

# La Misión de Cuidarnos



Herramientas prácticas para cuidar de nosotros y de nuestros equipos.



# ÍNDICE DE CONTENIDO

|                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------|----|
| <b>1. Apertura</b>                                           | 3  |
| <b>2. Entender el riesgo psicosocial del oficio</b>          | 6  |
| 2.1. Recurso (Autoevaluación de señales de alerta)           | 8  |
| <b>3. Cuidarnos</b>                                          | 9  |
| 3.1. Recurso (Técnicas para salir de un momento de ansiedad) | 11 |
| 3.2. Recurso (Mis límites personales)                        | 13 |
| <b>4. Construir ambientes sanos</b>                          | 14 |
| 4.1. Recurso (Diagnóstico rápido de clima de equipo)         | 16 |
| <b>5. Antes de una cobertura</b>                             | 17 |
| 5.1. Recurso (Ficha de cobertura)                            | 19 |
| <b>6. Durante la cobertura</b>                               | 20 |
| 6.1. Recurso (Guion de chequeo periódico)                    | 22 |
| <b>7. Después del evento</b>                                 | 23 |
| 7.1. Recurso (Facilitar defusing y debriefing)               | 25 |
| <b>8. ¿Cómo retomar?</b>                                     | 26 |
| 8.1. Recurso (Ficha de ritual de cierre)                     | 28 |
| <b>9. Construí tu propio protocolo</b>                       | 29 |
| 9.1. Recurso (Plantilla de protocolo institucional)          | 30 |
| <b>10. Otros recursos: dónde profundizar o pedir ayuda</b>   | 31 |
| <b>11. Créditos</b>                                          | 33 |

# APERTURA

El periodismo nos coloca constantemente frente a historias, conflictos y situaciones que pueden desgastarnos con el tiempo. Incluso el mismo hecho de estar alerta a la incertidumbre de los contextos políticos, ya puede implicar un impacto emocional.





Estos impactos se agravan cuando, de forma injusta, toca ejercer la labor en contextos de criminalización, amenazas o exilio. Cuando esos momentos llegan, muchas veces se responde con protocolos de seguridad física o digital, pero tan importante como ellos es la **seguridad psicoemocional** porque la mente también está expuesta al desgaste.

Por ello creamos este kit de herramientas a partir del **acompañamiento real** a equipos periodísticos que atraviesan contextos adversos. Es necesario aclarar que no es un manual clínico ni reemplaza la **atención psicológica profesional**. Lo que busca es ofrecer recursos básicos para el cuidado tanto individual como colectivo.

**En este documento encontrarás** información sobre qué hacer antes de una cobertura de riesgo, cómo acompañarse durante ella, cómo descargar lo vivido después, y cómo evitar que el desgaste se acumule cobertura tras cobertura hasta volverse crónico.



#### **Antes**

Qué hacer antes de una cobertura de riesgo



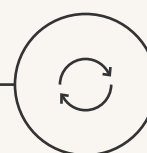
#### **Durante**

Cómo acompañarse durante ella



#### **Después**

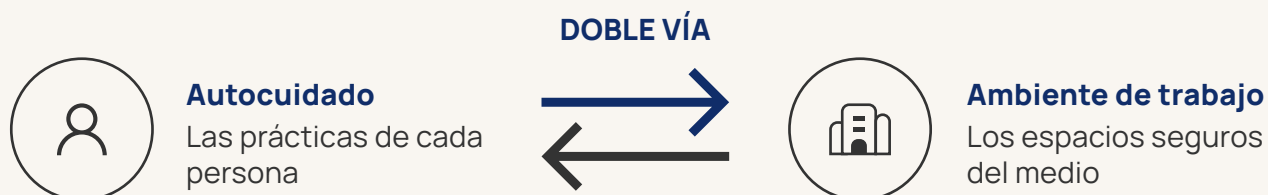
Cómo descargar lo vivido



#### **Regreso**

Cómo evitar que el desgaste se acumule

Tener esas prácticas es una **responsabilidad en doble vía**. Podés tener las mejores prácticas de autocuidado pero si el ambiente de trabajo es desgastante, no alcanzará. Al mismo tiempo, un medio puede invertir en crear espacios seguros pero si no te cuidas a ti, tu situación puede afectar al resto.



No es necesario llegar al exilio para implementar algunas de estas recomendaciones. Estas prácticas no demandan presupuesto, personal clínico o estructuras que un medio pequeño no pueda construir. Son herramientas básicas para la misión del cuidado mutuo.



# ENTENDER EL RIESGO PSICOSOCIAL DEL OFICIO

El riesgo psicosocial es la probabilidad de que una persona desarrolle respuestas emocionales, cognitivas o de conducta que dejan de ser funcionales frente a una situación de estrés, amenaza o incertidumbre sostenida. **No es una debilidad individual:** es una respuesta esperable ante una exposición constante a crisis, violencia o presión.

Puede que consideres que eres una persona con capacidad de trabajar en situaciones de estrés o que ya sabés cómo o cuánto te demorará reponerte de una cobertura exigente. Sin embargo, esas capacidades pueden dejar de funcionar y no necesariamente ante un evento mayor de lo acostumbrado.

**Ese riesgo se expresa en tres planos:**



## **En lo cognitivo,**

aparecen sesgos como la paranoia situacional (leer amenaza donde no la hay, o dejar de percibirla donde sí existe) y el pensamiento dicotómico, que simplifica decisiones complejas en términos de todo o nada.



## **En lo emocional,**

la ansiedad sostenida, la irritabilidad contenida que en algún momento explota, y la desensibilización progresiva ante hechos que antes generaban impacto.



## **En lo conductual,**

la impulsividad, las reacciones desproporcionadas, y las conductas de evitación o, en el extremo opuesto, de confrontación excesiva.



Trabajar desde la clandestinidad o el exilio no crea estos riesgos, pero los intensifica. La imposibilidad de estar en el lugar cubriendo la noticia, la dificultad para contactar fuentes o la fragmentación de los equipos, crean un desgaste que se suma al hecho de tener que cambiar las rutinas, alejarse de la familia o de los círculos sociales de apoyo.

**El exilio no crea estos riesgos, pero los intensifica**



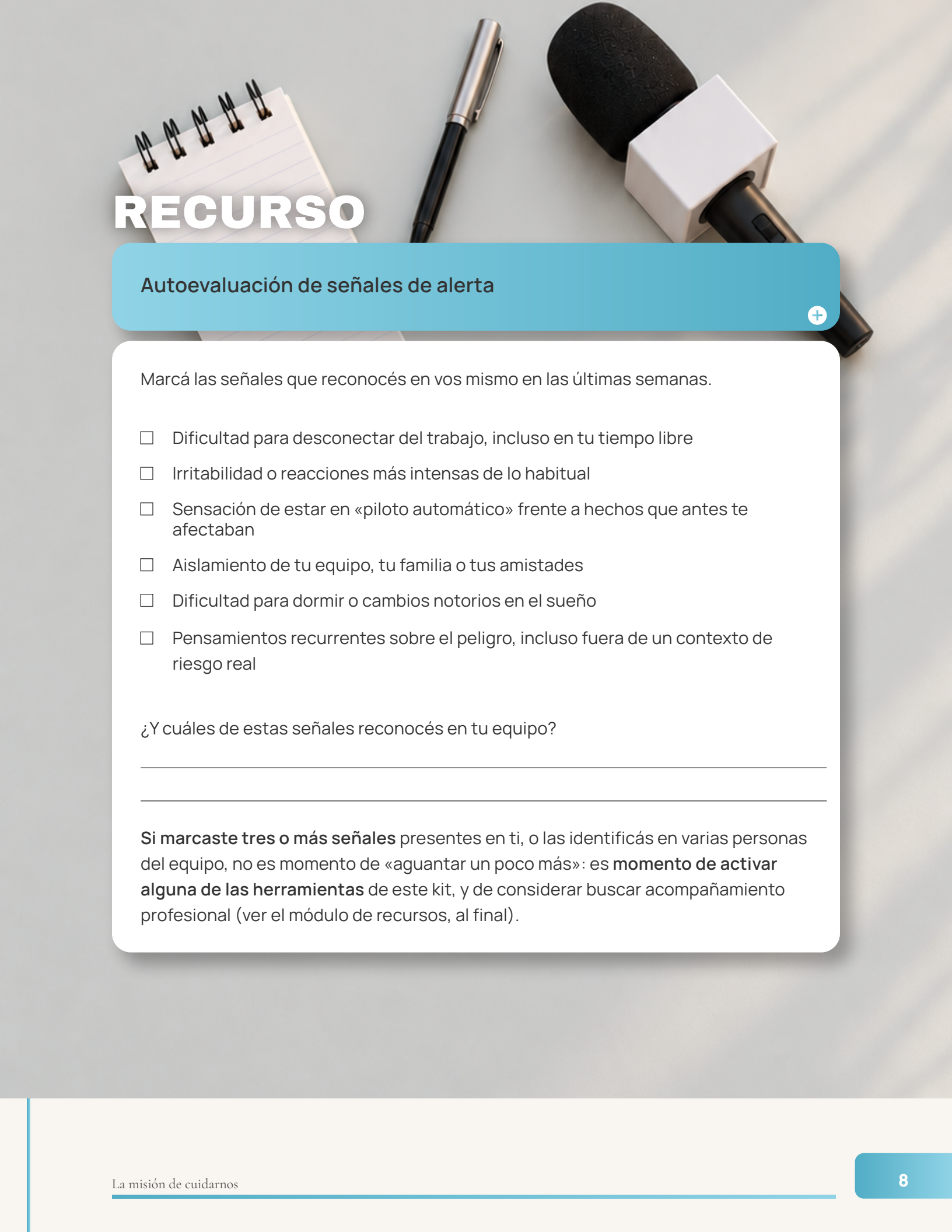
-  Imposibilidad de estar en el lugar cubriendo la noticia
-  Dificultad para contactar fuentes
-  Fragmentación de los equipos
-  Cambio de rutinas
-  Lejanía de la familia y de los círculos sociales de apoyo

Hablar de ello y abordarlo es necesario porque si no se trabaja a tiempo, ese desgaste se traslada al cuerpo, afecta las relaciones sociales e incluso la relación y percepción que tenemos de nosotros mismos.



**Si no se trabaja a tiempo, el desgaste...**





# RECURSO

## Autoevaluación de señales de alerta



Marcá las señales que reconocés en vos mismo en las últimas semanas.

- ☐ Dificultad para desconectar del trabajo, incluso en tu tiempo libre
- ☐ Irritabilidad o reacciones más intensas de lo habitual
- ☐ Sensación de estar en «piloto automático» frente a hechos que antes te afectaban
- ☐ Aislamiento de tu equipo, tu familia o tus amistades
- ☐ Dificultad para dormir o cambios notorios en el sueño
- ☐ Pensamientos recurrentes sobre el peligro, incluso fuera de un contexto de riesgo real

¿Y cuáles de estas señales reconocés en tu equipo?

---

---

Si **marcaste tres o más señales** presentes en ti, o las identificás en varias personas del equipo, no es momento de «aguantar un poco más»: es **momento de activar alguna de las herramientas** de este kit, y de considerar buscar acompañamiento profesional (ver el módulo de recursos, al final).

# CUIDARNOS

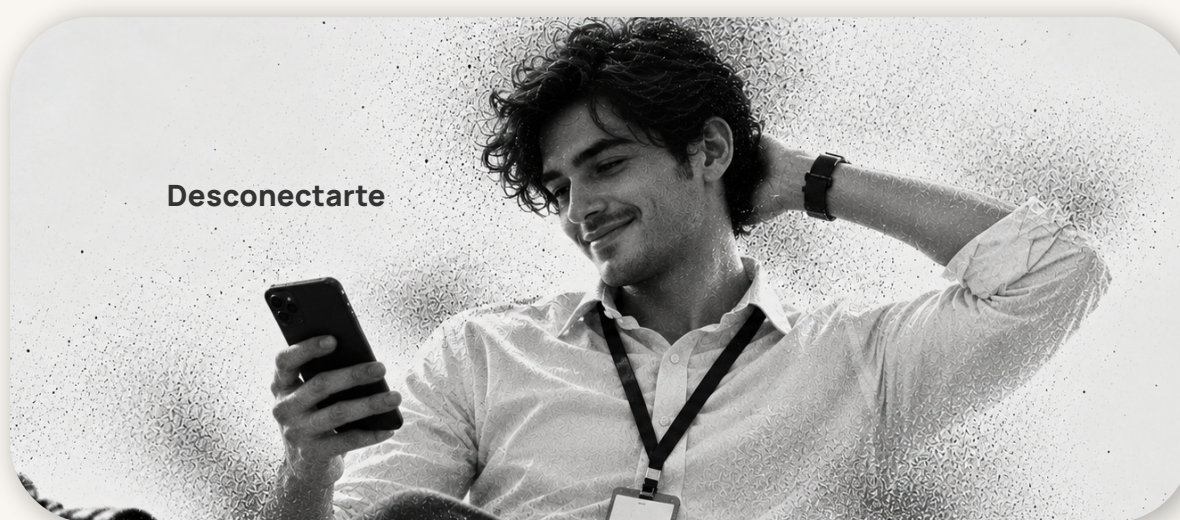
El cuidado personal es lo que te permite seguir haciendo este oficio sin que te vaya cobrando, cobertura tras cobertura, algo que después cuesta mucho más recuperar. Hay dos cosas básicas que pueden serte de ayuda:

**Poner límites al trabajo:** El límite que más rápido se disuelve cuando se trabaja desde casa, es el de horario. Sin una oficina que marque un antes y un después, la jornada tiende a estirarse sola: el mensaje que se responde a las diez de la noche, la reunión que se agenda "rapidito" fuera de horario. Definir con claridad **a qué hora empieza y a qué hora termina tu jornada**, y sostenerlo, no es rigidez: es lo que evita que el trabajo ocupe cada espacio disponible de tu vida.



Ayuda tener alguna señal física que marque el cierre: cerrar la laptop, cambiar de espacio dentro de la casa, silenciar notificaciones fuera de ese horario acordado.

**Desconectarte:** Muchas veces decidimos desconectarnos del trabajo pero cuando entramos a redes sociales volvemos a engancharnos con ello. Pasa porque las plataformas son una de nuestras herramientas y constantemente seguimos otras cuentas de noticias o fuentes de información que se mezclan con cuentas de entretenimiento. Para facilitar la desconexión puedes crear cuentas profesionales y **tener cuentas alternas** en las que deliberadamente no sigas contenido noticioso. Lo mejor siempre será desconectarte por completo.



  
**Usa cuentas  
alternas sin noticias**

  
**Desconéctate  
por completo**

**Un tercer espacio:** Para facilitar tu desconexión y recargar energías puede ayudarte cultivar **un espacio ajeno a tu trabajo y la familia**. Para algunas personas funcionan las iglesias, para otras los gimnasios o alguna práctica artística. La idea es que estos espacios sean ajenos a los que ocupás por tu trabajo. Proteger ese espacio con la misma seriedad con la que protegés una fuente es parte del oficio, no una distracción de él.

**Un tercer espacio**

  
**Actividad  
física**

  
**Práctica  
artística**

  
**Espacio  
comunitario**

Incluso con estos hábitos sostenidos, van a aparecer momentos puntuales de ansiedad, estrés agudo o confusión que necesitan una respuesta inmediata, no solo una rutina de fondo. Para eso sirve el recurso que sigue.

# RECURSO

## Técnicas para salir de un momento de ansiedad



Estas son algunas herramientas breves para cuando sentís que el momento te está desbordando. No reemplazan el resto de este kit ni la atención profesional pero ayudan a salir del momento puntual.

### Técnica 5-4-3-2-1 (para anclarte al presente):

Busca un momento de silencio y sin interrupciones y procura hacer las siguientes cinco cosas concentrando tu atención en ello. Esto te ayudará a conectarte con tus sentidos:



Nombrá 5 cosas que podés ver a tu alrededor.



Nombrá 4 cosas que podés tocar.



Nombrá 3 cosas que podés escuchar.



Nombrá 2 cosas que podés oler.



Nombrá 1 cosa que podés saborear, o que te gustaría saborear.

### Respiración para bajar la activación:



Inhalá contando  
hasta 4



Sostené el aire  
contando hasta 4



Exhalá lento  
contando hasta 6  
(más largo que la inhalación)

↻ Repetí de 4 a 6 veces, sin apurarte

Si estas técnicas no logran bajar la intensidad de lo que sentís, o si necesitás recurrir a ellas con mucha frecuencia, es momento de buscar apoyo (del equipo o profesional) y no de seguir intentando resolverlo en soledad.

# RECURSO

## Mis límites personales



Completá esta ficha para vos mismo/a. No hay respuestas correctas, solo las que funcionan para tu situación.

¿A qué hora empieza y a qué hora termina tu jornada laboral, incluso trabajando desde casa?

---

---

¿Qué señal marca, físicamente, el fin de tu jornada?

---

---

¿Tenés un espacio de trabajo separado, aunque sea simbólicamente, del resto de tu casa?

---

---

¿Qué notificaciones podés silenciar fuera de tu horario acordado?

---

---

¿Qué actividad o relación en tu vida no tiene nada que ver con tu trabajo, y la protegés activamente?

---

---

# CONSTRUIR AMBIENTES SANOS

Los protocolos de emergencia importan, pero no alcanzan cuando el ambiente cotidiano del equipo ya está desgastado.

Un equipo que solo se organiza para cumplir con su trabajo, reaccionar a las crisis políticas o a los momentos de emergencias de seguridad, es más vulnerable que uno que ha convivido en un **entorno saludable de cooperación** y de apoyo mutuo.



Construir ese ambiente es principalmente tarea de quienes lideran los medios pero no son las únicas personas responsables. Es más, en contextos sumamente demandantes es probable que las personas en puestos de dirección estén sobrecargadas. Allí puede ser aún más útil que los equipos también se involucren en crear o impulsar buenas prácticas.

Crear este tipo de espacios implica garantizar, como primer paso, que **nadie debe tener miedo a expresar desacuerdos** o hablar del cansancio sin que se le perciba como una persona débil o poco comprometida.

Tener esos espacios para hablar y conocernos más allá de la revisión de deadlines, permite prácticas sanas como:



Adecuar la carga de trabajo de forma realista y acorde al momento emocional de la persona.



Establecer días extras de desconexión y descanso para garantizar la recuperación.



Incluir en la planificación temas o actividades que también le permitan al equipo explorar otros intereses profesionales.

Un ambiente sano también se construye desde el lenguaje: cómo se habla del error, cómo se comunican los cambios de dirección editorial, cómo se manejan los desacuerdos. Un equipo que se conoce bien, se comunica mejor y por ende, responderá mejor cuando llega una situación de riesgo real, porque no tiene que aprender a confiar en medio de la crisis.

### El lenguaje del equipo



**Cómo se habla del error**



**Cómo se comunican los cambios de dirección editorial**



**Cómo se manejan los desacuerdos**

# RECURSO

## Diagnóstico rápido de clima de equipo



¿Qué tan seguro se siente cada integrante del equipo para pedir ayuda sin temor a ser juzgado?

---

---

¿Existe un espacio regular (no solo ante emergencias) donde el equipo pueda hablar de cómo está, más allá de las tareas pendientes?

---

---

¿Cuándo fue la última vez que se reconoció explícitamente el trabajo de alguien del equipo?

---

---

¿Qué carga de trabajo sería razonable sostener en el tiempo, sin comprometer la salud del equipo?

---

---

### Tres prácticas de liderazgo saludable para empezar esta semana

- Establecer conversaciones individuales para hablar sin agenda con cada persona del equipo.
- Reservar quince minutos de la reunión semanal para hablar del equipo, no solo de la agenda.
- Nombrar en voz alta cuando algo salió bien, no solo cuando algo falló.

# ANTES DE UNA COBERTURA

Toda cobertura de riesgo debería empezar antes de salir, con una reunión breve que cumpla dos funciones: planificar la logística, anticipar lo que se puede enfrentar, y descargar la ansiedad que naturalmente genera saber que se viene una cobertura compleja.

El primer paso para ello es definir qué personas realizarán la cobertura. Damos por hecho que quien la realiza es quien viene dando seguimiento a esa fuente o a ese caso pero siempre **es importante verificar su situación en el momento**. ¿Se siente bien para salir a campo? ¿Ha podido descansar previamente o ha estado sometida a constantes presiones? Si una persona no está bien antes de la cobertura, aumenta la vulnerabilidad tanto para ella como para el equipo.

Definir qué  
personas  
realizarán la  
cobertura

Verificar su  
situación



Es importante que esa persona pueda tomar una decisión informada. Es decir que conozca tanto lo que se espera de la cobertura (productos, enfoques, etc), como los riesgos.

Una vez articulado el equipo, se realiza la reunión inicial, **el debriefing de preparación**, no necesita ser extensa ni formal. Necesita cubrir puntos concretos:

### **Debriefing de preparación**



Quién queda a cargo de dar seguimiento a la persona que sale a cubrir.



Qué se sabe de la zona y quién puede orientar sobre ella.



Con qué frecuencia van a tener contacto.



Dónde está el centro médico y el puesto policial más cercanos.



Qué factores de riesgo tiene el lugar, tanto físicos (terreno, clima, presencia de actores armados o de crimen organizado) como psicológicos (miedo paralizante, ansiedad anticipatoria, la tensión de estar en un entorno desconocido).



Qué contactos de emergencia tiene la persona, tanto profesionales como personales.



Un punto que suele faltar en los protocolos improvisados: **acordar una palabra clave**. Una palabra o frase simple que, dicha en cualquier comunicación, alerte al equipo de que algo no está bien, sin necesidad de explicarlo en el momento. Esto es tan útil en una cobertura en terreno como en una comunicación por chat que alguien pueda estar leyendo por encima del hombro de quien la escribe.

Y un último punto, casi siempre ausente: **pensar qué puede pasar después**. Represalias por la cobertura, exposición de fuentes que fueron entrevistadas, necesidad de monitorear comunicaciones tras la publicación. Planificarlo antes de salir evita improvisar una respuesta cuando ya es tarde.

## Ficha de cobertura



Completá esta ficha antes de cada cobertura de riesgo. Podés adaptar las categorías a tu contexto.

Persona(s) que realiza(n) la cobertura

---

Encargado/a de seguimiento en la redacción

---

Frecuencia de contacto acordada \_\_\_\_\_

Factores de riesgo del lugar (físicos)

---

---

---

Factores de riesgo psicológicos anticipados

---

---

---

Contactos de apoyo en la zona

---

Palabra clave de emergencia acordada \_\_\_\_\_

¿Qué hacer si se activa la palabra clave o se pierde el contacto?

---

¿Qué puede pasar después de publicar?

---

---

# DURANTE LA COBERTURA

El acompañamiento durante una cobertura de riesgo **tiene un equilibrio difícil**: suficiente contacto para detectar a tiempo si algo se complica pero sin un exceso que haga sentir a la persona vigilada y controlada.



La frecuencia acordada en el **debriefing inicial** (dos veces al día, por ejemplo, o después de cada actividad de riesgo específica) debería ser suficiente y no más. Lo importante no es la cantidad de mensajes, sino que ambas partes sepan qué significa el silencio: a partir de cuánto tiempo sin contacto se activa el protocolo de emergencia, y quién lo activa.



**Quien se queda en la redacción** también cumple un rol activo, no solo de espera. Puede:



Monitorear el contexto (cambios de seguridad en la zona, eventos relevantes)



Sostener contacto con las personas de apoyo local acordadas de antemano.



Identificar señales de saturación en los mensajes que recibe: respuestas más cortas de lo habitual, cambios en el tono, señales de agotamiento que la persona en terreno puede no estar registrando en sí misma.

No hace falta esperar a un incidente grave para intervenir. Si algo en el contacto se siente distinto (más tensión, más silencio, un tono que no es el habitual) vale la pena preguntar directamente, incluso si la respuesta es que todo está bien.

Una parte importante es que un plan es una guía para orientar nuestra acción pero también debe haber un margen para realizar cambios.



Pedir relevo o desistir por agotamiento, debe ser una opción.



# RECURSO

## Guión de chequeo periódico



Preguntas para sumar al chequeo periódico, más allá de la logística operativa.

¿Cómo te sentís en este momento más allá de la cobertura?

---

---

¿Hay algo del entorno que te esté generando más tensión de la esperada?

---

---

¿Seguís con la misma frecuencia de contacto acordada, o necesitás ajustarla?

---

---

Señal acordada si necesitás hablar de algo que no querés escribir directamente

---

---

# DESPUÉS DEL EVENTO

Defusing y debriefing suelen confundirse, pero cumplen funciones distintas y se usan en momentos distintos.



## DEFUSING

### • Cuándo

Inmediatamente o pocas horas después de un evento estresante o crítico.

### • Objetivo

Bajar la activación emocional inmediata y ayudar a ordenar lo que pasó.

### • Es

Descarga emocional inmediata.



## DEBRIEFING

### • Cuándo

Más adelante: días o semanas después.

### • Objetivo

Analizar qué funcionó y qué no del protocolo aplicado, y ajustarlo.

### • Es

Aprendizaje organizacional.

**El defusing es una intervención breve**, que se aplica inmediatamente o pocas horas **después de un evento estresante o crítico**. Su objetivo es bajar la activación emocional inmediata, ayudar a ordenar lo que pasó en la mente de quien lo vivió, y prevenir que esa activación se intensifique en las horas siguientes. No busca analizar en profundidad ni sacar conclusiones: busca descargar.



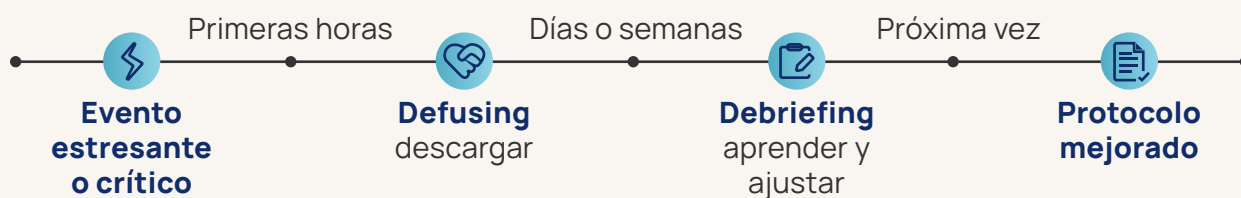


#### Tiene reglas simples pero no negociables:

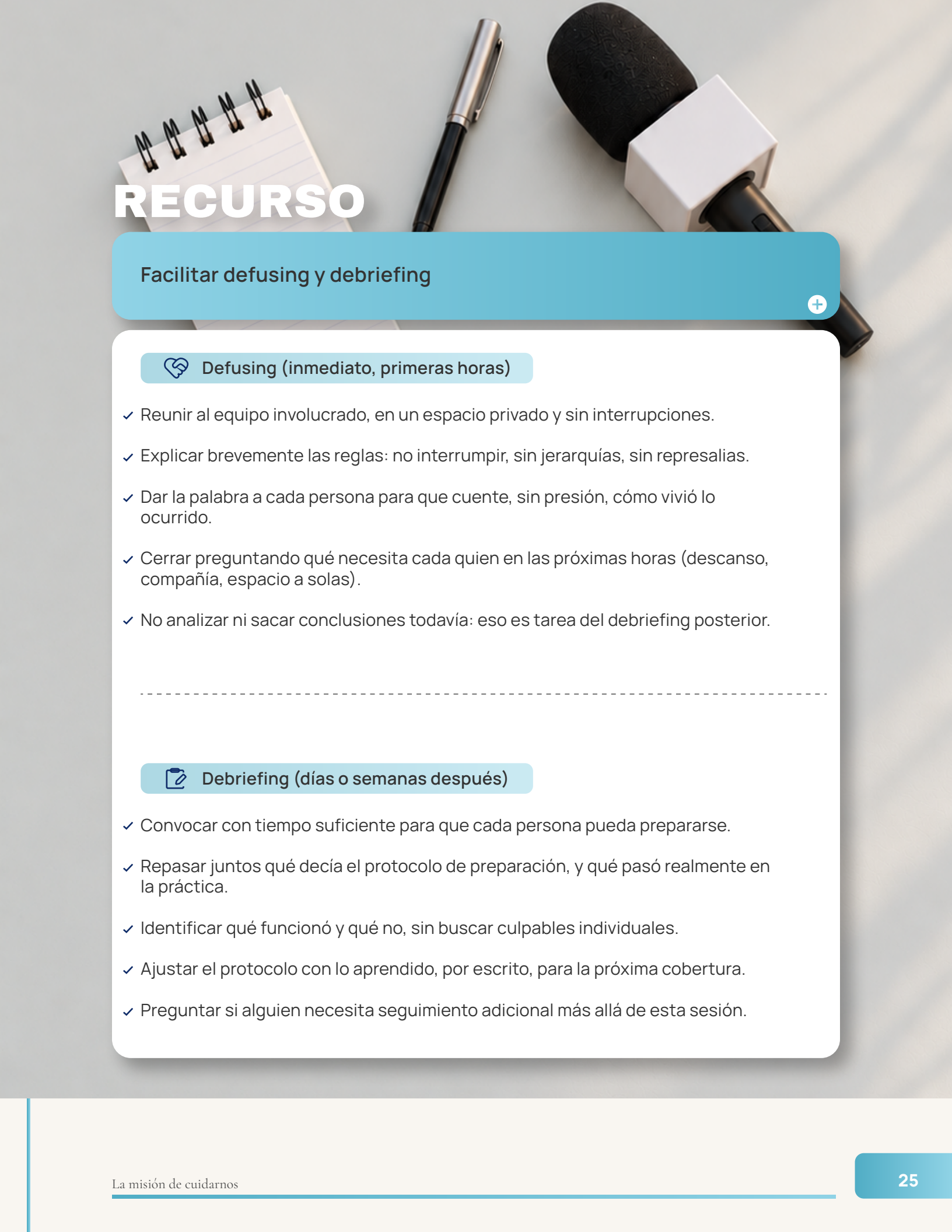
- No se puede interrumpir a quien está hablando.
- No hay jerarquías dentro de la sesión (quien dirige el medio participa en las mismas condiciones que cualquier otra persona).
- No puede haber represalias por lo que se diga ahí dentro, nunca.

**¿Qué califica como un evento estresante o crítico?** Eso lo decide la persona que se siente afectada. No necesariamente puede ser una cobertura estresante, podría ser ocasionado por un mensaje anónimo, una campaña de desprestigio, etc.

Por otra parte, **el debriefing es un proceso más estructurado** que se realiza más adelante (días o semanas después), con el objetivo de analizar qué funcionó y qué no del protocolo aplicado, y ajustarlo para la próxima cobertura. Mientras el defusing es descarga emocional inmediata, **el debriefing es aprendizaje organizacional**: convierte lo vivido en un protocolo mejor para la próxima vez.



Ninguna de las dos técnicas requiere formación clínica para facilitarla dentro del equipo, aunque si hay señales de un impacto más profundo, estas herramientas no reemplazan la derivación a atención psicológica especializada.



# RECURSO

## Facilitar defusing y debriefing



### Defusing (inmediato, primeras horas)

- ✓ Reunir al equipo involucrado, en un espacio privado y sin interrupciones.
  - ✓ Explicar brevemente las reglas: no interrumpir, sin jerarquías, sin represalias.
  - ✓ Dar la palabra a cada persona para que cuente, sin presión, cómo vivió lo ocurrido.
  - ✓ Cerrar preguntando qué necesita cada quien en las próximas horas (descanso, compañía, espacio a solas).
  - ✓ No analizar ni sacar conclusiones todavía: eso es tarea del debriefing posterior.
- 

### Debriefing (días o semanas después)

- ✓ Convocar con tiempo suficiente para que cada persona pueda prepararse.
- ✓ Repasar juntos qué decía el protocolo de preparación, y qué pasó realmente en la práctica.
- ✓ Identificar qué funcionó y qué no, sin buscar culpables individuales.
- ✓ Ajustar el protocolo con lo aprendido, por escrito, para la próxima cobertura.
- ✓ Preguntar si alguien necesita seguimiento adicional más allá de esta sesión.

# ¿CÓMO RETOMAR?



Existe una tendencia a pensar que una cobertura termina cuando se entrega la nota. **Para el cuerpo y la mente de quien la hizo, casi nunca es así.** El regreso a la rutina, a la familia, al entorno cotidiano, es un proceso que también necesita ser acompañado, y que si se ignora, es exactamente donde el estrés empieza a acumularse de forma crónica.

## Algunas prácticas simples ayudan en ese proceso:



Darse un margen de tiempo antes de asumir la próxima tarea de alto impacto, en vez de encadenar coberturas sin pausa.



Nombrar explícitamente la transición: “ya terminé esto, ahora vuelvo a mi vida cotidiana”.



Sostener rutinas de recuperación que ya funcionaban antes de la cobertura, en vez de abandonarlas justo cuando más se necesitan.

Desconectar del entorno laboral después de una cobertura exigente no es falta de compromiso: es lo que permite sostener el compromiso en el tiempo. Un periodista que encadena cobertura tras cobertura sin ningún margen de recuperación no rinde más, acumula un desgaste que tarde o temprano se cobra, en la calidad del trabajo o en la salud de la persona.

Partiendo de ello, no podemos equiparar 4 horas de cobertura exigente con 4 horas de trabajo de escritorio. El tiempo de recuperación debe establecerse acorde a la exigencia de la actividad y su impacto personal.



Es posible que alguien del equipo prefiera seguir trabajando, por compromiso con la cobertura o como una forma de mantener ocupada su mente, en ese caso pueden asignarse tareas menos exigentes para facilitar su recuperación sin apartarte del día a día.



# RECURSO

## Ficha de ritual de cierre



Diseña tu propio ritual de cierre después de una cobertura exigente. No tiene que ser elaborado: tiene que ser consistente.

¿Qué actividad marca el fin de una cobertura y el regreso a tu vida cotidiana?

---

---

¿Cuánto tiempo necesitas, idealmente, antes de asumir la próxima tarea de alto impacto?

---

---

¿Con quién te ayuda hablar, o no hablar, después de una cobertura difícil?

---

---

¿Qué señal te indica o que todavía no estás en capacidad para asumir la siguiente cobertura?

---

---

# CONSTRUI TU PROPIO PROTOCOLO

Todo lo anterior tiene más valor cuando se **convierte en un protocolo escrito**, propio de tu medio, y no en una serie de buenas intenciones dispersas que dependen de que alguien las recuerde.

No existe un protocolo único que sirva para todos los medios: el tamaño del equipo, los recursos disponibles, el tipo de cobertura y el nivel de riesgo específico del contexto cambian lo que tiene sentido incluir. Lo que sí es determinante es que aborde el antes, durante, después, y el regreso a la rutina, más una base de cultura organizacional que sostiene todo lo anterior.

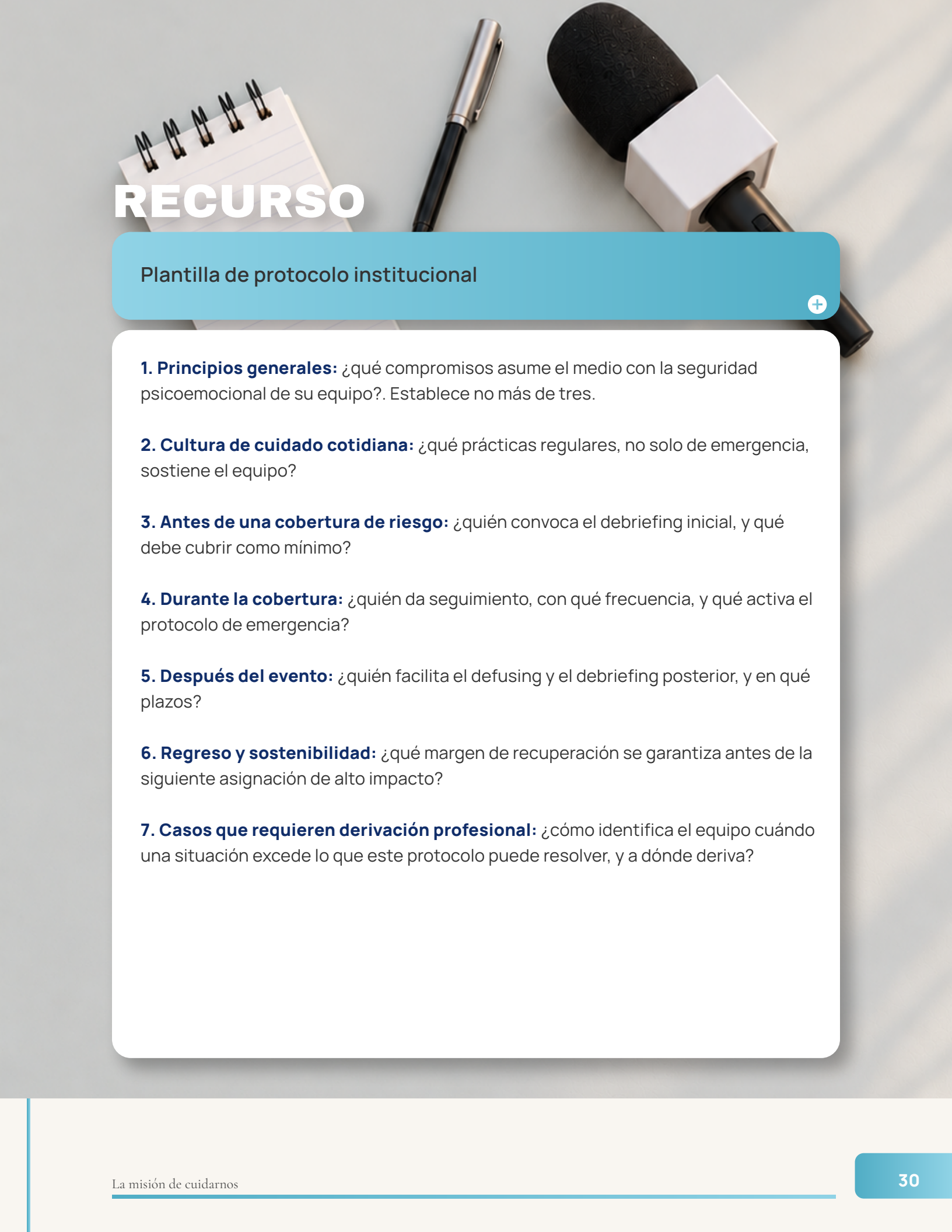
**Protocolo escrito**  
propio de tu medio



**Cultura organizacional que sostiene todo lo anterior**

**Construirlo no requiere empezar de cero.** Este kit ya te dio el contenido de cada momento. Lo que falta es adaptarlo a la escala de tu equipo y ponerlo por escrito, en un documento breve que cualquier persona del equipo pueda consultar, no solo quien lo redactó.

Un protocolo que nadie más que su autor conoce no es un protocolo: es una buena intención nada más. Compartilo, discútalo con el equipo y revisalo después de cada momento clave.



# RECURSO

## Plantilla de protocolo institucional



- 1. Principios generales:** ¿qué compromisos asume el medio con la seguridad psicoemocional de su equipo?. Establece no más de tres.
- 2. Cultura de cuidado cotidiana:** ¿qué prácticas regulares, no solo de emergencia, sostiene el equipo?
- 3. Antes de una cobertura de riesgo:** ¿quién convoca el debriefing inicial, y qué debe cubrir como mínimo?
- 4. Durante la cobertura:** ¿quién da seguimiento, con qué frecuencia, y qué activa el protocolo de emergencia?
- 5. Después del evento:** ¿quién facilita el defusing y el debriefing posterior, y en qué plazos?
- 6. Regreso y sostenibilidad:** ¿qué margen de recuperación se garantiza antes de la siguiente asignación de alto impacto?
- 7. Casos que requieren derivación profesional:** ¿cómo identifica el equipo cuándo una situación excede lo que este protocolo puede resolver, y a dónde deriva?

# OTROS RECURSOS:

Dónde profundizar o pedir ayuda



Nada de lo anterior reemplaza la atención psicológica profesional cuando la situación lo requiere. Este directorio agrupa organizaciones reales, activas al momento de publicar este kit, según el tipo de apoyo que ofrecen.

## ✓ Protección y libertad de prensa

### ✓ **Comité para la Protección de los Periodistas (CPJ).**

Asistencia de emergencia y recursos para periodistas en el exilio.

→ [Link](#)

### ✓ **ARTICLE 19 México y Centroamérica.**

Defensa legal y de la libertad de expresión.

→ [Link](#)

### ✓ **IFEX.**

Red global de organizaciones de libertad de expresión.

→ [Link](#)

### ✓ **Reporteros Sin Fronteras (RSF).**

Mesa de asistencia y apoyo a periodistas exiliados.

→ [Link](#)

### ✓ **Federación Internacional de Periodistas (IFJ).**

Red gremial internacional.

→ [Link](#)

### ✓ **Sociedad Interamericana de Prensa (SIP).**

Incidencia y monitoreo de ataques a la prensa en América.

→ [Link](#)



### Acompañamiento psicosocial y trauma en periodismo

✓ **Journalist Trauma Support Network.**

Red de apoyo especializada en trauma periodístico.

→ [Link](#)

✓ **ACOS Alliance.**

Principios de seguridad para freelancers, incluye salud mental.

→ [Link](#)



### Seguridad digital y protección física

✓ **Access Now.**

Línea de Ayuda de Seguridad Digital. Asistencia técnica ante ataques y vigilancia digital.

→ [Link](#)

✓ **Front Line Defenders.**

Contacto de emergencia para personas defensoras de derechos humanos.

→ [Link](#)

✓ **Rory Peck Trust.**

Apoyo específico para periodistas freelance, incluye clínicas de seguridad.

→ [Link](#)

# CRÉDITOS



Este kit se basa en el acompañamiento psicosocial y el material desarrollado por **Vinland Solutions**, como parte de un programa de apoyo a medios en el exilio.

**AGILE**  
advancing media resilience



Fundación por la Libertad  
de Expresión y Democracia



Cofinanciado por  
la Unión Europea



<https://fled.org/>



<https://www.facebook.com/fledONG>



@FLED\_ong

Esta publicación ha sido cofinanciada por la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de FLED y no refleja necesariamente las opiniones de la Unión Europea.



Si quiere conocer más escribanos: **difusion@fled.org**