede trabajar con una persona sensible y cuál es el punto en el que la forma ética de proceder es la derivación a otro profesional.

Ofrecer al principio y de forma regular la posibilidad de decir "no"/"¡Para!": Para las personas sensibles, decir "no" puede ser muy difícil. En parte porque quieren agradar, no quieren perturbar el proceso ni a los demás. Además, puede ocurrir que en el pasado no hayan tenido la oportunidad de reconocer y expresar sus necesidades. Puedes apoyarlo ofreciéndole una oportunidad para que se controle y exprese sus necesidades.

Comprueba con el individuo regularmente: Asegúrate de hacer preguntas y prestar atención tanto verbal como no verbalmente. El enfoque debe ser si la persona necesita algo diferente a lo que está





sucediendo en este momento. La razón es la misma que la descrita anteriormente. Muchas veces las expresiones no verbales, los signos, pueden ser más reveladores y más fáciles de acceder tanto para el individuo sensible como para ti. Si trabajas con un enfoque corporal, debes saber que puede desencadenar muchas cosas a nivel sensorial y somático.

Esfuézate por establecer y mantener un espacio seguro: seguro según los estándares de la persona, ¡no según los tuyos! Que no haya personas desconocidas y extrañas cruzando tu espacio ayuda a la concentración y a la implicación. Incluso una ventana que dé a una calle o a una zona en la que se muevan otras personas puede resultar molesta o situarse más cerca de la puerta. Pero lo que a ti te parece seguro, puede no serlo para la persona con la que trabajas. De nuevo, es algo que puedes preguntar.

Establece límites y mantenlos: es para los dos, y si trabajas con un grupo, para todos. El tiempo, el espacio físico, el tacto, la forma de avisar si algo no está bien, etc. son parte de los límites. Las reglas de grupo acordadas son una buena manera de hacer que estos límites sean conocidos y compartidos por todos.

Mantener los límites ayuda a sentirse seguro, porque la gente sabe qué esperar. Puedes acordarlos, preguntando también qué es importante para los demás. No traspasar nunca un límite establecido y acordado.

Fomentar la positividad sin forzarla. Difundir la suposición de que todo lo que hay que hacer es querer ser feliz es una forma encubierta de culpabilizar a las víctimas y puede profundizar la sensación de ser un fracaso y un sentimiento de desesperanza. Este es un buen momento de autorreflexión para un facilitador: ¿hay alguna razón específica por la que te resulte difícil aceptar que alguien lo está pasando mal y que está afectado por ello?

Retroalimentación crítica: puede ser muy difícil para todos nosotros, pero especialmente para las personas sensibles, recibir retroalimentación crítica. Esto no significa que tengas que evitar ser crítico de forma constructiva. Permita que la otra persona tenga el control preguntándole si puede dar su opinión. Si la respuesta es afirmativa, sigue el concepto de feedback SMART: Específico, Medible, Actuable, Respetuoso, Oportuno.

