IV/ LA INTERVENCIÓN EN LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA DE LOS EQUIPOS PROFESIONALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Jesús M. Pérez Viejo
Aida López Serrano
María José Díaz Santiago

El trabajo vinculado con ayudar a personas que enfrentan dificultades sociales es duro pero muy gratificante. Por un lado, parte de una motivación intrínseca de ayuda al otro, que se ve muy gratificada cuando esta se hace efectiva y se observan cambios en la calidad de vida de las personas. Por otro lado, trabajar con personas siempre es complejo y más, cuando estas experimentan situaciones de vulnerabilidad y/o exclusión social y se enfrentan a procesos difíciles, a veces cronificados y que generan mucha frustración en los equipos profesionales que intervienen.

Los y las profesionales que se dedican a cuidar, deben hacer frente a situaciones de alto impacto emocional, que, en función del momento de vida de cada persona y de su situación, pueden generar cansancio y tener consecuencias negativas en la salud general y en la salud mental y bienestar emocional en particular. Por ello, es importante que cuenten con una formación especializada que les ayude a mejorar sus intervenciones, pero a un coste emocional asumible y sostenible, conocer los límites de las intervenciones y tener en cuenta el contexto de estas y sus condicionantes. También es necesario la creación de redes de iguales con las que compartir experiencias y recursos, o incluso,

© narcea, s.a. de ediciones

repositorio UNED

asistencia psicológica especializada, para aquellas personas que lo necesiten. La calidad de vida de los equipos profesionales se torna un elemento fundamental para la calidad de la atención a prestar y es un aspecto crucial para su bienestar y su capacidad a la hora de desempeñar su labor de manera efectiva.

Este capítulo pretende hacer una reflexión sobre aspectos conceptuales y prácticos que ponga el centro de análisis en el cuidado de quién cuida, como requisito esencial para garantizar la calidad y eficacia de la relación de ayuda.

IMPACTO EMOCIONAL EN LOS EQUIPOS PROFESIONALES QUE CUIDAN

El trabajo de intervención social puede tener un impacto emocional significativo en los equipos que lo llevan a cabo. Los y las profesionales que trabajan en este campo a menudo se enfrentan a situaciones difíciles y desafiantes, y el contacto directo con personas en situación de crisis y vulnerabilidad social, supone un riesgo para la salud (Romero-Martín et al., 2020; Verde et al., 2021).

Pese a la gratificación del trabajo que se realiza, el alto nivel de exigencia emocional puede convertirse en un riesgo que llegue a cristalizar en estrés y agotamiento, produciendo así, síntomas físicos y emocionales como fatiga, irritabilidad, ansiedad o depresión, entre otros. La empatía y la conexión emocional, que son fundamentales para la construcción del vínculo y facilitar la relación de ayuda, pueden, si no se manejan de manera adecuada, sumir a los equipos profesionales en procesos de sobre implicación con consecuencias negativas para su bienestar y, por ende, para la intervención. Además, la constante escucha y acompañamiento de historias traumáticas, genera un impacto vicario o trauma secundario, que consiste en la reproducción de síntomas compatibles con el trauma por la conexión e implicación con la persona que lo sufre. Así, conceptos como trauma vicario, estrés secundario y fatiga por compasión, reflejan las

© narcea, s.a. de ediciones

repositorio UNED

reacciones que pueden aparecer en los equipos profesionales que hacen intervención con personas (Tobón Restrepo, 2021).

Ha sido histórico el análisis de los factores vinculados con el estrés por cuidar, denominado *burnout*, identificando el conjunto de síntomas físicos, conductuales, afectivos o motivaciones que aparecen y afectan a la calidad de vida de los equipos profesionales. Se creó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) que ha sido el más utilizado en la investigación sobre este tema y que supuso una revolución conceptual ya que incluye que, además, no solo la experiencia subjetiva que viene de la interacción con las personas usuarias, si no también, el papel que juegan las organizaciones y las características del trabajo en que los equipos se ven afectados (Maslach y Jackson,1986).

El malestar profesional es un fenómeno complejo que puede tener múltiples causas, y así, el papel de las organizaciones y las características del trabajo también son de gran influencia en su aparición o mitigación. Las organizaciones sociales, su organización y cultura, pueden generar situaciones que favorezcan el malestar o el bienestar, por ejemplo, cuando hay situaciones de conflicto, falta de equilibrio entre la vida personal y laboral, falta de reconocimiento económico o social, o de oportunidades de crecimiento, exceso de trabajo, turnos mal organizados, entre otros, pueden aumentar el riesgo de malestar de los equipos profesionales. Generando así, mayor estrés, cansancio y desmotivación.

Diversas investigaciones sobre *burnout* en profesionales de la intervención social en España han identificado que tener mucho trabajo, poco personal, condiciones de trabajo precarias, roles de trabajo difusos y no definidos, falta de criterios a la hora de tomar las decisiones o percepción de poco apoyo en el trabajo y la falta de recursos, entre otros, impactan negativamente en la experiencia laboral de los equipos profesionales (Morales-Llamas et al, 2020; Romero-Martín, et al., 2020).

La intervención social con personas usuarias también es una fuente de estrés, pero que normalmente es gestionada por los equipos con mayor solvencia, ya que tienen formación especia-

© narcea, s.a. de ediciones

repositorio UNED

lizada para realizar esas intervenciones y cuentan con habilidades. Aun así, conviene monitorizar el impacto que reciben por prevenir situaciones de desgaste y/o de especial vulnerabilidad.

El carácter preventivo de las acciones que se desarrollen es vital de cara a mitigar los efectos que puedan tener situaciones percibidas de estrés. En ocasiones, cuando la situación vivida supera los recursos de los equipos profesionales para hacerla frente, pueden empezar a aparecer síntomas físicos y emocionales que manifiestan cansancio, disminución de la calidad de vida, y compromete el bienestar de los equipos profesionales y desde ahí, la efectividad de las intervenciones.

Por todo ello, la mejora de la satisfacción y del bienestar de los equipos profesionales, requiere de acciones a diferentes niveles que incidan en aspectos organizativos, aspectos vinculados con las condiciones laborales y un mayor reconocimiento profesional. Es necesario concienciar a los equipos en su propio autocuidado y que reciban formación especializada en aspectos vinculados con las emociones, la inteligencia emocional, y el desarrollo de estrategias para el afrontamiento del estrés y desgaste profesional y para la promoción del bienestar, la calidad de vida y la satisfacción profesional.

GÉNERO Y CALIDAD DE VIDA

Pese al discurso mediático imperante que remarca que las mujeres tienen los mismos derechos universales que los hombres, las investigaciones empíricas evidencian obstáculos en las mujeres trabajadoras a la hora de alcanzar sus logros profesionales (Díaz Santiago et al., 2022), que requieren ser analizados y visibilizados.

La presencia femenina y el rol de las mujeres en todas las esferas de la vida donde se acompaña el sufrimiento y se cuida de las personas es innegable (Anaut y Maurandi, 2019). Sin embargo, se han detectado sesgos de género en el ámbito de la investigación y de la medicina (Cislak et al., 2018), que ha

© narcea, s.a. de ediciones

repositorio UNED

generado omisiones en las estadísticas en cuanto a la variable sexo y género, con el riesgo de invisibilizar las realidades que enfrentan las mujeres (Ruiz, 2020). Por ello, es necesario aplicar un análisis de género que permita identificar la influencia de ser mujer en el desgaste profesional en el campo de los Servicios Sociales.

Aunque existen múltiples variables que se deberían tener en cuenta a la hora de realizar un diagnóstico de si las mujeres profesionales sufren mayor impacto, y también los aspectos individuales de cada persona, es necesario realizar un análisis del fenómeno global de la marginación histórica de la mujer, producto de la cultura patriarcal y sobre cómo los roles de género influyen en todas las esferas de la vida. Así, el enfoque de género permite considerar la situación de discriminación que viven las mujeres, por el mismo hecho de serlo, generando un riesgo añadido en cualquier circunstancia social y personal y una mayor vulnerabilidad para vivir situaciones de impacto o dificultad social (Tardón Recio et al., 2022).

Se debe tener en cuenta que los Servicios Sociales están feminizados, por lo que, de no tener en cuenta el factor género, se podría incurrir en realizar diagnósticos parciales que llevaran a conclusiones erróneas y no tuvieran en cuenta la situación de las mujeres en el ejercicio de su profesión. Así, se podrían perpetuar desigualdades existentes, no identificar las necesidades reales de los equipos profesionales, subestimando específicamente las de las mujeres y limitando la efectividad e impacto de las políticas de mejora que se pudieran implementar.

Muchas de las personas que acuden a los Servicios Sociales son mujeres y el género resulta un factor crucial en áreas como la violencia de género, la salud reproductiva y sexual, la igualdad salarial y la conciliación de la vida personal, entre otros. Por ello, en la relación de ayuda, aumenta la probabilidad de que las mujeres profesionales se vean identificadas con historias de vida o situaciones que han podido vivir en relación con su desigualdad con respecto a los hombres. También cabe señalar que, en problemas sociales, por ejemplo, la violencia de géne-

© narcea, s.a. de ediciones

repositorio UNED

ro, son las mujeres profesionales quienes deben intervenir por las dificultades que supondría que las mujeres se vinculen con hombres profesionales (Pérez-Viejo y Montalvo, 2011). Todos estos factores aumentan la presión asistencial de las mujeres y su exposición a situaciones de mayor intensidad.

De las mujeres se espera mayor competencia emocional y, por ende, hay una exigencia de mejor respuesta en situaciones de alto impacto emocional que puede aumentar la carga de trabajo con respecto al hombre y, así, mayor desgaste anímico. Estas, tienden a puntuar más alto en niveles de empatía con respecto a los hombres y, por ello, aumentan las posibilidades de desgaste emocional (Geoffrion et al., 2016; Sprang et al., 2007).

Otro factor de análisis tiene que ver con los desafíos de conciliación de trabajo y vida personal. Las mujeres siguen siendo responsables, mayoritariamente, del cuidado de las familias y la falta de políticas de conciliación supone una dificultad añadida para ellas. Además, también influye la privatización del Tercer Sector, en la que las organizaciones privadas que colaboran con la Administración en la provisión de servicios sociales no cuentan con las mismas condiciones laborales que la propia Administración y por ello, los salarios, horarios y características de los trabajos, también suponen una mayor presión y estrés para las mujeres.

Cabe destacar la experiencia que se ha producido con la pandemia generada por la COVID-19 y el amplio impacto que ha tenido a nivel sanitario y social, como ejemplo de los aspectos que se están discutiendo en este apartado. Pese a que se ha dado por finalizada, se han producido cambios que aún permanecen, incluso que podrían perpetuarse y es necesario analizar. La pandemia y sus consecuencias han aumentado las situaciones de vulnerabilidad, especialmente para personas en situación de dependencia previa. Así, los equipos profesionales han visto aumentada su cargo de trabajo, disminuidos los recursos para hacer frente a este aumento de necesidades y se han visto abocados a tener que realizar un esfuerzo importante por dar respuesta a las situaciones de vulnerabilidad social (Dorado et al., 2022).

© narcea, s.a. de ediciones

repositorio UNED

Se han identificado diferencias relativas al sexo y al género en cuanto al impacto sanitario, social y económico, que han generado un incrementado de las desigualdades en el plano laboral y un aumento en relación con los cuidados (Collins et al., 2020). También se ha producido una sobrecarga por los cuidados dentro de las familias que ha supuesto un factor de estrés adicional para las mujeres, porque, en muchas ocasiones, se han visto duplicadas sus tareas. Así, por un lado, en el ámbito del trabajo se ha producido un aumento de la carga asistencial, y en el ámbito personal se han añadido tareas domésticas y el cuidado de los hijos con una mayor intensidad.

Es importante destacar que de este análisis no se concluye que los hombres que forman parte de los equipos profesionales no estén expuestos a situaciones difíciles que deben ser tenidas en cuenta y enfrentadas. Si no, que es necesario abordar las desigualdades de género, promover la igualdad de oportunidades y brindar un apoyo adecuado, teniendo en cuenta todos los factores, para prevenir el desgaste profesional y fomentar el bienestar en el campo de los Servicios Sociales.

Por todo lo expuesto anteriormente, es esencial considerar el género de manera transversal en todas las intervenciones y políticas sociales para la intervención en la mejora de la calidad de vida de los equipos profesionales.

CLAVES PRÁCTICAS PARA EL CUIDADO DE EQUIPOS PROFESIONALES

En relación con las organizaciones

Las organizaciones desempeñan un papel muy relevante en la calidad de vida de los equipos profesionales. Así, las condiciones de empleo y el ambiente en el que se desarrolla el trabajo ejercen un papel que favorece o compromete el bienestar de los equipos.

Crear una cultura de cuidado, que potencie el trabajo en equipo y genere estructuras que faciliten el trabajo a realizar faci-

© narcea, s.a. de ediciones

repositorio UNED

lita la labor y minimiza los riesgos. Por ello, el apoyo y la supervisión, la promoción del desarrollo profesional, cargas de trabajo ajustadas a las capacidades de los equipos y procesos de gestión del estrés adecuados contribuyen significativamente a mejorar la calidad de vida. Además, un buen clima laboral y estilos de comunicación afectivos y efectivos, así como procesos de gestión de conflictos adecuados, son también determinantes.

A continuación, se describen algunos aspectos prácticos que son clave para el cuidado de los equipos:

- *Clima laboral:* un clima laboral positivo y saludable es fundamental para el cuidado de los equipos profesionales en los Servicios Sociales. Es necesario que se establezcan estilos de liderazgo éticos que promuevan la participación de los equipos y el bienestar. Que, además, se genere una política relacional compasiva y empática, que tenga en cuenta a todas las personas y sus necesidades, y que establezca sistemas de comunicación efectivos y afectivos.
- *Organización del trabajo:* aspectos relacionados con el volumen del trabajo, los horarios, el número de personas a atender y la distribución de las tareas, son elementos significativos de cara al impacto que pueda tener en la salud de los equipos. Adaptar las características del trabajo es fundamental para que las cargas sean manejables y los equipos no se saturen.
- *Apoyo institucional:* implica contar con los elementos necesarios para poder desarrollar el trabajo de manera adecuada y con menos riesgos. Por un lado, con supervisión y formación especializada, pero también con recursos y herramientas que ayuden a manejarse en las situaciones a las que se hacen frente.
- *Equilibrio entre vida personal y laboral:* a través de la implementación de políticas y prácticas que estimulen la compatibilidad entre trabajo y vida personal, y que permitan a los equipos profesionales poder desarrollar sus obligaciones e intereses personales desde el equilibrio y bienestar.

© narcea, s.a. de ediciones

repositorio UNED

- *Reconocimiento y valoración profesional:* que en el entorno laboral se valore y reconozca el valioso trabajo que se desarrolla es importante de cara a la satisfacción de los equipos profesionales. Por ello, establecer sistemas de reconocimiento de la profesión, y de agradecimiento a la labor que se realiza es un factor de impacto en el bienestar de los equipos.
- *Oportunidades de desarrollo profesional:* las posibilidades y crecimiento profesional aumenta la probabilidad de que los equipos profesionales asuman retos, se motiven y sienten mayor satisfacción.
- *Fomentar la participación en la toma de decisiones:* es un aspecto fundamental que permite mejorar el éxito del trabajo a realizar. Empodera a los equipos, mejora la calidad de las decisiones, impulsa el crecimiento profesional, fomenta la creatividad, la innovación y la motivación, y contribuye a un clima laboral positivo.
- *Promoción de la igualdad de oportunidades:* la promoción de la igualdad implica eliminar barreras y prejuicios de género que puedan existir en cualquier momento del desarrollo del trabajo. Las políticas de igualdad de género permiten crear entornos donde todas las personas puedan alcanzar su máximo potencial sin discriminación basada en su género.
- *Gestión de la diversidad:* implica apreciar, respetar y gestionar de manera efectiva las diferencias individuales y grupales en el entorno laboral. Para ello es necesario crear un clima inclusivo que entienda el valor de la diferencia en todas sus formas género, edad, origen étnico, religión, orientación sexual, habilidades y experiencias.

En relación con los equipos profesionales

Los equipos profesionales también juegan un papel protagonista en su propia mejora de la calidad de vida, por lo que es necesario que tengan conciencia de la necesidad del cuidado

© narcea, s.a. de ediciones

repositorio UNED

propio e integren estrategias que les permitan manejar las situaciones con suficiente solvencia técnica para prevenir el desgaste emocional y promover el bienestar (Benito et al., 2011). A continuación, describirnos algunos aspectos prácticos que son clave para el cuidado de los equipos:

- *Autoconocimiento y autoobservación:* conocerse y saber identificar las fortalezas y debilidades propias es importante de cara a respetar nuestras características y también a iniciar procesos óptimos que nos permitan sentirnos mejor. Además, observarnos permite poder identificar los diferentes procesos que se viven en la intervención y el impacto que estos tienen.
- *Límites de la intervención:* los resultados de la intervención no dependen solo de las habilidades profesionales. Existen factores de la persona, grupo o comunidad y del contexto que los determinan. Por ello, es necesario conocer las limitaciones que tiene una intervención social y entenderla como un proceso que aumenta la probabilidad de un resultado buscado, pero que no todo depende de ese proceso. Así, en ocasiones se puede hacer una buena intervención pero que no consiga el resultado adecuado. Es vital manejar las emociones que generan en los equipos profesionales los resultados, por ejemplo, la frustración, para que no supongan un aspecto que impacte negativamente.
- *Gestión emocional*: las emociones juegan un papel muy relevante en la relación de ayuda. Estas, aparecen constantemente pudiendo facilitar o dificultar la propia relación incluso pudiendo comprometer el bienestar de los equipos. Por ello, es muy relevante aprender a identificar las emociones, reconocerlas en los demás y en mi para manejar con éxito las relaciones.
- *Hábitos de vida saludable:* descansar y un sueño reparador, una alimentación saludable y el ejercicio físico regular, son aspectos de gran impacto en la calidad de vida. Dedicar tiempo a una vida sana y cuidada, permite a los

© narcea, s.a. de ediciones

repositorio UNED

equipos disponer de mayor salud y minimizar el impacto de efecto del trabajo en sus vidas.

- *Ocio y tiempo libre:* dedicar tiempo a realizar actividades que te hagan sentir bien y te aporten energía es fundamental para el bienestar emocional. Además, cultivar relaciones positivas y sanas también evita fuentes de malestar y promueven de manera muy significativa el bienestar.
- *Gestión del estrés:* la vida está llena de generadores de estrés, por lo que es fundamental identificarlos y desarrollar recursos para hacerlos frente. Así, mejora la calidad de vida y, por ende, identifica las fuentes de estrés en tu vida y busca formas saludables de manejarlo. Puedes probar técnicas de relajación, como la meditación, la respiración profunda o el yoga. Encuentra actividades que te ayuden a desconectar y relajarte, como leer, escuchar música o dar paseos al aire libre.
- *Apoyo profesional:* en ocasiones los recursos personales no son suficientes para hacer frente a situaciones que aparecen. Por ello, es importante, en caso de necesitarlo, buscar apoyos que promuevan el bienestar emocional y la salud mental.
- *Plan de cuidados profesionales*: establecer un plan de cuidado profesional como estrategia individual y personalizada que identifique los elementos de mejora que se puedan realizar, y establecer metas personales para integrar el autocuidado como un elemento central y sostenido, no solo de la vida profesional, sino también de la personal.

CONCLUSIONES

La intervención que realizan los equipos profesionales dentro de los Servicios Sociales se enmarca en las profesiones de ayuda, cuyo objetivo es promover el bienestar y mejorar la calidad de vida de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad y/o exclusión social.

© narcea, s.a. de ediciones

repositorio UNED

El trabajo con individuos, familias, grupos y comunidades que enfrentan dificultades en diferentes aspectos de sus vidas, es complejo y requiere de habilidades específicas que permitan manejar las situaciones de alto impacto emocional que se viven durante los procesos de ayuda. La exposición a este tipo de situaciones difíciles y la escucha constante de historias traumáticas como abuso, pobreza, enfermedad mental, entre otras, puede llevar a los equipos a experimentar un desgaste emocional que comprometa su bienestar, generando síntomas como la angustia, ansiedad o depresión, entre otros.

Los riesgos asociados a la intervención social se pueden mitigar supervisando las intervenciones que realizan y monitorizando cómo los equipos asimilan las experiencias de intervención. También a través de formación especializada que vaya encaminada a mejorar el manejo de las habilidades en la relación de ayuda y que incluya específicamente cómo gestionar la esfera emocional, tanto propia, como de las personas con las que se interviene. Esta formación debe incluir las estrategias de cuidado como un elemento transversal y central del desarrollo de la intervención social. Por último, pero no menos importante, cuidar al que cuida, requiere de apoyo institucional y de un clima organizacional que entienda los riesgos del ejercicio de la profesión y promueva los cuidados, generando así, entornos seguro y políticas de protección para los equipos profesionales.

Las mujeres en el campo de los Servicios Sociales a menudo enfrentan barreras estructurales, como la desigualdad de oportunidades o mayores dificultades de conciliación de la vida familiar y personal, lo que genera una presión adicional que aumenta el desgaste profesional. Por ello, toda medida que se plantee en el cuidado de los equipos debe incluir el factor género como un elemento importante en el análisis y en el desarrollo de estrategias.

Prevenir el desgaste emocional y promover el bienestar de los equipos profesionales que trabajan en los Servicios Sociales forma parte de la estrategia global de lucha contra la exclusión social y por la justicia social. Esto, beneficia no solo a los equi-

© narcea, s.a. de ediciones

repositorio UNED

pos profesionales y a su calidad de vida, sino también mejora la calidad de la asistencia y mejora las intervenciones realizadas. Además, fortalece las organizaciones y aumenta la satisfacción de todas las personas que se relacionan con estas creando un clima basado en la salud laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anaut Bravo, S., y Maurandi Guirado, R. (2019). Hacia la profesionalización del Trabajo Social, una profesión con rostro de mujer. En A. Gutiérrez (ed.), *Sobre los orígenes, transformaciones y actualidad del Trabajo Social.* UNED.

Benito, E., Arranz, P. y Cancio, H. (2011). Herramientas para el autocuidado del profesional que atiende a personas que sufren. *Formación Médica Continuada en Atención Primaria 18*(2) 59-65. http://dx.doi.org/10.1016/S1134-2072(11)70023-8

Cislak, A., Formanowicz, M. & Saguy, T. (2018). Bias against research on gender bias. *Scientometrics 115*, 189-200. https://doi.org/10.1007/s11192-018-2667-0

Collins, C., Landivar, L.C., Ruppanner, L. & Scarborough, W.J. (2021). COVID-19 and the gender gap in work hours. *Gender, Work, and Organization, 28*(Suppl 1), 101-112.

Díaz Santiago, M.J, Aguado, E. y Galán, A. (2022). Segregación ocupacional de género. *Mujeres y Trabajo*, *101.* https://doi.org/10.5209/stra.84251

Dorado, A., Pérez-Viejo, J.M., Mercado, E., y Prado, S. (2022). Percepción de los equipos profesionales de los Centros Municipales de mayores del distrito de Ciudad Lineal de Madrid sobre la atención prestada a las personas mayores durante la crisis Covid-19. *Revista Prima Social, 36,* 315-343.

Geoffrion, S., Morselli, C. y Guay, S. (2016). Rethinking Compassion Fatigue Through the Lens of Professional Identity. *Trauma, Violence & Abuse, 17,* 3. 10.1177/1524838015584362

Maslach, C. & Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory. Palo Alto*. Consulting Pshicologist Press.

© narcea, s.a. de ediciones

repositorio UNED

Morales-Llamas, Z., Pérez-Hernández, S. y Rodríguez-Suárez, G. (2020). Estudio exploratorio sobre el síndrome de Burnout en la profesión de trabajo social y su relación con variables del contexto laboral. *Trabajo Social Global–Global Social Work, 10*(19), 304-321. http://dx.doi.org/10.30827/tsg-gsw.v10i19.11375

Pérez-Viejo, J.M y Montalvo, A. (2011). *Violencia de género: prevención, detección y atención*. Grupo 5.

Ruiz, M.T. (2020). Las estadísticas sanitarias y la invisibilidad por sexo y de género durante la epidemia de COVID-19. *Gaceta Sanitaria, 35*(1), 95–98.

Romero-Martín, S., Elboj-Saso, C. e Iñiguez-Berrozpe, T. (2020). Burnout entre los/as profesionales del Trabajo Social en España. Estado de la cuestión. *Trabajo Social Global – Global Social Work, 10*(19), 48-78. http://dx.doi.org/10.30827/tsg-gsw.v10i19.15342

Tardón Recio, B., Mateos Casado, C. y Pérez-Viejo, J.M. (2022): "Atención sin daño, acompañamiento y reparación de las violencias sexuales contra las mujeres: hacia un modelo de respuesta crítico holístico", *Methaodos, Revista de Ciencias Sociales, 10*(1): 11-26. http://dx.doi.org/10.17502/mrcs.v10i1.535

Sprang, G., Clark, J.J. y Whitt-Woosley, A. (2007). Compassion Fatigue, Compassion Satisfaction, and Burnout: Factors Impacting a Professional's Quality of Life. *Journal of Loss and Trauma*, *12*(3), 259-280.

Tobón Restrepo, L.J. (2021). Fatiga por compasión y autocuidado en profesionales de la salud. El campo del cuidado y la responsabilidad personal. *El Ágora USB. 21*(2), 726-747. 10.21500/16578031.4792

Verde Diego, C., González Rodríguez, R., Frieiro, P., & Fernández Arias, T. (2021). Prevalencia del burnout en el Sistema de Servicios Sociales: estudio transversal en Servicios Sociales comunitarios. *Index de Enfermería, 30*(3), 174-178.

repositorio UNED

© narcea, s.a. de ediciones