

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ

Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades

Propuesta de Taller de Autocuidado para el Personal del Hospital

SOLCA

Renata Sofía Calero Torres

Psicología

Trabajo de fin de carrera presentado como requisito

para la obtención del título de

Licenciada en Psicología

Quito, 28 de julio de 2022

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ

Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades

HOJA DE CALIFICACIÓN DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

Propuesta de Taller de Autocuidado para el Personal del Hospital

SOLCA

Renata Sofía Calero Torres

María Sol Garcés, MSc.

Quito, 28 de julio de 2022

© DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador.

Nombres y apellidos: Renata Sofía Calero Torres

Código: 00325559

Cédula de identidad: 1716369192

Lugar y fecha: Quito, 28 de julio de 2022

ACLARACIÓN PARA PUBLICACIÓN

Nota: El presente trabajo, en su totalidad o cualquiera de sus partes, no debe ser considerado como una publicación, incluso a pesar de estar disponible sin restricciones a través de un repositorio institucional. Esta declaración se alinea con las prácticas y recomendaciones presentadas por el Committee on Publication Ethics COPE descritas por Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing, disponible en <http://bit.ly/COPETHeses>.

UNPUBLISHED DOCUMENT

Note: The following capstone project is available through Universidad San Francisco de Quito USFQ institutional repository. Nonetheless, this project – in whole or in part – should not be considered a publication. This statement follows the recommendations presented by the Committee on Publication Ethics COPE described by Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing available on <http://bit.ly/COPETHeses>.

RESUMEN

En el Ecuador y en el mundo entero, el sector sanitario ha experimentado un aumento de estrés debido al incremento de carga laboral y emocional a la que se enfrentan día a día. Varias encuestas han demostrado que las enfermedades que causan bajas laborales y el agotamiento son frecuentes, junto con otros "efectos secundarios" como la fatiga por compasión, el trauma vicario y la ansiedad por el cambio. Es por ello, que los objetivos principales de este proyecto fueron brindar herramientas para reducir el estrés y fomentar el autocuidado del personal de sanidad de la organización de SOLCA. Para lograr dichos objetivos, se realizaron tres talleres iguales, estos se enfocaron en el autocuidado y el bienestar emocional, junto con herramientas como la Rueda del Bienestar y el Continúo del Bienestar que permiten autoevaluarse en cada área de su vida. Durante los talleres, el personal de SOLCA pudo relacionarse con sus pares y aplicar herramientas de autoevaluación vinculado con el estrés y el burnout. Una vez que el personal era consciente del problema se les proporcionó herramientas que les permita adaptar a diferentes situaciones, tomando en cuenta su vida personal y profesional, de tal forma que puedan manejar el estrés y el burnout que viven día a día. En conclusión, el personal de SOLCA tiene un alto nivel de estrés y burnout, lo cual es inevitable erradicarlo, debido a la naturaleza de su trabajo, sin embargo, lo importante es adaptar e implementar las herramientas que les permita afrontar dicho estrés y burnout. Este trabajo fue en colaboración junto a: Giomara Nicole Cobo García, Francisca Rocío Reyes Corral, Camila Alejandra Arias Moncayo.

Palabras claves: Estrés, Burnout, Rueda del Bienestar, Continúo del Bienestar, Herramientas.

ABSTRACT

In Ecuador and throughout the world, the health sector has experienced increased stress due to the increased workload and emotional burden they face daily. In addition, various surveys have shown that illnesses that cause sick leave and burnout are common, along with other "side effects" such as compassion fatigue, vicarious trauma, and anxiety about change. That is why the main objectives of this project were to provide tools to reduce stress and promote self-care for the health personnel of the SOLCA organization. Three equal workshops were held to achieve these objectives, which focused on self-care and emotional well-being, together with tools such as the Well-Being Wheel and the Well-Being Continuum that allow self-assessment in each area of life. During the workshops, SOLCA staff could interact with their peers and apply self-assessment tools related to stress and burnout. Once the staff was aware of the problem, they were provided with tools that allowed them to adapt to different situations, considering their personal and professional lives, in such a way that they could manage the stress and burnout that they experience daily. In conclusion, SOLCA personnel have a high level of stress and burnout, which is inevitable due to the nature of their work. However, it is crucial to adapt and implement the tools that allow them to deal with stress and burnout. This work was in collaboration with: Giomara Nicole Cobo García, Francisca Rocío Reyes Corral, Camila Alejandra Arias Moncayo.

Key words: Stress, Burnout, Wellness Wheel, Wellness Continuum, Tools.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	5
ABSTRACT	6
DESCRIPCIÓN DEL RETO Y DE LOS INTERESADOS	10
Solicitud de la Organización	10
Descripción de la Organización	10
Misión.....	11
Visión.....	11
Estructura y Cultura Organizacional.....	11
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD	13
Naturaleza del Problema.....	13
<i>Estrés</i>	13
<i>Burnout</i>	13
<i>Bienestar</i>	14
<i>Autocuidado</i>	14
Afectados por el Problema	15
Factores que Contribuyen al Problema	17
Estrategias Aplicadas.....	18
PROPUESTA	20
Objetivos.....	20
Objetivo General.....	20
Objetivos Específicos.....	20
Productos o Actividades.....	20
Plan de Implementación.....	29
Cronograma y Actividades	30
Evaluación de Resultados	31
CONCLUSIONES	38
LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES PERSONALES	40
REFLEXIÓN PERSONAL	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43
ANEXOS.....	48
<i>ANEXO 1: PRESENTACIÓN</i>	49
<i>ANEXO 2: LIBRO DE TRABAJO</i>	61
<i>ANEXO 3: VIDEO DE AGRADECIMIENTO</i>	105
<i>ANEXO 4: FOTOS DE LOS TALLERES REALIZADOS EN SOLCA</i>	106
<i>ANEXO 5: ENCUESTA REALIZADA A LOS PARTICIPANTES DEL TALLER</i>	115

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Cronograma de actividades y estructura del taller</i>	<u>23</u>
<i>Tabla 2. Cronograma de actividades</i>	<u>31</u>

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1 Ciclo de Kolb</i>	22
<i>Figura 2. Encuesta de satisfacción realizada por SOLCA</i>	32
<i>Figura 3. Resultados de la encuesta de satisfacción</i>	33
<i>Figura 4. Calificaciones de instructores</i>	34
<i>Figura 5. Calificaciones a la organización</i>	35
<i>Figura 6. Calificaciones del evento</i>	35
<i>Figura 7. Asistencia al evento por día</i>	36

DESCRIPCIÓN DEL RETO Y DE LOS INTERESADOS

Solicitud de la Organización

Este proyecto fue planteado por el Departamento de Recursos Humanos del Hospital Oncológico Solón Espinosa Ayala (SOLCA), ya que el nivel de estrés en su personal administrativo y sanitario es inherente a su profesión y entorno laboral. El ámbito sanitario implica estresores específicos que pueden impactar en la salud del personal. Es por ello por lo que, el Departamento de Recursos Humanos creó un módulo de bienestar llamado “Comprometidos con Nuestro Bienestar”, con el propósito de ayudar a su personal con su salud mental impartiendo varias actividades físicas y emocionales. Pensando en las necesidades del personal de SOLCA, solicitaron a la Universidad San Francisco un taller enfocado en la creación de hábitos psicológicos.

Descripción de la Organización

El 18 de septiembre de 1958 se inauguró el Instituto de Cáncer de Quito. El Instituto empezó con 18 empleados en total, entre estos médicos, administrativos y personal de servicio (SOLCA, 2022). Años después, el 4 de diciembre de 1963 SOLCA inició sus actividades con disponibilidad de un quirófano y 22 camas. Para 1982 SOLCA contó con su primer edificio ubicado en la Av. de Los Shyris, conformado por oficinas administrativas, consultas médicas, hospitalización, tratamiento de quimio y radioterapia, áreas de laboratorio clínico, histopatología, colposcopia, imagen y bodega (SOLCA, 2022). Y finalmente, el 16 de agosto de 1996 se inició la construcción del hospital en la Av. Eloy Alfaro y el 3 de enero de 2000 SOLCA abrió sus puertas del Hospital SOLCA, enfocado en la atención del cáncer, mismo que funciona hasta la actualidad (SOLCA, 2022).

Misión

Ofrecer al paciente oncológico, nacional e internacional, atención de excelencia para una mejor calidad de vida, y disminuir la morbo-mortalidad mediante educación, prevención, diagnóstico temprano y tratamiento curativo, paliativo y de soporte, con equipos y servicios de la más alta tecnología y personal calificado (SOLCA, 2022).

Visión

Proyectarse como una organización moderna, modelo y líder en la lucha contra el cáncer; de reconocido prestigio, confianza y credibilidad por su alta especialización, su elevado nivel científico y tecnológico; por su excelencia en el servicio de atención al paciente; por su gestión transparente; por su actividad docente e investigación médica; y por su contribución a la formulación de políticas y normas sobre la materia para la preservación de la salud pública (SOLCA, 2022).

Estructura y Cultura Organizacional

El Hospital SOLCA tiene 65 años de experiencia, con especialistas de alta formación y equipos e infraestructura de primer nivel. Únicamente en la ciudad de Quito esta organización está formada por 1115 personas. Se manejan con una estructura jerárquica en la cual se divide en dos partes: el área médica y el área administrativa. En momentos de crisis como el COVID-19, SOLCA tomó varias medidas de prevención para su personal médico y administrativo, ya que, existieron múltiples contagios del personal y situaciones familiares, como la muerte o complicación de alguno.

Debido a la situación, el 70% del área administrativa realizó teletrabajo. Sin embargo, los médicos estaban expuestos a un estrés constante en su día a día y a pesar de la pandemia se veían en obligación de cumplir con sus turnos de manera regular. Es por esto por lo que el Departamento de Recursos Humanos tiene como prioridad el bienestar de sus empleados, con

el fin de potenciar el desempeño de cada cargo. Por tal motivo, elaboraron un plan de Bienestar donde incluyan una gran variedad de ayuda mental, social, física y económica para todo el personal que conforma SOLCA. Esto con el fin de proporcionar las herramientas necesarias para contrarrestar el estrés laboral y los efectos que estos impliquen.

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD

Naturaleza del Problema

Estrés

El estrés es una reacción de lucha o de huida, la misma que se da como respuesta a una amenaza para la supervivencia (Barrio et al., 2006). Se considera una respuesta natural a la reacción fisiológica del organismo en la que se activan diferentes mecanismos de defensa para así afrontar las situaciones amenazantes (Regueiro, 2016). Las reacciones a nivel fisiológico pueden ser muy variables como, por ejemplo: 1) la musculatura realiza mayor trabajo y fuerza, creando mayor rigidez, 2) el cerebro se pone en un estado de alerta de manera permanente, creando una incapacidad para relajarse y ocasionando pérdida de control de uno mismo, 3) los pulmones intentan captar oxígeno, provocando una respiración rápida y superficial, y 4) el corazón bombea sangre a gran velocidad para así oxigenar todo el cuerpo (Barrio et al., 2006). Cuando la respuesta al estrés se da en exageración se crea una sobrecarga de tensión, generando enfermedades y diferentes patologías que pueden deteriorar el funcionamiento normal del cuerpo (Regueiro, 2016).

Burnout

El síndrome de *burnout*, también conocido como desgaste emocional, síndrome de quemado o fatiga en el trabajo, fue declarado en el 2000 por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un factor de riesgo laboral. Esto como consecuencia de la afectación que produce en la calidad de vida de las personas, es decir tanto en la salud física como mental, hasta el punto de poner en riesgo la vida de una persona (Morales et al., 2015). En el burnout se identifican tres componentes: 1) cansancio o agotamiento emocional, en donde se puede evidenciar una pérdida de energía, desgaste físico y mental, 2) despersonalización, un modo

de defensa con el fin de protegerse de los sentimientos de frustración, impotencia y demás, y 3) abandono de la realización personal, la persona pierde el valor hacia su trabajo (Morales et al., 2015). Una vez presentados estos síntomas, se puede decir que el profesional está “quemado” y que una situación le ha sobrepasado, por lo que ha agotado su capacidad de reacción de manera adaptativa (Lovo, 2020).

Bienestar

Se define bienestar como el estado de estar sano en cuerpo y mente (Barman, 2016). Se trata de un proceso activo, por el cual las personas toman conciencia y aprenden a decidir de manera saludable, con el fin de tener una vida más larga y equilibrada (Barman, 2016). El bienestar se divide en diferentes componentes centrales, pues se considera que este es el resultado de las interacciones de los siguientes factores: financiero, emocional, ocupacional, espiritual, físico, social, médico y comportamental (Barman, 2016). Según la literatura estos componentes se encuentran clasificados en tres tipos: bienes externos, bienes de cuerpo y bienes psíquicos, estos son fundamentales para contribuir al bienestar total de la persona (Valdés, 2018). Es por ello, que debe existir un equilibrio entre dichos factores para obtener bienestar.

Autocuidado

El autocuidado nace a partir de la salud pública, se define como las actividades que se realizan con el fin de promover la salud y prevenir la enfermedad (Oltra, 2013). Es una función reguladora, la cual es desarrollada y ejecutada deliberadamente por las personas, para así mantener su salud y bienestar (Oltra, 2013). A esto se suman las estrategias de afrontamiento, las cuales son recursos psicológicos utilizados frente a situaciones estresantes, ayudando a disminuir conflictos a nivel personal o social, dando mejoras y beneficios a nivel

individual (Macías et al., 2013). Los procesos de afrontamiento pueden ser a nivel particular y como mediadores en el ámbito social, esto requiere de esfuerzos comportamentales y cognitivos para así manejar la situación estresante (Macías et al., 2013).

Afectados por el Problema

Según Horn y Bree (2020) los profesionales de la salud son personas propensas a experimentar estrés y burnout debido a las responsabilidades de su profesión. Pues, su profesión implica situaciones intensas y muchas veces dolorosas. Por lo que, la carga sentimental y laboral se acumula, dicha situación causa graves consecuencias al bienestar del personal de salud y puede provocar cansancio emocional, despersonalización y realización personal, síntomas de burnout (Navinés et al., 2021). Adicionalmente, la literatura ha evidenciado que también son propensos al agotamiento, angustia moral y fatiga por compasión (Sánchez-Reilly et al., 2013; Cherny et al., 2015). Según la investigación de Horn y Bree (2020), los datos y las cifras varían entre los estudios, sin embargo, se afirma que la mayoría de los estudios han llegado a la conclusión que más del 50% del personal de salud, sufre de burnout. De acuerdo con Sánchez-Reilly et al. (2013) y su investigación basada en médicos que trabajan con pacientes con cáncer, se pudo evidenciar que el 9 % de oncólogos experimentan agotamiento emocional, del 10 % al 25 % de oncólogos experimentan despersonalización, y alrededor del 33 % al 50 % de oncólogos y médicos de cuidados paliativos presentan ineficacia. Por otro lado, se ha visto una contradicción al momento de estudiar la prevalencia entre hombres y mujeres con burnout.

Según la revisión de Low et al. (2019) y Rodrigues et al. (2018) el sexo y la edad es un factor de riesgo. Por un lado, Low et al. afirman que los hombres tienen mayor riesgo de tener burnout, mientras que Rodrigues et al. asevera que las mujeres jóvenes tienen mayor riesgo de tener burnout. A pesar de dicha incongruencia, Navinés et al. (2021) afirman que,

en estudios longitudinales, las mujeres presentan un mayor índice de prevalencia de sufrir burnout.

Por otro lado, en la revisión de Low et al. (2019) se mostraron cifras con respecto a las áreas en las que los residentes de medicina experimentan un mayor porcentaje de burnout: el 60% corresponde a radiología, neurología y cirugía general, el 50% corresponde medicina interna, traumatología, dermatología, ginecología y neurocirugía y finalmente, el 40% corresponde a oncología médica y medicina familiar. En el Ecuador, en el año 2018, Ramírez et al. realizó un estudio con 2400 profesionales de la salud, donde se evidenció que el 2.6% presenta síntomas de burnout y se piensa que dichas cifras aumentaron luego del COVID-19. Pues, el personal sanitario perteneciente a los hospitales de China, experimentaron alrededor del 15% y el 23% ansiedad como resultado de la carga y el estrés laboral que enfrentaron.

Los factores de riesgo que se han detectado para el burnout son: la sobrecarga laboral, la falta de trabajo en equipo, un ambiente de trabajo caótico, falencias en la relación entre valores y liderazgo (Horn y Bree, 2020). El problema del burnout y el estrés laboral es que trae como consecuencias problemas emocionales y familiares, ideas suicidas, abuso de sustancia, fármacos (Carta et al., 2017). Es sumamente preocupante porque de acuerdo, a un estudio realizado en el año 2004 las doctoras tienen una tasa de suicidio de aproximadamente el 130%, mientras que para los doctores tienen un 40 % más alta que la población en general (Schernhammer y Colditz, 2004).

Como se puede observar el personal de salud siente una gran carga de estrés y burnout, tanto es así que los resultados de la investigación realizada por Abarghouei et al. (2016) demostraron que el personal de salud tiene mayor estrés laboral en comparación con el personal administrativo del hospital. Estos últimos tienen mayor resiliencia y afrontamiento, mientras que el personal de salud como es el caso de médicos, enfermeras,

residentes, sufren más estresores a lo largo de sus días al tener que brindar tratamiento y soluciones a sus pacientes, por lo que tienen menos realización personal.

Factores que Contribuyen al Problema

Es importante considerar los factores que contribuyen al problema. Primero, se puede mencionar a la pandemia por COVID-19 que afectó tanto personal como profesionalmente a todas las personas. Las cifras que reflejan la magnitud de la pandemia del COVID-19 en Ecuador, la tasa de 109.000 contagiados y más de 6.360 fallecidos en cinco meses, así como también un millón de desempleados y 5,3 millones de trabajadores con condiciones laborales precarias (España, 2020). En este sentido, el COVID-19 causó un grave impacto en los seres humanos. Según la Organización Internacional del Trabajo, en el mundo laboral el COVID-19 creó una crisis, la cual incluye pérdidas de horas de trabajo, nueva modalidad de jornadas laborales, aumento del desempleo, subempleo, pobreza, desigualdad social, entre otros (Parlamento Andino, 2022).

Por otra parte, el equipo de salud, el duelo y el afrontamiento en casos de pacientes terminales influyen en como manejan las situaciones y la carga emocional diaria de cada uno de estos. Según la OMS, sugiere que un equipo de salud pudiera enfrentar y aceptar adecuadamente la muerte si se dispone de fuentes de apoyo, la capacidad de superar satisfactoriamente sus propios duelos y si posee una adecuada capacidad para tolerar el estrés (OMS, 2003).

Las frecuentes situaciones de estrés a las cuales los profesionales de la salud se ven expuestos diariamente durante su labor se ven evidenciados en ciertos cambios de conducta en sus actividades diarias. Tal es el caso, en donde se deriva comúnmente el síndrome de burnout (Porrás-Cabrera et al., 2005) que se manifiestan con una sensación de agotamiento emocional y acompañado de sentimientos negativos en relación con el trabajo, con los

compañeros y con los sujetos que demandan su atención y esfuerzo (Perea-Baena et al., 2008). Es por esto por lo que deben presentarse distintas estrategias de afrontamiento para poder tener un mayor alcance en cuanto al manejo de actitudes, comportamientos e incluso pensamientos que las personas utilizan para responder de la forma más adecuada posible a una situación demandante de estrés (Perea-Baena et al., 2008).

Estrategias Aplicadas

Es importante mencionar programas y estudios que se han realizado con el propósito de identificar cómo el burnout ha afectado al personal de la salud y que estrategias se han utilizado para reducir el mismo. Especialmente en el ámbito emocional por el estrés laboral crónico que frecuentemente presentan al estar directamente en contacto con sus pacientes y por la alta demanda laboral a la que se someten.

En la Universidad de Vigo, Ourense, España realizaron una investigación que se enfocaba en medir el nivel de burnout que estaban padeciendo el personal de salud pública en Galicia. Se aplicó el Inventario de burnout de Maslach, instrumento que mide tres dimensiones relacionadas con el burnout: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (González-Rodríguez, 2020). Los resultados identificaron que las personas de 23 a 63 años sufren más de burnout, sobre todo de agotamiento emocional (González-Rodríguez, 2020).

Por otro lado, un grupo de personas de la Universidad Politécnica Chimborazo del Ecuador, junto con la Universidad de Valencia España investigaron sobre el grado de afectación del síndrome del burnout al personal médico en Ecuador durante la pandemia. Por lo tanto, realizaron un estudio de corte transversal con participantes médicos. Uno de los mayores enfoques en esta investigación fue verificar la intensidad del burnout en el personal médico (Veloz et al., 2021). Se puede evidenciar que mediante la pandemia el personal

médico de Ecuador estuvo expuesto a niveles altos de estrés en área laboral, sometiéndose a un burnout severo. Por ello, recomiendan medidas de apoyo psicológico junto con estrategias para brindar al personal de salud en situaciones de emergencia (Veloz et al., 2021).

Mientras que, en la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Perú pudieron identificar mediante investigaciones cómo el burnout puede llegar a afectar a un profesional de la salud a largo plazo, en cuanto a su salud física y emocional (Méndez, 2020). Por lo que, crearon un programa de intervención breve (PIB), el cual está orientado a la formación de estrategias de afrontamiento, utilizando los recursos y las capacidades humanas generales mediante métodos y técnicas psicológicas como, por ejemplo: *Gestalt*, *Mindfulness*, *Brain Gym* (Méndez, 2020).

Por otro lado, existe un programa llamado Self Care and Health Care de Nueva Zelanda, el cual consiste en identificar cuáles son los síntomas del burnout y de qué manera se puede brindar estrategias de apoyo a las personas que están viviendo estrés laboral. Con el objetivo de que puedan aplicar dichas estrategias junto con la gestión de emociones, desarrollando y modificando comportamientos, a través de la implementación de nuevos hábitos en su día a día.

PROPUESTA

Objetivos

Objetivo General

Crear e impartir un taller teórico-práctico para fomentar el autocuidado y la resiliencia en el personal administrativo y sanitario del Hospital SOLCA.

Objetivos Específicos

- Diseñar: Crear una guía de taller de manera informativa e interactiva, con el cual los participantes puedan plantearse objetivos de autocuidado, a nivel personal y profesional, y discutir sobre cómo crear una cultura de equipo que dé prioridad al bienestar personal como competencia profesional.
- Ensayar el taller: Impartir un taller piloto para un grupo de profesores de la USFQ, con el fin de medir el tiempo, la comprensión, obtener retroalimentación, evidenciar si la dinámica era apta y poder hacer los cambios necesarios. Será un indicador clave para poder medir la efectividad y organización del taller, recibir retroalimentación y adaptarlo para mejorar las expectativas del taller.
- Aplicar: Conducir tres talleres con el objetivo de identificar falencias que se encuentren afectando su bienestar. Para de este modo promover estrategias y herramientas de autocuidado aplicables a profesionales de la salud y administrativo.

Productos o Actividades

Este trabajo incluye el diseño de un taller teórico-práctico para fomentar el autocuidado y la resiliencia, basado en ideas de psicología cognitiva. Para ello, se tomó en cuenta el contexto de la audiencia, para brindar herramientas específicas que les permitan aliviar el estrés, la ansiedad y el agotamiento; y devolver un mayor equilibrio a la vida, tanto

personal como profesional. Se utilizó mayormente como guías para el taller de autocuidado, los siguientes documentos: Self – Care Manual for Front-Line Workers (Kheir, 2022); A Practical Guide to Self – Care for Helping Professionals (Radlauer-Doerfler et al., 2020); Caring for oneself to care for others: physicians and their self-care (Sanchez-Reilly et al., 2013); Self – Care Planning guide for individuals (The Healing Trust, s/f.); The Working Mind (The Working, 2018).

Las fuentes mencionadas anteriormente fueron utilizadas después de una profunda investigación, donde se pudo constatar que son material de calidad, siendo fuentes confiables de organizaciones internacionales que han demostrado ser efectivas para el tema expuesto.

A continuación, se describe a detalle el proceso de diseño y aplicación del taller:

1. Diseño

Estructura del Taller. Con el fin de que el taller sea significativo y activo, se consideró la teoría de aprendizaje del Ciclo de Kolb. En 1970 David Kolb desarrolló un ciclo de aprendizaje experiencial, llamado el Ciclo de Kolb, el mismo que tiene como objetivo un aprendizaje continuo y basado en un proceso interno cognitivo de forma personal (Pérez, 2016). Para ello, el ciclo tiene cuatro etapas que son las siguientes:

1) Experiencia concreta: Esta etapa busca que las personas puedan aprender experimentando, es decir al involucrarse en la tarea o actividad a través de una experiencia nueva. Para ello, es necesaria la participación activa de la audiencia (Pérez, 2016).

2) Observación y reflexión sobre la experiencia: Se trata de procesar lo realizado en la actividad, la persona debe reflexionar sobre la experiencia concreta para profundizar sobre los conocimientos o sensaciones que adquirieron durante la misma. En esta etapa es importante realizar preguntas que permitan que el oyente o receptor reflexione hacia el objetivo (Pérez, 2016).

3) **Conceptualización:** En dicha etapa las personas adquieren conocimientos, el exponente transmite teoría, información ya clasificada y organizada para que los oyentes lleguen a una conclusión (Pérez, 2016).

4) **Aplicación:** La persona aplica lo aprendido en una actividad de la vida real o en una nueva experiencia. Y así se repite nuevamente el ciclo (Pérez, 2016).

Figura 1

Ciclo de Kolb



Nota. El gráfico representa las cuatro etapas de ciclo de Kolb, la experiencia, reflexión, conceptualización y aplicación. *Tomado de Actualidad en la Psicología, por C. Vergara, 2015.*

A continuación, en la siguiente tabla se presenta el diseño del taller, en donde constan los dos ciclos de Kolb que fueron utilizados:

Tabla 1.
Cronograma de actividades y estructura del taller

	Actividad	Descripción	Tiempo	Material
Presentación	Introducción y objetivos	Se presentan los miembros del equipo y los objetivos del taller	5 minutos	Presentación, computadora y televisión (proyectar)
Rompehielos	Bingo Humano	Es un juego para socializar con las personas de una manera recreativa. Teniendo como objetivo que una vez que el juego finalice, las personas se conozcan más entre ellas, generando un mejor ambiente laboral.	10 minutos	Cartilla de Bingo, esferos, premios
Ciclo Kolb 1				
Experiencia	Torre de fideos	Se crean cinco grupos conformados por seis personas, cada grupo tendrá un kit básico el cual deben usar para construir una torre de fideos, misma que sea capaz de sostenerse por sí sola, y que el malvavisco vaya	20 minutos	Kit básico: 20 espaguetis crudos, 1 cordel, 1 cinta scotch, 1 malvavisco.

		en la punta de la torre. Cada grupo tiene 15 minutos para formar esta estructura. Una vez que se concluya el tiempo, se mide cada una de las torres que se mantienen paradas por sí solas. Y se anuncia el ganador.		
Reflexión	Reflexión sobre el estrés y burnout	En base a la experiencia grupal de la actividad de la torre de fideos, se realiza preguntas como, por ejemplo: ¿Cómo se sintieron los participantes? ¿Por qué lo lograron? ¿O por qué no lo lograron? De tal forma, que surjan conceptos de estrés y tipos de estresores dentro de la actividad.	15 minutos	Presentación, computadora y televisión (proyectar)
Conceptualización	Explicación	Top 10 de estresores, curva del estrés, burnout, agotamiento, demanda y recursos.	5 minutos	Presentación, computadora y televisión para proyectar.

Aplicación	Comparación de la vida diaria	Conversatorio activo sobre los top 10 de estresores y la vida diaria.	5 minutos	Presentación, computadora y televisión para proyectar.
Ciclo Kolb 2				
Experiencia	Rueda de bienestar	La rueda del bienestar es una herramienta que nos permite analizar y observar las distintas áreas de las que está compuesta la vida. Para ello, la actividad consiste en una rueda que contiene actividades sobre los 6 tipos de bienestar: físico, intelectual, espiritual, emocional, social y ocupacional.	25 minutos	Presentación, computadora, televisión para proyectar esferos, hoja con la rueda del bienestar.
Reflexión	Puntuación de la rueda de bienestar personal	Una vez que se les explica en qué consiste cada bienestar, se les entregará una hoja con una rueda en la que deben ir puntuando cómo se encuentran en cada tipo de	10 minutos	Hojas con rueda de bienestar, esferos, presentación, computadora

		<p>bienestar y a lado la rueda que contiene las actividades.</p> <p>Después deberán observar su rueda y unir cada eje para verificar la forma de la rueda.</p> <p>Una vez terminada la actividad, se realizarán preguntas que les ayuden a reflexionar sobre los resultados que obtuvieron.</p> <p>¿Cómo se sienten al con los resultados y la forma de su rueda? ¿Por qué en ciertos aspectos están más altos que otros? ¿Por qué sus colegas tienen puntajes más altos, considerando que tienen trabajos similares?</p>		<p>y televisión para proyectar.</p>
Conceptualización	Explicación	<p>Afrontamiento, aproximaciones, herramienta de continuo bienestar, emociones, gestión de emociones, tips para reducir el estrés laboral.</p>	5 minutos	<p>Presentación, computadora y televisión para proyectar.</p>

Aplicación	Metáfora de la pala y la escalera	<p>Se relata una metáfora, la cual consiste en que una persona se cae en un hueco, entonces tiene a su alcance una pala. La persona al ver que no tiene salida empieza a utilizar la pala, sintiendo que está haciendo algo. Sin embargo, no se da cuenta que se está hundiendo cada vez más.</p> <p>Poco después alguien aparece con una escalera, pero para salir debe dejar a la pala con la que ha creado cierto apego.</p> <p>Esta metáfora nos sirve para relacionar con los problemas de la vida diaria, donde muchas veces tenemos los recursos, pero no los usamos.</p> <p>Una vez, hecha esta comparación, se les dará una hoja con una tabla donde digan las prácticas actuales y</p>	10 minutos	Presentación, computadora y televisión para proyectar.

		prácticas nuevas para que se planteen objetivos.		
Cierre	Video de agradecimiento (Anexo 2)	Presentar un video donde varias personas salgan agradeciendo la labor de los funcionarios de Solca, de modo que puedan sentir su valor e importancia de sus roles para sus pacientes, familia o personas cercanas.	5 min	Presentación, computadora y televisión para proyectar.

Nota: La tabla presenta las cuatro etapas del Ciclo de Kolb, experiencia, reflexión, conceptualización y aplicación, también se puede observar las actividades, descripción, tiempo y materiales para cada sección del taller. *Tomado de Actualidad en la Psicología, por C. Vergara, 2015.*

Adicionalmente, se utilizó material extra para dictar el taller, entre esto se encuentra: una presentación, un libro de trabajo, y un video.

Presentación. Se diseñó una presentación audiovisual con el objetivo de presentar imágenes e información indispensable que facilite la explicación de material teórico y práctico. La presentación se creó a partir de Canva, un sitio web de herramientas de diseño gráfico simplificado (<https://www.canva.com/>). Para el diseño se consideraron los principios para presentaciones efectivas (González, 2013) para lo que se utilizó más imágenes que texto (Anexo 1).

Cuaderno de Trabajo. Se creó un cuaderno de trabajo en Canva que consta de 44 páginas, con el objetivo de brindar conceptos teóricos, herramientas aplicables y plantillas a

la audiencia. La información y actividades utilizadas en el cuaderno de trabajo se basaron en las fuentes que se encuentran en la sección de productos y actividades (Anexo 2).

Video. Se realizó un video con el objetivo de enviar un mensaje de agradecimiento al personal de SOLCA. En el mismo participaron varias personas de distintas edades y cada uno de ellos compartió una palabra para completar el siguiente mensaje: ¡Gracias por el esfuerzo y dedicación que brindan al país, gracias! (Anexo 3).

2. Ensayar: Pilotaje

Se realizó un piloto con los profesores de la USFQ, en donde se aplicó el taller con sus respectivas actividades. La sesión fue presencial en SHIFT Academy USFQ, una unidad de desarrollo docente de la universidad, en donde se encontraron profesores de la universidad de diferentes carreras. El piloto tenía el objetivo de analizar a mayor profundidad las actividades a realizar en los talleres, tomar tiempos de cada actividad y recibir retroalimentación de la audiencia para así, realizar mejoras al taller de autocuidado.

Plan de Implementación

Papel de cada Actor

Estudiantes. El diseño del taller para el programa de SOLCA llamado “Taller de Autocuidado” estuvo a cargo de un grupo de estudiantes de Psicología de la USFQ, de la clase de Proyecto Integrador. Como primer paso se hizo una investigación a fondo sobre actividades que se pueden implementar en el taller con el fin de que puedan identificar herramientas de ayuda para gestionar mejor el estrés y el desgaste emocional que pueden llegar a tener el personal de SOLCA.

Profesores. Se realizó un pilotaje del taller en la USFQ a los profesores, esto con el objetivo de verificar la acogida del taller, el manejo de actividades en cuanto a la distribución, cronometrar el tiempo, y recibir recomendaciones para los futuros talleres de

SOLCA. Además de brindar herramientas de autocuidado para que puedan aplicar en su ámbito laboral y su vida diaria. Una de las retroalimentaciones más importantes que recibimos de parte de los profesores, fue enfocarnos más en el desgaste emocional que pueden llegar a tener las personas que trabajan en primera línea y enfocarnos en brindar estrategias para afrontar de manera más efectiva el burnout que ellos presentan en su día a día.

Organización. Debido a la necesidad presentada por los índices altos de estrés dentro del personal de SOLCA, el departamento de Recursos Humanos propuso un nuevo proyecto denominado “Comprometidos por Nuestro Bienestar”, con el objeto de proporcionar apoyo emocional, físico, mental y económico a todos los empleados. Y para complementar dicho proyecto, SOLCA solicitó la realización de una serie de talleres de autocuidado y bienestar, que no solo incluyan una parte teórica, sino que a su vez se incluyan herramientas y estrategias aplicables para cada área y sus actividades cotidianas. Dicho taller fue denominado como “Taller de Autocuidado”.

Se pudo tener reuniones de manera periódica con el Departamento de Recursos Humanos y el equipo de la USFQ, con el propósito de dar seguimiento a la solicitud, identificación de objetivos, planificación y logística. Una vez presentado el plan del Taller se pudieron realizar ciertas adecuaciones para aumentar la efectividad y aceptación de los futuros participantes. En cuanto a la logística y organización durante los días del evento, se pudo contar con el espacio dentro del Hospital de SOLCA el cual contaba con todo lo requerido para la ejecución del taller.

Cronograma y Actividades

El taller de bienestar y autocuidado realizado para SOLCA se impartió los días 12, 13 y 14 de julio del 2022 dentro de las mismas instalaciones. Donde realizamos el taller en las

instalaciones, se pudo observar que en los tres días existió una buena participación de parte del personal. En algunas ocasiones, se pudo observar la apertura que ellos tenían para comentar sus experiencias propias ante el estrés y el burnout.

En un principio se dividió al grupo en cinco mesas conformadas por 6 personas. Esta división se la realizó debido a la actividad de la torre de fideos. Desde el inicio, cada mesa tenía en el centro los instrumentos que necesitaban para cada actividad. Sin embargo, tuvimos la obligación de realizar ciertas modificaciones y adaptar cada día el taller dependiendo del número de asistentes.

Tabla 2.
Cronograma de actividades

CRONOGRAMA ACTIVIDADES												
Descripción de actividades	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Planeación y estructuración proyecto												
Planteamiento de Objetivos Generales y Específicos												
Presentación de plan de Taller a Solca												
Objetivos específicos 1												
Diseño Talleres y logística												
Plan Piloto Profesores USFQ												
Taller Día 1												
Taller Día 2												
Taller Día 3												

Nota: En esta tabla se puede observar un resumen del cronograma de la ejecución del proyecto en secuencia cronológica.

Evaluación de Resultados

Para evidenciar los resultados de los talleres impartidos, el departamento de Recursos Humanos de SOLCA realizó una encuesta de satisfacción, lo cual fue de gran utilidad para tener una medición de la expectativa de los participantes, la calidad del material y herramientas brindadas, del dominio del tema de los instructores, de la efectividad y aceptación del taller, asistencia; y finalmente para abrir espacio de sugerencias o comentarios

adicionales. A continuación, se podrá observar las gráficas de los resultados obtenidos en las encuestas de satisfacción, las cuales serán de mayor utilidad visual para realizar la comparación de los distintos aspectos considerados dentro de nuestro taller.

Figura 2

Encuesta de satisfacción realizada por SOLCA

1.- INSTRUCTORES	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9
Dominio del tema	4	5	5	5	4	5	5	4	5
Capacidad para aclarar y responder a las inquietudes	4	5	5	5	4	5	5	4	5
Claridad en la exposición	4	5	5	5	5	5	5	5	5
Manejo general de la charla	4	5	5	5	5	5	5	5	5
Total									

INDICE DE FAVORABILIDAD INSTRUCTOR : (A+B)- (D+E)

Sugerencias Instructor:

LA CHARLA ME PARECIO PERFECTA

Profundizar en el tema emocional

Aplicar mas juegos interactivos

Felicidades sigan adelante

Más ejercicios para aliviar el estrés

Seguridad al expresarse

2.- ORGANIZACIÓN	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9
Cumplimiento de la agenda y contenidos del programa	5	5	5	5	5	4	5	5	5
Puntualidad en los horarios de la agenda	3	5	5	5	4	5	5	5	5
Total									

INDICE DE FAVORABILIDAD ORGANIZACION: (A+B)- (D+E)

Sugerencias Organización:

Deben realizar más talleres relacionados a nuestro día a día

Solicitar que el personal se presente con puntualidad

El tiempo del taller debe ser más extenso

3.- EVENTO	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9
El contenido y calidad del material entregado es	5	5	5	5		5	5		5
La aplicación práctica del conocimiento adquirido en el lugar de trabajo es	4	5	5	5	5	5	5	4	5
El cumplimiento en mis expectativas sobre el evento es	4	5	5	5	4	5	5	3	5
En general, la calificación general al evento es	4	5	5	5	4	5	5	3	5
Total									

Nota: En esta imagen podemos observar la encuesta de satisfacción con la evaluación correspondiente siguiendo el formato de escala del 1-5.

En la figura 2 podemos observar el formato de encuesta de satisfacción que se realizó de forma anónima a cada uno de los participantes al terminar el taller. En donde se evaluaban a los instructores del taller, la organización tanto de SOLCA como del taller y por último el

evento en general. Cada participante debía llenar las preguntas, evaluando en una escala del 1 al 5, siendo 1 lo más bajo/ insatisfecho/no está de acuerdo y 5 como lo más alto y completamente satisfecho/de acuerdo. Adicional a esto, los participantes podían escribir sugerencias o comentarios de retroalimentación.

Dados los aspectos evaluados por los organizadores, podemos observar el índice de favorabilidad de los instructores. Como podemos evidenciar existe una incidencia significativa de puntajes de 4 y 5 respectivamente. Lo que nos indica que en aspectos generales, el taller tuvo una muy buena aceptación. No obstante, para poder obtener resultados comparables, se realizó un promedio de las puntuaciones de cada pregunta.

Figura 3

Resultados de la encuesta de satisfacción

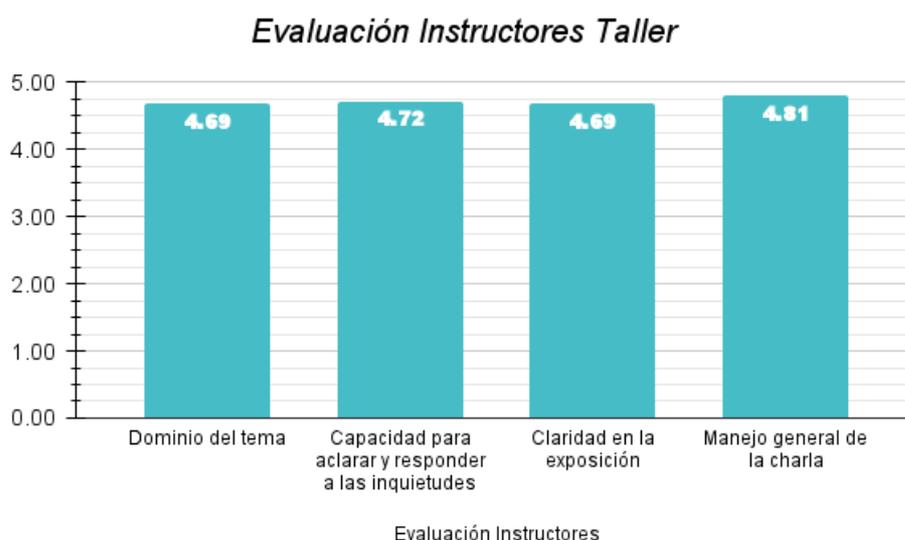
1. INSTRUCTORES	Promedio
Dominio del tema	4.69444444
Capacidad para aclarar y responder a las inquietudes	4.72222222
Claridad en la exposición	4.68571429
Manejo general de la charla	4.80555556
2.- ORGANIZACIÓN	
Cumplimiento de la agenda y contenidos del programa	4.89189189
Puntualidad en los horarios de la agenda	4.72222222
3.- EVENTO	
El contenido y calidad del material entregado es	4.85294118
La aplicación práctica del conocimiento adquirido en el lugar de trabajo es	4.81081081
El cumplimiento en mis expectativas sobre el evento es	4.59459459
En general, la calificación general al evento es	4.72972973

Nota: Preguntas presentadas en la encuesta de satisfacción con el objetivo de evaluar el taller impartido a los participantes de SOLCA.

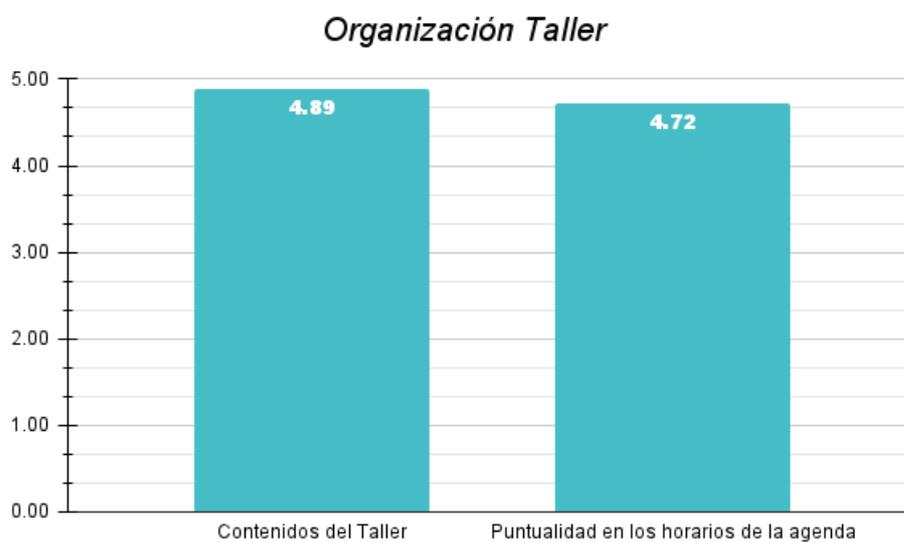
En líneas generales, en la figura 3 se puede ver que los promedios en cada aspecto evaluado por los distintos participantes del taller difieren muy poco y están completamente acercados al puntaje más alto, es decir al número 5. Siendo así, la media más baja con 4,59 y la media más alta con 4,89. Son sin duda indicadores significativos de un resultado positivo y un nivel de satisfacción alto por parte de los participantes. A continuación, se podrán observar gráficamente las puntuaciones de las preguntas y su diferencia mínima de evaluación.

Figura 4.

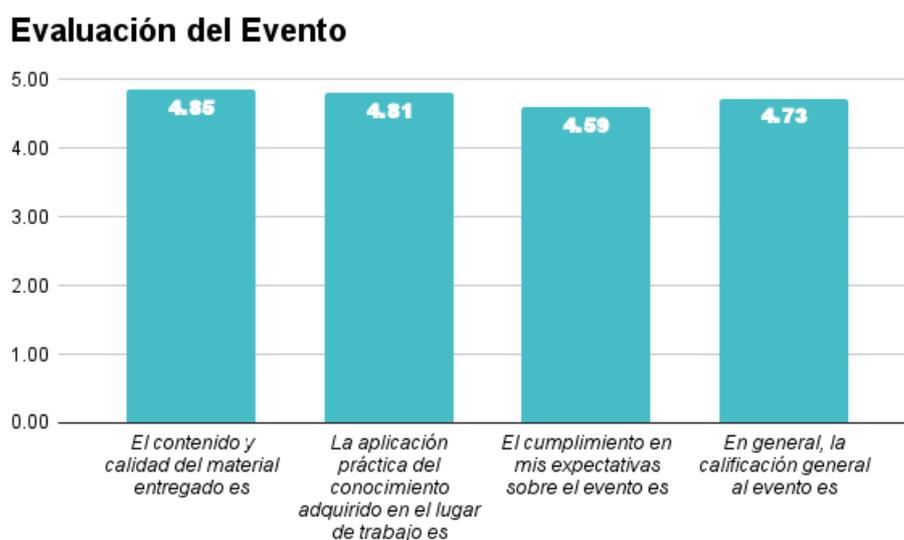
Calificaciones de instructores



Nota: Gráfico comparativo de promedio de evaluación de los instructores del taller.

Figura 5.*Calificaciones a la organización*

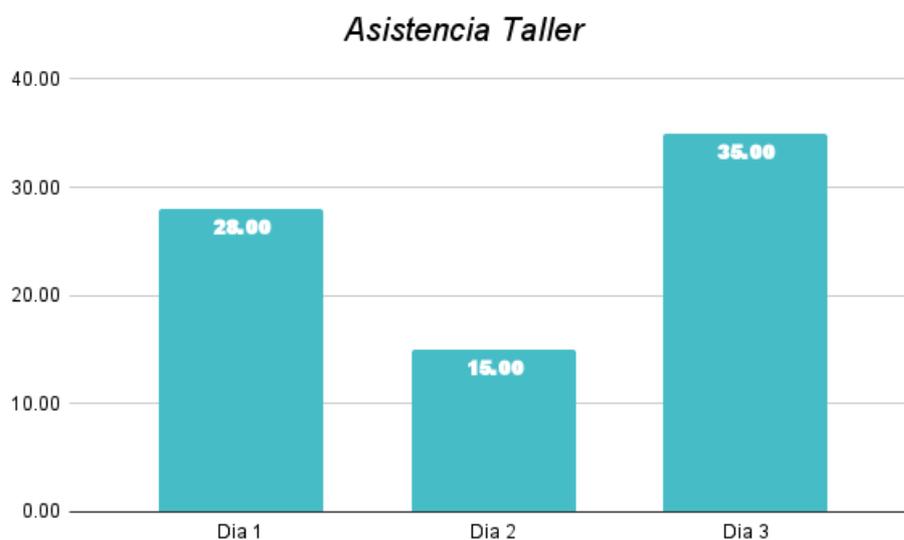
Nota: Gráfico de barras comparativo entre dos medias de respuesta evaluando la organización del taller, contenido y puntualidad.

Figura 6.*Calificaciones del evento*

Nota: En este gráfico de barras se puede diferenciar los resultados promedio de evaluación del evento en cuanto a contenido, aplicación y cumplimiento.

Figura 7.

Asistencia al evento por día



Nota: Este grafico de barras se evidencia la asistencia de los tres días de taller impartidos a SOLCA.

La asistencia es un factor muy importante a considerar, ya que se puede observar una variación durante los tres días de taller impartidos, siendo así el ultimo día con mayor asistencia. En este caso, las causas de inasistencia eran aspectos justificables dada la naturaleza de su trabajo. Por ejemplo, en el segundo día existieron profesionales diagnosticados con COVID-19 y otros casos en los cuales tuvieron un cambio de turno de último minuto o reuniones importantes de área. Sin embargo, se tenía planificado una asistencia de 30 participantes por cada día de taller. En el primer día se podría estimar que asistió el 83% de participantes. El segundo día asistieron aproximadamente el 50%, el cual cabe recalcar que fue el grupo más pequeño del taller, por lo que el taller tuvo que ser adaptado en temas de logística de espacio y actividades grupales. Y el último día hubo una mayor asistencia con aproximadamente el 110% de participantes.

CONCLUSIONES

Los talleres impartidos al Hospital de SOLCA tenían como objetivo brindar herramientas de autocuidado y bienestar. Durante los tres días pudimos confirmar el nivel de estrés y burnout que experimentan los participantes debido a la naturaleza de su labor. Si bien no pudimos realizar una encuesta de bienestar antes de los talleres, el personal de recursos humanos nos brindó la información, la misma que nos informó sobre la situación en la que se encontraba el personal y la necesidad que requerían. Por lo que, a través de los talleres nos pudimos enfocar en brindar información, actividades y herramientas para que estos puedan adquirir habilidades y reflexionar sobre su autocuidado, de tal forma que puedan implementar en su día a día.

Es importante mencionar la variedad de roles o cargos dentro de nuestra audiencia que asistió al taller, entre estos son: personal administrativo, médicos, laboratoristas, trabajadores sociales, personal de Recursos Humanos, entre otros. Debido a la diversidad de profesionales el reto fue muy grande, pues debíamos hacer un taller en el cual se incluya las necesidades generales de todos y que puedan ser aplicables en todas las ramas profesionales posibles. Sin embargo, el resultado lo pudimos observar a través de la colaboración de nuestra audiencia, al realizar las actividades y al compartir experiencias propias. Asimismo, la aceptación y efectividad de la información y herramientas presentadas, se pudo identificar con la solicitud de querer tener más tiempo para el taller o tener estos talleres de forma recurrente por parte de los beneficiados. El agradecimiento por el tiempo y el espacio nos da la satisfacción que logramos cumplir con los objetivos y va relacionado directamente con los promedios de las puntuaciones de los participantes sobre nuestros talleres. Evidentemente los resultados obtenidos en la encuesta de satisfacción, que fue presentado al final del taller a los participantes, fueron muy positivos y no solo por la audiencia, sino que también el personal

de Recursos Humanos de SOLCA, esto permitió crear un espacio para la retroalimentación y consejos de mejora.

Limitaciones y recomendaciones personales

En este taller de autocuidado dirigido para el personal médico y administrativo de SOLCA, se pudo identificar varias limitaciones a considerar en el momento de dirigir el taller. Durante los tres días del taller existió un número variado de personas que asistieron, a pesar de que el número de inscritos por día era similar en cada taller, la asistencia de estos varió cada día. Esto generó una limitación importante, porque previamente se asignó ciertas actividades con cierto número de personas y al no presentarse el número de personas inscritas tuvimos la necesidad de reestructurar el grupo de trabajo una vez que el taller ya había empezado. Además, la impuntualidad fue otra limitación porque nos tocó retrasar la hora de comienzo y acortar ciertas actividades para terminar en el tiempo establecido.

Con lo que respecta a recomendaciones, es importante que los expositores estén entre 30 a 40 minutos antes de brindar el taller para poder solventar cualquier adversidad o imprevisto que pueda surgir en ese momento, como algún problema con el espacio físico, tecnológico, y demás. También es importante conocer el espacio en donde se trabajará para poder identificar correctamente el lugar, la posición de las sillas y así, adecuar el espacio dependiendo de las necesidades del expositor o expositores y la de los participantes.

REFLEXIÓN PERSONAL

Desde pequeña siempre supe que quería una carrera donde pueda ayudar a la gente y siempre escogí en son de este objetivo. Yo me gradúe de Derecho hace aproximadamente dos años, cuando estaba por terminarla, decidí complementar con Psicología con el fin de entender el comportamiento humano y que me brinde una perspectiva más abierta de las personas. Y ahora que ejerzo la abogacía, he tenido la oportunidad de aplicar conocimientos de psicología que han sido de mucha ayuda. Considero que la Psicología es un complemento perfecto para cualquier carrera. Además, de ser muy versátil, pues tienes tantos ámbitos para trabajar que nunca te vas a aburrir de lo que puedes llegar a hacer.

Con respecto, al Proyecto Integrador, se trató de un reto muy grande. Al principio teníamos mucha inseguridad sobre cuál iba a ser el nivel de aceptación de nuestra audiencia, pues se trataban de médicos y pensábamos que iban a ser escépticos a nuestras recomendaciones. Además, se trataba de una organización, donde el personal tenía mucho estrés y fatiga emocional, debido a la naturaleza de su trabajo. Entonces esto lo hacía más difícil porque simplemente no podíamos erradicar sus problemas. Por lo que, debíamos pensar muy bien sobre qué actividades íbamos a realizar, qué temas íbamos a topar y cómo podíamos llegar a ellos. La ayuda del personal de Recursos Humanos y nuestras profes Sol, Cris y Gaby fue esencial para poder sacar adelante este proyecto.

Personalmente, me ha encantado diseñar y ejecutar dichos talleres. Se trata de una oportunidad muy enriquecedora, donde no sólo pudimos plasmar en un escrito nuestros conocimientos e investigaciones, sino también tuvimos la oportunidad de hacerlo real. Observar la aceptación de las personas y sentir que hemos hecho lo correcto al tratar de ayudarles. Pudimos conocer a ciertos participantes, saber sus necesidades, crear un espacio

donde puedan sentirse escuchados y sobretodo fue gratificante saber que las herramientas iban a ser útiles en su vida diaria.

Adicional a ello, gracias al taller me di cuenta que el trabajo en equipo es de suma importancia. Este Proyecto no hubiese sido posible sin el compromiso y el trabajo en equipo que realizamos con mis compañeras, sin conocernos hicimos un muy buen trabajo. Siempre estuvimos abiertas a escuchar sugerencias, ideas y críticas constructivas. Además, este taller nos sirvió para desarrollar habilidades que tal vez no sabíamos que teníamos, como, por ejemplo, la capacidad de hablar en público, expresarnos de manera fluida y manejar a un grupo de 35 personas.

También me pude dar cuenta que el estrés y la fatiga emocional son temas que están presentes en la vida de todas las personas. Y que muchas veces no le damos la importancia necesaria. Por lo que la Universidad debería continuar impartiendo estos talleres, para ayudar a la comunidad y sobre todo para comunicar que la salud mental es muy importante. Mente sana, cuerpo sano.

Y, por último, aún no sé cuál será mi siguiente paso, pero estoy segura que sabré fusionar mis dos carreras y podré ayudar a muchas personas. Ya sea a través de psicología forense o alguna combinación entre derecho corporativo y psicología organizacional. Por el momento, me llevo muchos conocimientos y sobre todo muchas experiencias gracias a la Universidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarghouei, M., Sorbi, M., Abarghouei, M., Bidaki, R., Yazdanpoor, S. (2016). A study of job stress and burnout and related factors in the hospital personnel of Iran. *Electronic physician*, 8(7), 2625–2632. <https://doi.org/10.19082/2625>
- Barman, A. (2016). Management of Employees Wellness. *Wellness: What is all about? (1)*, 1-8.
<https://www.researchgate.net/publication/301769764> Wellness What is all about
- Barrio, J., García M., Ruiz, I., Arce, A. (2006). El estrés como respuesta. *Red de Revistas Científicas de America Lationa, el Caribe, España y Portugal*, 1(1), 37-48.
<https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf>
- Carta, M., Preti, A., Portoghese, I., Pisanu, E., Moro, D., Pintus, M., Pintus, E., Perra, A., D'Oca, S., Atzeni, M., Campagna, M., Pascolo, E., Sancassiani, F., Finco, G., D'Aloja, E., Grassi, L. (2017). Risk for Depression, Burnout and Low Quality of Life Among Personnel of a University Hospital in Italy is a Consequence of the Impact One Economic Crisis in the Welfare System?. *Clinical practice and epidemiology in mental health (13)*, 156–167. <https://doi.org/10.2174/1745017901713010156>
- Cherny, N., Werman, B., Kearney, M. (2015). Oxford Textbook of Palliative Medicine 5ta ed.). *Oxford*.
- España, S. (2020). La pandemia deja al 83 % de los trabajadores en Ecuador en el desempleo o con condiciones precarias. *El País*. <https://elpais.com/economia/2020-08-26/el-83-de-trabajadores-en-ecuador-esta-desempleado-o-con-condiciones-precarias-por-la-pandemia.html>
- González-Rodríguez, R., López-Casteado, A., Pastor-Seller, E., Verde-Diego, C. (2020). Síndrome de burnout en el Sistema de Salud: El caso de las trabajadoras sociales

sanitarias. *Scielo*, 19 (58).

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000200005

González, J. [Cult of Pedagogy]. (2013). How Presentation Zen Fixed My Bad PowerPoints.

[Video] YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=vkrl1j0IW-c>

Horn, D., Johnston, C., (2020). Burnout and Self Care for Palliative Care Practitioners. *The Medical clinics of North America*, 104 (3), 561-572 .

Kheir, W. (2022). Self – Care Manual for Front-Line Workers. *Republic of Lebanon Ministry of Republic Health*.

https://www.humanitarianresponse.info/sites/www.humanitarianresponse.info/files/documents/files/national_self-care_manual-en.pdf

Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Revista Entorno, Universidad Tecnológica de El Salvador*, (70), 110-120.

<https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>

Low, Z., Yeo, K., Sharma, V., Leung, G., McIntyre, R., Guerrero, A., Lu, B., Chiang, C.,

Tran, B., Nguyen, L., Ho, C., Tam, W., Ho, R. (2019). Prevalence of Burnout in Medical and Surgical Residents: A Meta-Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(9), 1479.

<http://dx.doi.org/10.3390/ijerph16091479>

Macías, M., Madariaga, C., Valle, M., Zambrano, J. (2013). Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico. *Psicología desde el Caribe*, 30 (1), 123-145. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21328600007.pdf>

Méndez, R., Norabuena, R., Sánchez, J., Norabuena, E. (2020). Programa de intervención breve para reducir el burnout de profesionales de la salud, Perú. *Scielo*, 12 (5).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000500279

- Morales, L., Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Scielo*, 32 (1).
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152015000100014&script=sci_arttext
- Navinés, R., Olivé, V., Fonseca, F., Santos, R. (2021). Estrés laboral y burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID-19: una puesta al día. *Medicina clínica*, 157 (3), 130-140. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2021.04.003>
- Oltra, S. (2013). El Autocuidado, una responsabilidad ética. *Psiquiatría Universitaria*, 9 (1), 85-90. https://medicina.udd.cl/centro-bioetica/files/2013/09/SANDRA-OLTRA-El_autocuidado.pdf
- Parlamento Andino. (2022). Principales medidas adoptadas por el gobierno ecuatoriano frente a la emergencia provocada por la COVID-19. *Parlamento Andino*.
<https://www.parlamentoandino.org/images/actualidad/informes-covid/Ecuador/Principales-medidas-adoptadas-por-el-gobierno-ecuatoriano.pdf>
- Pérez, S. (2016). La Aplicación del Ciclo de Kolb en el Aprendizaje Significativo en el Segundo y Tercer Año de Educación General Básica de la Escuela Nicolás Martínez del Cantón Ambato Provincia de Tungurahua. *Universidad Técnica de Ambato*.
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/23280>
- Perea-Baena, J., Sánchez-Gil, L. (2008). Estrategias de afrontamiento en enfermeras de salud mental y satisfacción laboral. *Scielo*, 17 (3)
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962008000300003&lng=es&tlng=es
- Radlauer-Doerfler, J., VanDenBerg, J. (2020). A Practical Guide to Self – Care for Helping Professionals. https://www.cmhnetwork.org/wp-content/uploads/2020/07/New_Practical-Guide-to-Self-Care-for-Wraparound-Professionals-1.pdf

- Reguerio, A. (2016). ¿Qué es el estrés y como nos afecta?. *Servicio de Atención Psicología de la Universidad de Málaga*. <https://www.uma.es/media/files/tallerestrés.pdf>
- Rodrigues, H., Cobucci, R., Oliveira, A., Cabral, J., Medeiros, L., Gurgel, K., Souza, A., Gonçalves, K. (2018). Burnout syndrome among medical residents: A systematic review and meta-analysis. *Plos One 13(11)*.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0206840>
- Sanchez-Reilly, S., Morrison L., Carey, E. (2013). Caring for oneself to care for others: physicians and their self-care. *MDedge, 11 (2), 75-81*
<https://doi.org/10.12788/j.suonc.0003>
- Solca. (2022). Solca Núcleo de Quito. *Hospital Oncológico Solón Espinosa Ayala*.
<https://solcaquito.org.ec>
- Schernhammer, E., Colditz, G. (2004) Suicide Rates among Physicians: A Quantitative and Gender Assessment (Meta-Analysis). *American Journal of Psychiatry, 161, 2295-2302*.
<https://doi.org/10.1176/appi.ajp.161.12.2295>
- The Healing Trust. (s/f). Self – Care Planning Guide for Individuals. *The Healing Trust*.
<https://www.healingtrust.org/wp-content/uploads/2019/02/Self-Care-Planning-Guide-for-Individuals-FINAL.pdf>
- Valdés, M. (2018). Dos aspectos en el concepto de bienestar. *Bibliotheca Scriptorum Graecorum et Romanorum Mexicana*.
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/10780/1/doxa9_03.pdf
- Veloz, D., Aldaz, L., Mera, M., Tapia, M., Vinuesa, D. (2021). Síndrome de Burnout en personal sanitario ecuatoriano durante la pandemia de la COVID-19. *Scielo*.
<https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/708/958>

Vergara, C. (2015). Teoría del aprendizaje experiencial. Actualidad en Psicología.

<https://www.actualidadenpsicologia.com/la-teoria-de-los-estilos-de-aprendizaje-de-kolb/>

ANEXOS

ANEXO 1: PRESENTACIÓN

Taller de Autocuidado

Camila Arias
Francisca Reyes
Nicole Cobo
Renata Calero

BINGO HUMANO



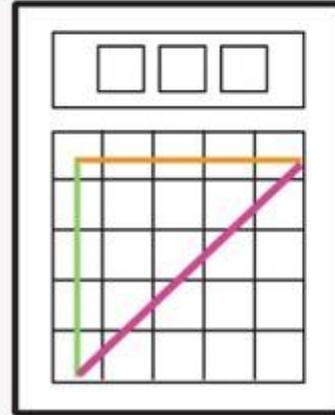
BINGO HUMANO

Preguntas

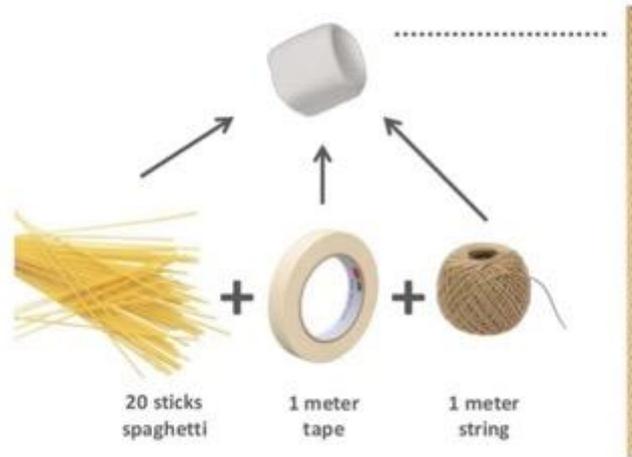
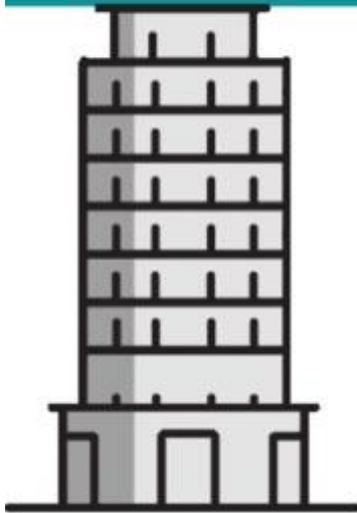
¿Tienes Mascota?

_____ Camila _____

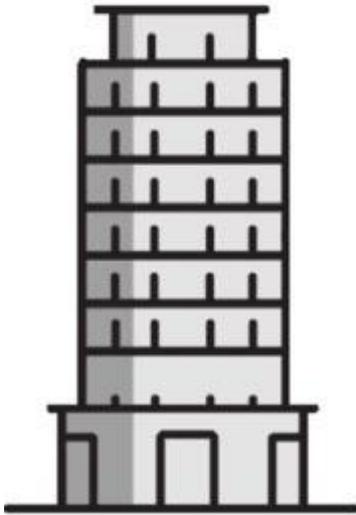
¿Cómo Ganar?



Torre de Fideos



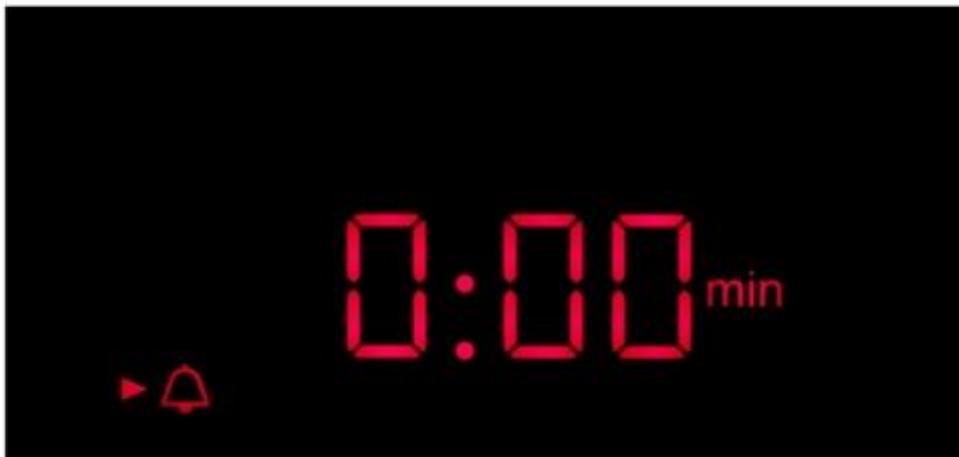
Reglas



- 1 Pueden usar los espaguetis, la cinta y el cordel como quieran. Pueden romper, pegar, anudar.
- 2 La bolsa de papel no se puede utilizar para ningún fin y el malvavisco debe permanecer intacto.
- 3 Cuando se acabe el tiempo, nadie puede tocar la estructura, sino quedarán automáticamente descalificados
- 4 Los participantes tendrán una limitación:
 - #1 no podrán usar la mano derecha,
 - #2 no podrán usar la mano izquierda,
 - #3 no podrán ver
 - #4 no podrán hablar
 - #5 no podrán tocar
 - #6 no tendrán ninguna limitación.

TODOS DEBERÁN PARTICIPAR!

Reloj



Reflexión

**¿Cómo te sentiste
con la actividad?**



Limitaciones = Estresores



Encuesta de fuentes de estrés realizada en Nueva Zelanda (Self Care in Healthcare, 2022)

TOP 10



1. Plazos de entrega y presión de tiempo
2. Carga de trabajo
3. Sistemas y procesos organizacionales
4. Interrupciones frecuentes
5. Tecnología inadecuada o poco confiable
6. Impacto del trabajo en la familia
7. Disponibilidad de recursos y fondos (para emplear más gente que ayude)
8. Cosas sobre las que no se tiene control
9. Conducta y desempeño de colegas
10. Percepción de mis colegas sobre mí

(Self-Care in Healthcare, 2022)

Estrés



Indicador	Color	Estrés
Fase de Reacción		Estrés que te mantiene activo y motivado.
Fase de Resistencia		Todavía somos capaces de mantener la presión. Puede generar adicción.
Fase Abrumadora		Aquí se encuentra el burnout y es lo que queremos evitar.

(Self-Care in Healthcare, 2022)

Estrés



Rueda del Bienestar

Paul J. Myer



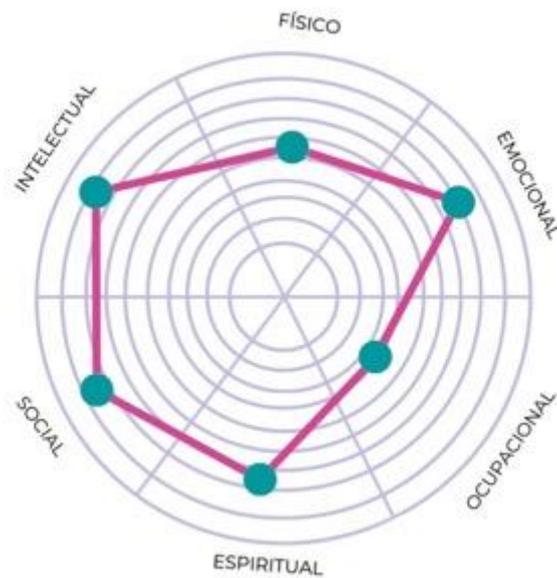
(Sánchez et al., 2013)

Puntuación

Bajas: de 1-4: insatisfecho, te hacen sentir mal y son en las que debes de trabajar .

Equilibradas: de 5-7: satisfecho pero que sin duda alguna pueden trabajarse para aumentar tu satisfacción en ellas.

Altas: de 8-10: te sientes satisfecho y feliz de estar en donde te encuentras en cada una.



Afrontamiento



Herramienta de Continuo de Bienestar

Cómo me estoy sintiendo

Al trabajar en un centro de salud, a menudo no hay tiempo de detenerse y pensar en tu propia salud mental



(Mental Health Commission of Canada, 2021).

SAUDABLE	REACCIONADO	HERIDO	ENFERMO
Señales e indicadores			
Cambios normales del estado de ánimo	Nerviosismo, irritabilidad	Ansiedad, ira, tristeza, gran estado de desesperanza	Ansiedad extrema, ataques de pánico, pensamientos suicidas, agotamiento
Tranquilidad plena	Tensión, agotamiento	Actos de ira	Estado de ánimo deprimido, enojado
Buen sentido del humor	Sentimiento exagerado	Pensamientos negativos recurrentes	No sentido del humor
Toma las cosas con calma	Distraído	Dificultad para concentrarse	Dificultad para concentrarse, pérdida de capacidad cognitiva
Concentración y flujo	Pensamientos intrusivos	Sueño inquieto y perturbado	Pensamientos intrusivos suicidas
Rendimiento consistente	Problemas para dormir, poca energía	Aumento de la fatiga, dolores y molestias	Dificultad para controlar el sueño/pérdida de sueño
Patrones de sueño normales	Cambios en los patrones de alimentación, aumento de peso	Fluctuaciones de peso	Pérdida de peso, aumento de peso
Energético, fuertemente involucrado	Disminución de actividad social	Fuerza reducida, disminución del rendimiento	Fluctuaciones extremas de peso
Risa y sentimientos activos	Preocupación	Consumo frecuente de alcohol, consumo excesivo de alcohol	Ausencia de risa
Buen desempeño	Consumo regular de alcohol	Dificultad para controlar conductas impulsivas	Dificultad para realizar tareas
Consumo limitado de alcohol, sin abusos	Comportamiento adictivo recurrente		Consumo excesivo de alcohol
Comportamiento responsable en el alcohol	Impacto físico o consumo de sustancias		Abuso
Sin problemas con el consumo de sustancias			Problemas serios, significativos debido al uso de sustancias
Acciones a tomar en cada fase			
Centrar en la tarea en cuestión	Reconocer límites, tomar descansos	Hablar con alguien, pedir ayuda	Seguir un tratamiento de salud
Dejar los problemas en manos manejables	Descansar lo suficiente, comer, hacer ejercicio	Comenzar un programa de apoyo	Buscar consulta según sea necesario
Resolución profunda y sostenida	Reducir las barreras para pedir ayuda	Buscar del cuidado personal una prioridad	Respetar la confidencialidad
Crear un sistema de apoyo	Identificar y resolver los problemas tempranos	Obtener ayuda lo más pronto posible	Controlar los recursos y cómo acceder a ellos
	Ejercicio de responsabilidad personal		

(Mental Health Commission of Canada, 2021).

Qué son las emociones

Modelo Cognitivo conductual



(Carol Dayana Pardo Morales, 2021)

Caso

Situación	Sentimientos	Acciones

(Carol Dayana Pardo Morales, 2021)



Gestión de las emociones

Tips para reducir el estrés laboral



	Prácticas antiguas	Prácticas nuevas
Físico		
Emocional		
Mental		
Espiritual		

Gracias



Código QR

SCAN ME



Referencias

BBC News Mundo. (2019). 5 maneras de aumentar tu energía sin medicamentos. BBC News. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-47776672>

Carol Dayana Pardo Morales. (2021). Manejo del estrés laboral desde el enfoque cognitivo conductual. Programa de Psicología, Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, Universidad Cooperativa de Colombia - Bogotá

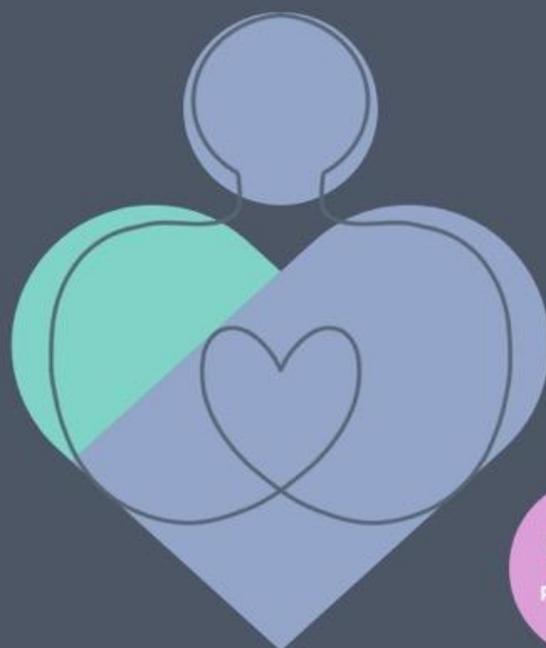
Mental Health Commission of Canada. (2021). The Working Mind: First Responders Manual. Canadá

Sanchez-Reilly, S., Morrison, L. J., Carey, E., Bernacki, R., O'Neill, L., Kapo, J., Periyakoil, V. S., & Thomas, J. (2013). Caring for oneself to care for others: physicians and their self-care. *The journal of supportive oncology*, 11(2), 75-81. <https://doi.org/10.12788/j.suonc.0003>

ANEXO 2: LIBRO DE TRABAJO

AUTOCUIDADO

USFQ



LIBRO DE
TRABAJO
PERSONAL

Taller

Realizado por:
Camila Arias
Francisca Reyes
Nicole Cobo
Renata Calero

BIENESTAR

MENTAL Y
EMOCIONAL

INTRODUCCIÓN

Este es un taller de reducción del estrés, resiliencia y bienestar para personas que trabajan en la sanidad.

En el sector sanitario existe una creciente preocupación por el hecho de que los profesionales sanitarios y el personal de apoyo experimentan cada vez más problemas derivados del estrés por la carga de trabajo. Los resultados de las encuestas muestran que las enfermedades (que causan bajas laborales) y el agotamiento son frecuentes, junto con otros "efectos secundarios" como la fatiga por compasión, el trauma vicario y la ansiedad por el cambio.

Es necesario hacer más para abordar y apoyar a nuestros trabajadores sanitarios en su propio autocuidado para que puedan seguir manteniendo un servicio sanitario de calidad en nuestras comunidades. La USFQ ha desarrollado un taller de formación eficaz para equipar mejor a todos los trabajadores sanitarios y apoyar a las personas con estrategias prácticas para mejorar su bienestar y rendimiento diarios.

El taller de autocuidado en la atención sanitaria presenta ideas de psicología cognitiva y utiliza un enfoque específico del contexto para ayudar a aliviar el estrés, la ansiedad y el agotamiento y devolver un mayor equilibrio a la vida, tanto personal como profesional.

OBJETIVOS

Este taller informativo e interactivo ayudará a los participantes a:

- Identificar los síntomas, las fuentes y la psicología de su estrés y por qué el estrés afecta a las personas de forma diferente.
- Entender cómo funciona su mente y cómo determinadas actitudes, creencias y hábitos les mantienen encerrados en formas de comportamiento poco útiles y a veces agresivas.
- Descubrir el principio clave de autocuidado que sustenta todas las estrategias de reducción del estrés para mejorar rápidamente las reacciones, la recuperación y la resiliencia.
- Practicar una serie de estrategias de afrontamiento que mejoran el bienestar, entre ellas: reencuadre, gestión de las emociones, afirmaciones, ensayo mental, comunicación asertiva, enfoque de soluciones, gestión de la energía, quietud mental, técnicas de relajación rápida y muchas otras que pueden practicarse después del taller.
- Estableceremos objetivos de autocuidado, tanto profesionales como personales, y discutiremos cómo crear una cultura de equipo que dé prioridad al bienestar personal como competencia profesional.

ÍNDICE

01

Rompe Hielos

02.

Reflexión Actividad 1

03.

Estrés

04.

Estrés y desempeño

05.

Burnout y agotamiento

06.

Reflexión Estrés

07.

Rueda de bienestar

08.

Herramienta de continuo bienestar

09.

Afrontamiento

10.

Aproximaciones internas y externas

11.

Reflexión Aproximaciones

ROMPE-HIELOS

Bingo Humano

Objetivo: Activación e integración grupal.



¿Qué es?

Es un juego para socializar y que las personas se conozcan más entre ellas generando un mejor ambiente laboral.

¿Cómo se Juega?

- 1.1 Crear una carta de bingo con preguntas personales/hechos de vida/ gustos musicales etc.
 - 2.2 Entregar los cartones de bingo a la audiencia
 - 3.3 Anunciar las reglas del juego antes de empezar
 - 1. Explicar que deben entrevistarse entre ellos
 - 2. No puedes hacer más de una pregunta a las personas
 - 3. Es con tiempo



¿Cómo se gana?

4.4 Resultado: Alternativamente, podría declarar ganadores cuando se haya marcado una fila (a través, arriba, abajo o en diagonal); esto depende de si desea acelerar las cosas o no.

ROMPE-HIELOS



Bingo Humano

Tiene una mascota	Practica deporte	Tiene hijos	Tiene pelo café	Es el menor del grupo
Le gusta la pizza	Sabe bailar	Alguien que le guste Superman	Alguien que es mayor que tu	Alguien que haya recibido un trofeo por años en servicio
Toca un instrumento musical	Alguien que le guste Star Wars	Alguien que tenga una fobia	Alguien que no tenga Facebook	Alguien que no bebe café
Sabe cantar	Alguien que le guste el color rosado	Alguien que le guste las montañas	Sabe cocinar	Alguien que le guste la misma música que a ti
Alguien que le guste el chocolate	Alguien que le guste leer	Le gusta comer fritada	Alguien que le guste la playa	Alguien que nació en el mismo mes que tu

ACTIVIDAD 1

Torre de Fideos



OBJETIVOS:

- Identificar los distintos tipos de estresores
- Trabajar en grupo, promover el liderazgo, mejorar el rendimiento y, experimentar prueba-error.

INTEGRANTES:

- 5 grupos conformados por 6 personas

MATERIALES

- 20 espaguetis crudos
- 1 m de cinta aislante
- 1 m de cordel
- 1 malvavisco

INSTRUCCIONES:

- Se les facilita un kit básico con el que tendrán que construir una estructura que se sostenga por sí sola encima de la mesa y que tenga en lo más alto la nube de golosina.
- Los participantes disponen de 18 minutos para lograrlo.
- Cuando se acaba el tiempo, se mide con una cinta métrica cada una de las estructuras que se mantienen en pie por sí solas.

REGLAS:

- Los participantes pueden usar los espaguetis, la cinta y el cordel como quieran. Pueden romper, pegar, anudar.
- La bolsa de papel no se puede utilizar para ningún fin y la nube debe permanecer intacta.
- Cuando acabe el tiempo, nadie puede tocar la estructura, si no quedarán automáticamente descalificados
- Los participantes tendrán una limitación esta puede consistir en no utilizar la mano derecha, no ver, no hablar, no escuchar.

REFLEXIÓN

¿Qué emociones me generó la actividad?

Enojo

Tranquilidad

Estrés

Ansiedad

Seguridad

Felicidad

REFLEXIÓN

¿Qué me frustró?

¿Se asemeja a cosas que vivo
cotidianamente?

SI

NO

¿En qué?

¿Sé trabajar en grupo?

ESTRÉS



El estrés es una tensión creada por tu resistencia a las circunstancias que son adversas o demandantes. Circunstancias reales o percibidas. Si no se resuelve, el estrés crea una serie de dificultades mentales, emocionales, físicas y de comportamiento.

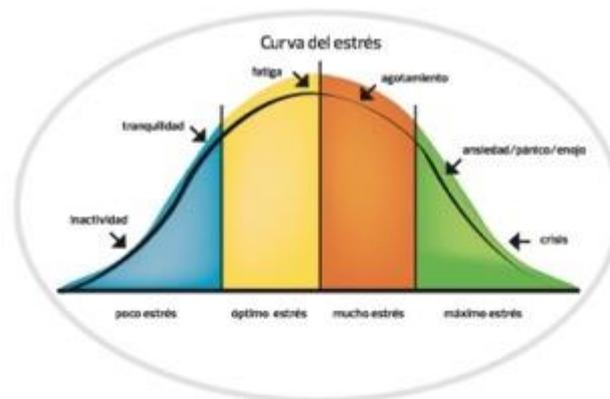
Encuesta de fuentes de estrés: Top 10- personales-situacionales-organizacionales sin importar la organización o profesión:

- 1.Plazos de entrega y presión de tiempo
- 2.Carga de trabajo
- 3.Sistemas y procesos organizacionales
- 4.Interrupciones frecuentes
- 5.Tecnología inadecuada o poco confiable
- 6.Impacto del trabajo en la familia
- 7.Disponibilidad de recursos y fondos (para emplear más gente que ayude)
- 8.Cosas sobre las que no se tiene control
- 9.Conducta y desempeño de colegas
- 10.Percepción de mis colegas sobre mí

ESTRÉS Y DESEMPEÑO

Una de las ideas fundamentales en este taller es que el estrés es una resistencia a las demandas que nos han sido impuestas. Mientras mayor es la resistencia mayor va a ser la respuesta de estrés experimentada.

El estrés es una tensión creada por tu resistencia a las circunstancias que son adversas o demandantes. Circunstancias reales o percibidas. Si no se resuelve, el estrés crea una serie de dificultades mentales, emocionales, físicas y de comportamiento.



Indicador	Color	Estrés
Fase de Reacción		<ul style="list-style-type: none"> Estrés que te mantiene activo y motivado.
Fase de Resistencia		<ul style="list-style-type: none"> Todavía somos capaces de mantener la presión. Puede generar adicción.
Fase Abrumadora		<ul style="list-style-type: none"> Aquí se encuentra el burnout y es lo que queremos evitar.

BURNOUT/AGOTAMIENTO

El burnout es una respuesta a la exposición excesiva y persistente al estrés, a las circunstancias interpersonales difíciles y a la incapacidad de satisfacer las demandas habituales. El burnout se caracteriza por "el agotamiento emocional, la sensación de que los pensamientos son irreales o no se pertenecen a uno mismo (también conocido como despersonalización) y la reducción de la realización personal" (23). El burnout también se asocia con una alta implicación emocional en ausencia de un apoyo social adecuado o de satisfacción laboral. Estas situaciones pueden provocar un aumento de la vulnerabilidad y dejar a la persona expuesta al estrés acumulado y al burnout.

01. **Fatiga por compasión**
Marcada por la disminución de la energía emocional necesaria para atender a los pacientes.

02. **Trauma vicario**
Es una reacción que puede producirse como resultado de presenciar o conocer hechos traumáticos ocurridos a otras personas.

03. **Angustia Moral**
Definida como la incapacidad de actuar de forma coherente con los valores personales y profesionales debido a las limitaciones institucionales y otras externas.

ESTRÉS

El estrés en su vida

Tómese un momento para reflexionar y haga su propia lista de algunos factores de estrés organizativos, operativos y personales. Esta lista es para ti, y no se te pedirá que la compartas

Organizacional	Personal

Tarjetas de Hábitos



OBJETIVOS:

- Autoevaluación sobre su propio bienestar
- Concientizarse acerca de cuál bienestar deben mejorar

INSTRUCCIONES:

- Cada persona deberá pararse en la línea, conforme vayan saliendo las tarjetas estos deberán dar un paso si están cumpliendo con la actividad, caso contrario deberán permanecer en su sitio.

REGLAS:

- No deben hacer trampa
- Ser sinceros
- No avanzar si no les corresponde

TARJETA DE HÁBITOS

Doy gracias por lo que tengo	Tengo pensamientos positivos a menudo	Como saludablemente la mayor parte del tiempo
Hago ejercicio mínimo 4 veces a la semana	Duermo mínimo 6 horas al día	Disfruto de mi trabajo
Dedico tiempo de calidad a mi familia	Paso tiempo con mis amigos	Siempre respeto mis valores

ACTIVIDAD 2

Rueda del Bienestar



OBJETIVOS:

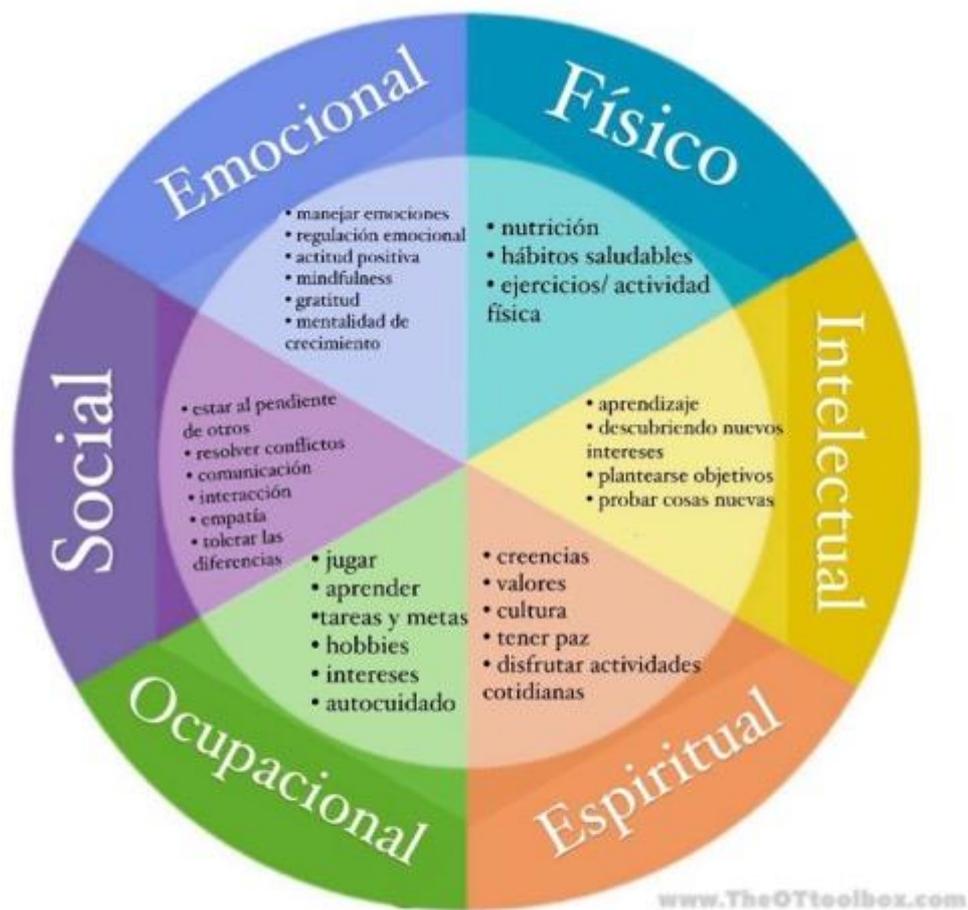
- Medir el bienestar en diversas áreas y encontrar un balance entre ellas.

INSTRUCCIONES:

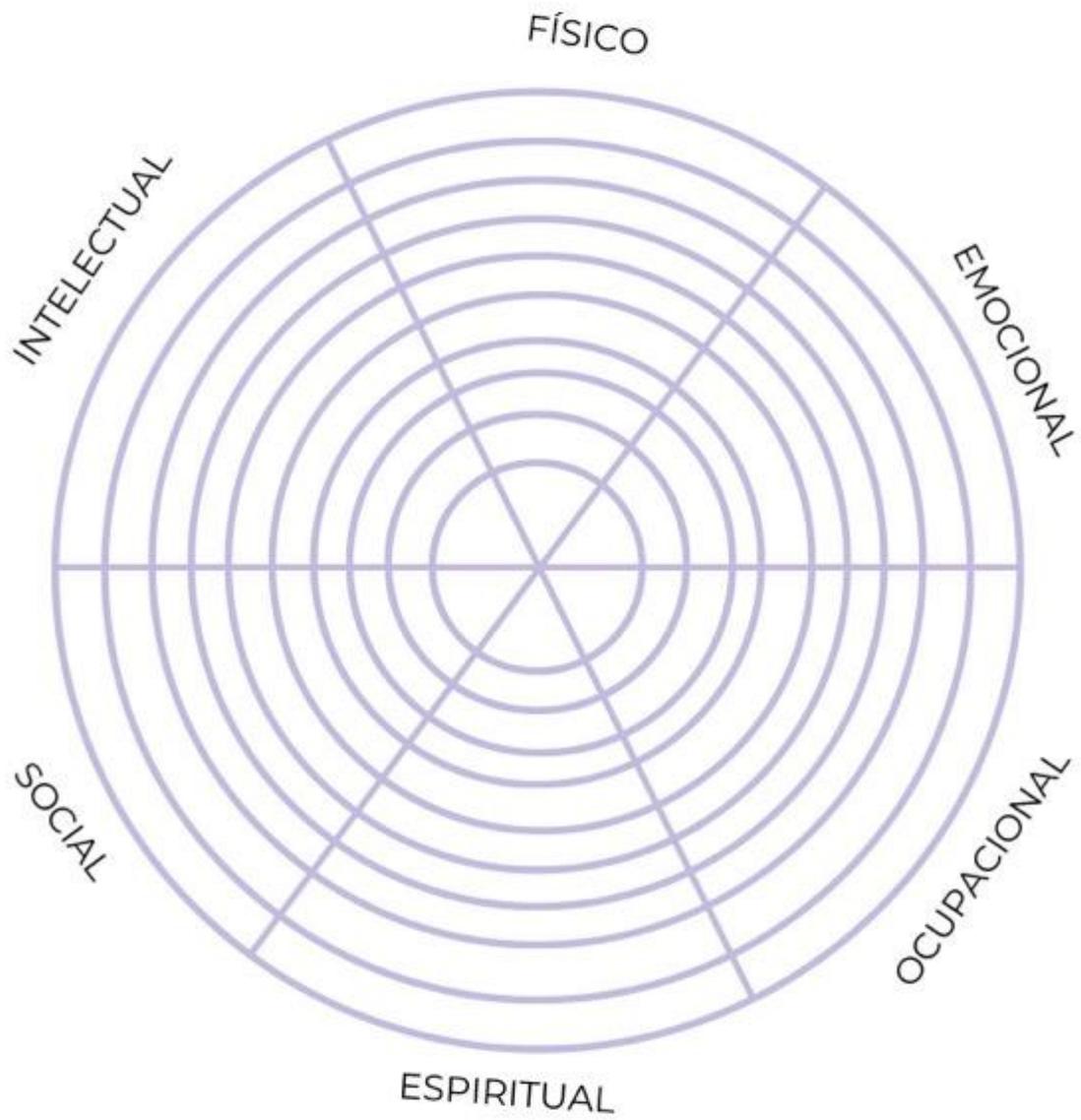
- Cada persona tendrá una hoja con una rueda en la que deben ir puntuando cómo se encuentran en cada eje. Después deberán observar y unir cada eje para verificar la forma de la rueda. Para ello, se realizarán preguntas que les ayuden a guiarse.

RUEDA DE BIENESTAR

Una rueda de bienestar es un elemento visual que ayuda a identificar los aspectos del bienestar. La representación indica todas las subcategorías de bienestar que contribuyen a tu bienestar general. Cuando una de estas categorías está desequilibrada, puede percibir o sentir que su salud está "apagada". Puede notar que simplemente no está prosperando en varias tareas diarias, u ocupaciones.



RUEDA DE BIENESTAR



HERRAMIENTA DE CONTINUO DE BIENESTAR

Cómo me estoy sintiendo

Al trabajar en un centro de salud , a menudo no hay tiempo de detenerse y pensar en tu propia salud mental



HERRAMIENTA DE CONTINUO DE BIENESTAR

SALUDABLE	REACCIONANDO	HERIDO	ENFERMO
Señales e indicadores			
Cambios normales del estado de ánimo	Nerviosismo, irritabilidad	Ansiedad, ira, tristeza generalizada, desesperanza	Ansiedad excesiva, ataques de pánico, se enfurece fácilmente, agresivo
Tranquilo/seguro	Tristeza, abrumado	Actitud negativa	Estado de ánimo deprimido, entumecido
Buen sentido del humor	Sarcasmo exagerado	Pensamientos/imagenes intrusivos recurrentes	No conforme
Toma las cosas con calma	Distraído	Dificultad para concentrarse	Dificultad para concentrarse, pérdida de capacidad cognitiva
Concentración/enfoque	Pensamientos intrusivos	Sueño inquieto y perturbado	Pensamientos/intención suicida
Rendimiento consistente	Problemas para dormir, poca energía	Aumento de la fatiga, dolores y molestias	Dificultad para conciliar el sueño/permanece dormido
Patrones de sueño normales	Cambios en los patrones de alimentación. Aumento/pérdida de peso	Fluctuaciones de peso	Fatiga constante, enfermedad
Energético, físicamente bien, peso estable	Disminución de actividad social	Evasión, tardanza, disminución del rendimiento	Fluctuaciones extremas de peso
Física y socialmente activo	Procrastinación	Consumo frecuente de alcohol, consumo excesivo de alcohol	Ausentismo
Buen desempeño	Consumo regular de alcohol	Dificultad para controlar conductas adictivas	Dificultad para realizar tareas
Consumo limitado de alcohol, sin atracones	Comportamientos adictivos regulares		Consumo excesivo de alcohol
Comportamientos limitados/ sin adicción	Impacto debido a consumo de sustancias		Adicción
Sin problemas con el consumo de sustancias			Problema/impacto significativo debido al uso de sustancias
Acciones a tomar en cada fase			
Centrar en la tarea en cuestión	Reconocer límites, toma de descansos	Habla con alguien, pide ayuda	Siga las recomendaciones de cuidado
Dividir los problemas en tareas manejables	Descansar lo suficiente, comer, hacer ejercicio	Sintonice sus propios signos de angustia	Busque consulta según sea necesario
Respiración profunda y controlada	Reducir las barreras para pedir ayuda	Hacer del cuidado persona una prioridad	Respetar la confidencialidad
Nutrir un sistema de apoyo	Identifique y resuelva los problemas temprano	Obtenga ayuda lo más pronto posible	Conocer los recursos y como acceder a ellos
	Ejemplo de responsabilidad personal		

AFRONTAMIENTO

El programa busca ayudar a las personas a trabajar en la fase de resistencia. Poder afrontar la experiencia diaria con más facilidad no hiperactivo, no exhausto durante el día. Si trabajamos activamente en la fase de resistencia seremos capaces de mantener nuestra resiliencia (habilidad de afrontamiento) cope.

La resistencia causa estrés, si liberamos la resistencia mejoraremos la resiliencia.

APROXIMACIONES



01.

Aproximación Interna

¿Cómo estamos percibiendo las situaciones en el trabajo o en la casa? ¿Está bien en cómo pensamos o nos sentimos al respecto?

- Replantear las situaciones
- Manejo emocional
- Uso de afirmaciones y simulaciones mentales para mejorar nuestra experiencia diaria. El cerebro no sabe la diferencia entre la experiencia real e imaginaria y podemos practicar a partir de procesos de simulación como queremos estar un poco más calmados, pacientes, confiados.

02.

Aproximación Externa

Ideas y pensamientos que podemos usar para liberar algo de la resistencia en términos fisiológicos y conductuales.

- Calmar la mente (Mindfulness o conciencia plena): Enfocar nuestra atención en el momento presente.
- Manejo de energía: Tomar pausas más frecuentes a lo largo del día.
- Relajadores rápidos: Estrategias simples para liberar algo de la resistencia y retornar el sistema nervioso y la mente a normalidad.

GESTIÓN DE LAS EMOCIONES

Estrategias para mejorar tu experiencia vital

Hay al menos tres ideas fundamentales que es útil conocer sobre las emociones y su efecto en nuestro estrés y bienestar en la vida.

- La calidad y la cantidad de tus emociones es lo que determina cómo experimentamos la vida. Esto significa que la intensidad de las emociones, tanto dolorosas como placenteras
- que se experimentan regularmente tienen un gran impacto en el bienestar general y la perspectiva de la vida.

2: Nuestros pensamientos, emociones y fisiología trabajan juntos. Si te encuentras en una situación emocionalmente estresante (alta resistencia), durante un largo período de tiempo, puedes mejorar tus emociones haciendo intervenciones positivas a través de tus pensamientos por ejemplo ejercicios de relajación.

3: La clave para gestionar eficazmente las situaciones altamente emocionales es permitirse la oportunidad de expresar las emociones de forma adecuada en los momentos apropiados.

Puntos a tomar en cuenta:

- Ser más consciente de tus emociones dominantes y de los desencadenantes situaciones.
- Reconocer las situaciones o los desencadenantes con antelación te ayudará a estar más preparado para gestionar las emociones cuando aparezcan.
- Busca un pensamiento que te haga sentir mejor. Normalmente es muy difícil pasar de una emoción dominante a su polo opuesto de forma inmediata, para llegar a un pensamiento que te haga sentir mejor y que sea lo suficientemente útil como para darte esa sensación de alivio.
- Si te encuentras con emociones de gran intensidad, crea un lugar y un momento privados apropiados para permitirte la oportunidad de experimentarlas.

GESTIÓN DE LAS EMOCIONES

ALGUNOS TIPS INCLUYEN:

- *Habla con personas que te apoyen.*

El asesoramiento se basa fundamentalmente en la idea de que cuando las personas tienen la oportunidad de expresar sus emociones, se sienten mejor.

- *Consigue una relajación regular de cuerpo y mente.*

El estrés mental y emocional crónico puede crear tensión en los músculos y tendones del cuerpo. Un masajista capacitado, o un profesional similar, que libere la tensión de forma regular puede ayudarte a mantener un cuerpo/mente relajado.

- *Aumenta tu nivel de ejercicio.*

Hay un dicho en el gimnasio: "las rupturas construyen cuerpos". Los traumas emocionales, como una relación rota, pueden liberarse trabajando energicamente. Sin embargo, no tiene por qué ser tan extremo. La carga emocional de la frustración, la preocupación, el enfado, el desamor y la decepción, que se experimentan habitualmente en el trabajo, pueden liberarse haciendo un poco más de ejercicio

- *Cultiva deliberadamente una mentalidad positiva.*

Una forma útil de contrarrestar el estrés emocional es buscar deliberadamente oportunidades en su experiencia para acentuar las emociones placenteras en su vida. Algunas de las mentalidades más útiles que permiten la expresión de emociones positivas son el perdón, la amabilidad y la gratitud.

- *Perdón.*

Uno de los mayores exponentes del perdón es el Dalai Lama. Si te aferras al dolor por haber sido agraviado en el pasado, te causará más dolor psicológico y fisiológico.

GESTIÓN DE LAS EMOCIONES

Amabilidad:

- Ser amable y preocuparse por el bienestar de los demás es algo que se discute en muchos artículos relacionados con la felicidad humana.
- Los comportamientos amables pueden conducir a una cascada positiva de consecuencias sociales, mejora de las emociones y de la química cerebral tu cerebro libera endorfinas y otras sustancias químicas que inducen al placer.

Gratitud:

- Los beneficios positivos de practicar una mentalidad de gratitud son amplios y variados. Muchas religiones creen que la gratitud es la raíz de la alegría.
- Los estudios científicos han demostrado que practicar la gratitud durante solo cinco minutos al día mejora la personalidad, la salud, las relaciones, la carrera y la calidad de las emociones.

También puedes practicar la invocación deliberada de sentimientos de gratitud de muy diversas maneras. Por ejemplo:

- *Gratitud situacional:* Haga una pausa durante un momento en cualquier situación. Fíjate en tu entorno externo y observa lo que está ocurriendo. ¿Qué podrías apreciar en este momento?
- *Gratitud por la naturaleza:* Practica el sentimiento de gratitud por vivir donde vives. ¿Alguna vez te has detenido a observar las estaciones, los ciclos de expansión y contracción de la naturaleza?
- *Autogratiud:* Practica el sentimiento de gratitud hacia ti mismo. ¿En qué te ha convertido el mundo? ¿Eres una persona "agradable" o un alma vieja ¿Sientes gratitud por tu aspecto, o por el estado de tu mente/cuerpo?
- *Gratitud social:* Practica el sentimiento de gratitud por las personas importantes en tu vida y las relaciones que hacen que tu vida tenga sentido. Piensa en los miembros de tu familia, en tus amigos, en tus compañeros de trabajo, en tus héroes personales y llena tu mente/cuerpo de sentimientos de gratitud mientras imaginas lo importantes que son para ti.
- *Gratitud espiritual:* Practica el sentimiento de gratitud por tu fe (si la tienes). ¿Confías en tu camino para conocer a Dios, un poder superior o algo más grande que tú?

RELAJANTES RÁPIDOS

Siempre es útil tener una selección de relajantes rápidos en su "caja de herramientas" para acceder inmediatamente a ellos cuando surja la necesidad en el trabajo. Tanto si necesita una estrategia de afrontamiento después de una reunión muy estresante, como si simplemente quiere aliviar la tensión en el cuello o los hombros, aquí tiene algunas sugerencias útiles.

01.

Postura de pie

Puedes mantener una postura relajada cuando estés de pie. Coloque su atención en la parte inferior del cuerpo. Mantenga las rodillas ligeramente dobladas y la espalda recta. Lleva tu atención a la parte superior del cuerpo: respira profundamente en el diafragma, libera cualquier tensión en el torso, sube y baja los hombros, gira la cabeza de lado a lado, estira y relaja la mandíbula, abre bien los ojos. Respira profundamente. Utiliza la afirmación "Pausa - Respiración - Sonrisa".

02.

Imagina

Coloca una imagen de una escena de la naturaleza a la vista con frecuencia, en un salvapantallas del computador o en una foto en la pared o en el escritorio. Las investigaciones sobre el escáner cerebral sugieren que mirar y/o imaginar una escena tranquila estimula las hormonas que reducen el estrés. (Los dentistas colocan escenas tranquilas en el techo para que los pacientes las vean). ¿Dónde podrías poner una foto de tu destino de vacaciones favorito para ti? a y retornar el sistema nervioso y la mente a normalidad.

03.

Háblalo

La oportunidad de hablar con alguien sobre cómo te sientes ayuda a aliviar la tensión interna. Pregunta a alguien si quiere tomar un "café y charlar".

MANEJO DE ENERGÍA

Gestionar la energía se relaciona directamente con el cuerpo, la mente, las emociones y el espíritu. Depende de cómo se perciba la realidad se va a ir dando el estado de ánimo.

01. Gestionar la energía y el tiempo, lo que se realice en pleno rendimiento y buenas condiciones serán de buena calidad.
02. Generar una serie de hábitos y rituales, para así mantener el mismo nivel de energía desde la mañana.
03. Tomar pausas para mejorar la energía física, son hábitos que son fundamentales para las tareas diarias. Una de ellas es el comer a menudo, es decir tomar ciertos descansos para comer y así estabilizar los niveles de glucosa y evitar picos o bajadas de la misma, así como ayudar a mejorar la energía.
04. Tomar descansos, después de los 90 a 120 minutos el cuerpo da señales como bostezos, hambre, dificultad en concentrarse, por lo que es importante tomar un descanso, en donde se camine, beba agua y airee por unos minutos.

	Prácticas actuales	Prácticas nuevas
Físico		
Emocional		
Mental		
Espiritual		

EMOCIONES DOLOROSAS

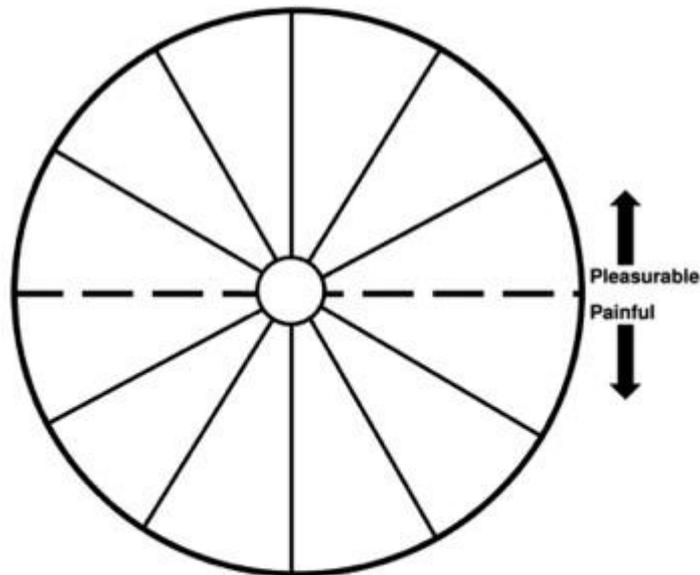
AUTOESTIMA Y RESPETO	AMOR Y CONEXIÓN	SEGURIDAD Y PROTECCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Enfadado • Criticado • Desagradado • Avergonzado • Humillado • Inferior • Insultado • Aleccionado • Burlado • Ofendido • Despreciado • Resentido • Estereotipado • Inútil 	<ul style="list-style-type: none"> • Abandonado • Desechado • Confundido • Decepcionado • Ignorado • Insignificante • Invisible • Solitario • Incomprendido • Rechazado • No importante • Infeliz • No amado • No apoyado 	<ul style="list-style-type: none"> • Abusado • Temeroso • Atacado • Defensivo • Asustado • Inseguro • Intimidado • Sobreprotegido • Aterrorizado • Amenazado • Subprotegido • Violentado
LIBERTAD Y CONTROL	JUSTICIA Y VERDAD	CONFIANZA Y APERTURA
<ul style="list-style-type: none"> • Controlados • Impuestos • Inhibidos • Irritados • Frustrados • Manipulados • Obligados • Sobrecontrolados • Impotentes • Presionados • Asfixiados • Atrapados 	<ul style="list-style-type: none"> • Inculpado • Engañado • Descreído • Acusado falsamente • Culpable • Interrogado • Juzgado • Mentido • Castigado 	<ul style="list-style-type: none"> • Cínico • Vigilado • Escéptico • Desconfiado

EMOCIONES AGRADABLES

AUTOESTIMA Y RESPETO	AMOR Y CONEXIÓN	SEGURIDAD Y PROTECCIÓN
Admirado Asegurado Confiado Contenido Digno Feliz Impreso No juzgado Respetado Seguro de sí mismo Superior Valorado o	Apreciado Aceptado Cariñoso Cuidadoso Comprometido Animado Importante Amado Apasionado Significativo Apoyado Entendido Querido Maravilloso o	Cuidada Curiosa Juguetona Protegida Lista Segura Fuerte
LIBERTAD Y CONTROL	JUSTICIA Y VERDAD	CONFIANZA Y APERTURA
Capaz Despreocupado Valiente Decidido Eficaz Expansivo Expresivo En control Influyente Desinhibido Potente Relajado Fuerte Bien organizado	Creído Cierto Fiel Genuino Agradecido Imparcial Informado Leal Sincero Agradecido Validado o	Aprobar Asegurar Creer Alegre Confiar Esperar Fiel Amable Esperanzado Inspirado Conmoverse Optimista Abierto Confiar

TU BIENESTAR EMOCIONAL

Escoge las seis emociones más fuertes que sientes regularmente de las listas de "dolor" y "placer". Pon un nombre a las emociones en la rueda de balance (página siguiente) y sombrea desde el centro para ilustrar la frecuencia con la que las sientes. Coloca las emociones placenteras por encima de la línea de puntos y las dolorosas por debajo. Aquí tienes un ejemplo:



Enumera tus tres emociones dolorosas más habituales con el título de la sección en la que se encuentran. A continuación, describe brevemente el contexto o los contextos de tu vida en los que se producen.

1. _____

2. _____

3. _____

A medida que avancemos en este taller, estudiaremos los pasos a seguir para ayudar a reducir estas emociones.

TU BIENESTAR EMOCIONAL

Aunque experimentamos la vida a través de un amplio abanico de emociones, suelen ser la calidad y la cantidad de estas las que más influyen en nuestra experiencia diaria y en nuestros niveles de estrés. A continuación, se presentan algunas listas de emociones, clasificadas en seis necesidades humanas básicas.

El primer grupo de emociones podría describirse como doloroso, mientras que el segundo grupo contiene emociones más placenteras. Independientemente de su calidad, es más útil pensar en nuestras emociones de forma neutral, como un sistema de guía, simplemente una llamada a la acción. Para tomar conciencia de la calidad y cantidad actual de sus emociones, marque con un círculo en la lista las emociones que siente regularmente.

CREENCIAS FUNDAMENTALES

1 Baja potencia/control/valor	Puntaje 1-5	5 Gran potencia/control/valor
Tener pocas aspiraciones, objetivos vagos, si es que los hay, evitar comprometerse con las cosas y carecer de resiliencia.		Comprometerse con objetivos claros y desafiantes, mantener el compromiso y el esfuerzo cuando las cosas van mal.
Percibir las tareas como una amenaza y derrumbarse o culpar a los demás cuando las cosas van mal.		Abordar las tareas como retos positivos que hay que superar y asumir la responsabilidad de los errores.
Evitar asumir la responsabilidad y percibir la responsabilidad personal como una culpa		Asumir voluntariamente la responsabilidad del comportamiento, las elecciones y los resultados.
Centrarse en uno mismo y no en la tarea, insistir en las debilidades personales y no centrarse en la solución.		Céntrate en la tarea, no en ti mismo, y crea soluciones flexibles para lograr el objetivo final.
Atribuir el fracaso a la falta de capacidad y percibir la búsqueda de apoyo como una debilidad.		Aumentar el esfuerzo ante los contratiempos, buscar de buen grado la ayuda y la formación para lograr el resultado.
No construir relaciones de calidad y adoptar comportamientos que socavan la salud mental.		Construir relaciones de calidad y duraderas que apoyen la consecución de objetivos y la salud mental.
Tener una alta susceptibilidad al estrés, ansiedad y depresión y se quedan atascados en un ciclo negativo.		Baja vulnerabilidad al estrés, la ansiedad y la depresión y toman medidas para reducir la tensión.
No desafían los bloqueos a la consecución de los objetivos, lo compensan quejándose y culpando a los demás.		Dan su opinión y mantienen conversaciones difíciles si es necesario para que las cosas avancen hacia el resultado.

Haz un cambio: Construye tus propias creencias. Aumentar tus niveles de poder, control y valor tendrá un impacto inmediato y significativo en tus comportamientos y relaciones. El reconocimiento del éxito y de la contribución tiene que convertirse en algo aceptable, cómodo y luego habitual para ti y para los grupos en los que vives y trabajas.

Agradece y reconoce: Si alguien le hace un cumplido, di "gracias" y asegúrate de reconocer en su interior que se trata de una buena noticia para usted y sobre usted. Cada vez que haces esto, aumentas tu sensación de autoeficacia y autoestima.

Siéntase cómodo con los logros. Cuando consigas algo o tengas un buen rendimiento, reconócelo y agradécelo a ti mismo. Se trata de un reconocimiento interno, por lo que los demás no lo percibirán como arrogante. Para empezar, puede que tenga que "fingir" que se siente cómodo reconociendo los éxitos hasta que se acostumbre. Sea disciplinado con este nuevo comportamiento hasta que se convierta en algo habitual. Supondrá una enorme diferencia en tus sentimientos de poder, control y valor.

Pruebe esto - ¡tarea! Antes de que termine el día de hoy, haz cumplidos genuinos a tres personas: una persona que conozcas bien, un conocido y una persona que no conozcas en absoluto. ¿Cómo te sentiste al hacerlo y cómo te sentiste una vez que lo hiciste?

		El sesgo de autoestima	Tendencia a verse a sí mismo como menos sesgado que otras personas y a ver más sesgos en los demás que en uno mismo.
		El sesgo de confirmación	Tendencia a buscar, interpretar y recordar la información que coincide con una idea preconcebida. Es la razón por la que nos sentimos cómodos con las ideas que creemos que son verdaderas y descartamos (y nos molestamos), cualquier sugerencia que pueda ser contraria - ¡a pesar de lo válida que pueda ser!
		El sesgo intragrupal	La tendencia a quedarnos con las creencias del grupo preferido con el que tenemos un sentimiento de pertenencia. Puede hacer que sobrestimemos las capacidades y el valor de nuestro grupo inmediato a expensas de las personas que no conocemos realmente, hasta el punto de sospechar y temer a los demás.
		El sesgo del conocimiento	Tendencia de las personas bien informadas a tener dificultades para recibir información y orientación de personas percibidas como menos informadas o cualificadas. Esto puede cerrar las oportunidades de aprendizaje.
		El sesgo del statu quo	La tendencia a querer que las cosas sigan igual. Provoca una gran disonancia cuando el cambio está a punto de producirse.
		El sesgo del carro de la muerte	La tendencia a creer y hacer cosas porque "todo el mundo" lo hace, sin considerar lógicamente si la acción es apropiada para usted, sus creencias y valores.
		El sesgo de selección observacional	El efecto de notar de repente cosas que antes no notábamos tanto, y asumimos erróneamente que simplemente no estaban ahí. Un ejemplo perfecto es lo que ocurre después de comprar un artículo nuevo e inexplicablemente empezamos a ver el mismo artículo en todas partes.
		El Sesgo de Escalada Irracional	Tendencia a justificar el aumento de la inversión en una decisión, basándose en una inversión previa acumulada, a pesar de las nuevas pruebas que sugieren que la decisión podría ser errónea.
		El sesgo de correlación ilusoria	Percepción inexacta de una relación causa-efecto entre dos acontecimientos no relacionados.
		El sesgo de negatividad	La tendencia a recordar más fácilmente los recuerdos negativos en comparación con los positivos.
		El sesgo del efecto avestruz	La tendencia a ignorar una situación negativa evidente, a pesar de la evidencia de que es necesario un cambio.

RENOVACIÓN DE LA ENERGÍA: GESTIONAR TU ENERGÍA EN EL TRABAJO

- ¿Has conocido alguna vez a personas que llegan al trabajo con un aspecto agotado y, al final del día, aún peor? Tal vez esa persona sea usted. Sin embargo, también existen esas personas que, por mucho que hagan, siempre parecen tener energía para hacer más.
- ¿Qué es lo que marca la diferencia? Tiene mucho que ver con la forma en que lleva su día: qué comportamientos le dan energía y qué comportamientos la agotan.
- En general, se entiende que el cuerpo humano tiene ritmos que dirigen nuestros niveles de energía, estado de alerta, concentración, estado de ánimo, etc.
- Por ejemplo, si es una "persona matutina" o un "búho nocturno", es decir, los momentos del día en los que se siente con más energía y alerta. Sin embargo, estos ritmos pueden ser aún más definidos en lo que se conoce como ritmos ultradianos: aquellos ciclos de menos de 24 horas, como el parpadeo de los ojos, la respiración, el ritmo del calor y los patrones de sueño.

RENOVACIÓN DE LA ENERGÍA: GESTIONAR TU ENERGÍA EN EL TRABAJO

- Uno de nuestros ritmos ultradianos es el ciclo BRAC: Ciclo Básico de Descanso-Actividad.
- La media es de 90 minutos, y la primera mitad del ciclo nos permite estar más enérgicos, alerta y concentrados.
- La segunda mitad se caracteriza por una actividad cerebral que se ralentiza y nos hace sentir un poco adormilados. Esto nos lleva a encontrar formas de renovar nuestro ciclo energético personal cada 90 minutos.

A continuación, se presentan algunas sugerencias de renovación de energía para cada categoría.

- *Pensamientos*: Centrar la atención en una cosa a la vez (programar y priorizar mejor); replantear un reto; utilizar el enfoque de la solución; pensar en los aspectos positivos dentro de las situaciones difíciles
- *Emociones*: recordar algo divertido para invocar la risa; imaginar algo emocionante; invocar sentimientos de gratitud, amor, libertad o alegría; ser amable e interesarse por la vida de los demás.
- *Cuerpo*: dedicar tiempo a mejorar los hábitos nutricionales; hacer ejercicio con más regularidad; dedicar momentos al descanso y la relajación; eliminar los comportamientos nocturnos que impiden dormir bien (tiempo de pantalla hasta altas horas de la noche).
- *Comportamientos*: centrarse en actividades significativas; rodearse de personas que le apoyen; hacer un trabajo que le proporcione placer y un sentido de propósito; estar en la naturaleza; desarrollar rituales positivos, como practicar la meditación de atención plena cada día; alinear sus comportamientos con sus valores.

EVALUACIÓN DE ENERGÍA

Por favor, marque las afirmaciones siguientes que sean ciertas para usted, en este momento. Pensamientos

__ Tengo dificultades para concentrarme en una cosa a la vez, y me distraigo fácilmente durante el día, especialmente con las llamadas telefónicas y el correo electrónico.

__ Paso gran parte del día reaccionando a las crisis y demandas inmediatas, en lugar de centrarme en actividades con valor a largo plazo y alto potencial de cambio positivo.

__ No me tomo suficiente tiempo para la reflexión personal o profesional, la elaboración de estrategias o el pensamiento creativo.

__ A menudo me encuentro en un aprieto, pensando en cómo mejorar mi equilibrio entre el trabajo y la vida privada.

Emociones

__ Con frecuencia me siento irritable, impaciente o ansioso en el trabajo, especialmente cuando este es muy exigente.

__ No tengo suficiente tiempo con mi familia y seres queridos, y cuando estoy con ellos, estoy en otro lugar de mi mente.

__ Me frustra tener muy poco tiempo para las actividades que más me gustan.

__ No me detengo con la suficiente frecuencia para expresar mi agradecimiento a los demás o estar agradecido por las personas y las cosas que hay en mi vida.

Cuerpo

__ No duermo regularmente al menos siete u ocho horas, y a menudo me despierto sintiéndome cansado.

__ Con frecuencia me salto las comidas, o me conformo con algo rápido y cómodo que no es nutritivo.

__ A menudo no hago suficiente ejercicio (movimiento cardiovascular y de fuerza)

__ No me tomo descansos regulares durante el día para renovarme y recargarme de verdad. Por ejemplo, suelo almorzar en mi escritorio, si es que lo hago.

EVALUACIÓN DE ENERGÍA

Comportamientos

___ No paso suficiente tiempo en el trabajo haciendo lo que mejor sé hacer y lo que más me gusta.

___ Hay diferencias significativas entre lo que digo que es más importante para mí en mi vida y cómo asigno realmente mi tiempo y energía.

___ Mis decisiones en el trabajo están más influenciadas por exigencias externas que por un sentido fuerte y claro de mi propio propósito.

___ No invierto suficiente tiempo y energía en marcar una diferencia positiva para los demás o para el mundo.

¿Cómo es su energía en general? Sume el número de afirmaciones marcadas: ___

Guía de puntuaciones

0-3: Excelentes habilidades de gestión de la energía

4-6: Habilidades razonables de gestión de la energía

7-10: Déficits significativos de gestión de la energía

11-16: Una crisis de gestión de la energía en toda regla

¿En qué necesita trabajar?

Número de marcas en cada categoría:

Pensamientos ___ Emociones ___ Cuerpo ___ Espíritu ___

Guía de puntuaciones de las categorías

0: Excelentes habilidades de gestión de la energía

1: Fuertes habilidades de gestión de la energía

2: Déficits significativos

3: Malas habilidades de gestión de la energía

4: Una crisis de energía en toda regla

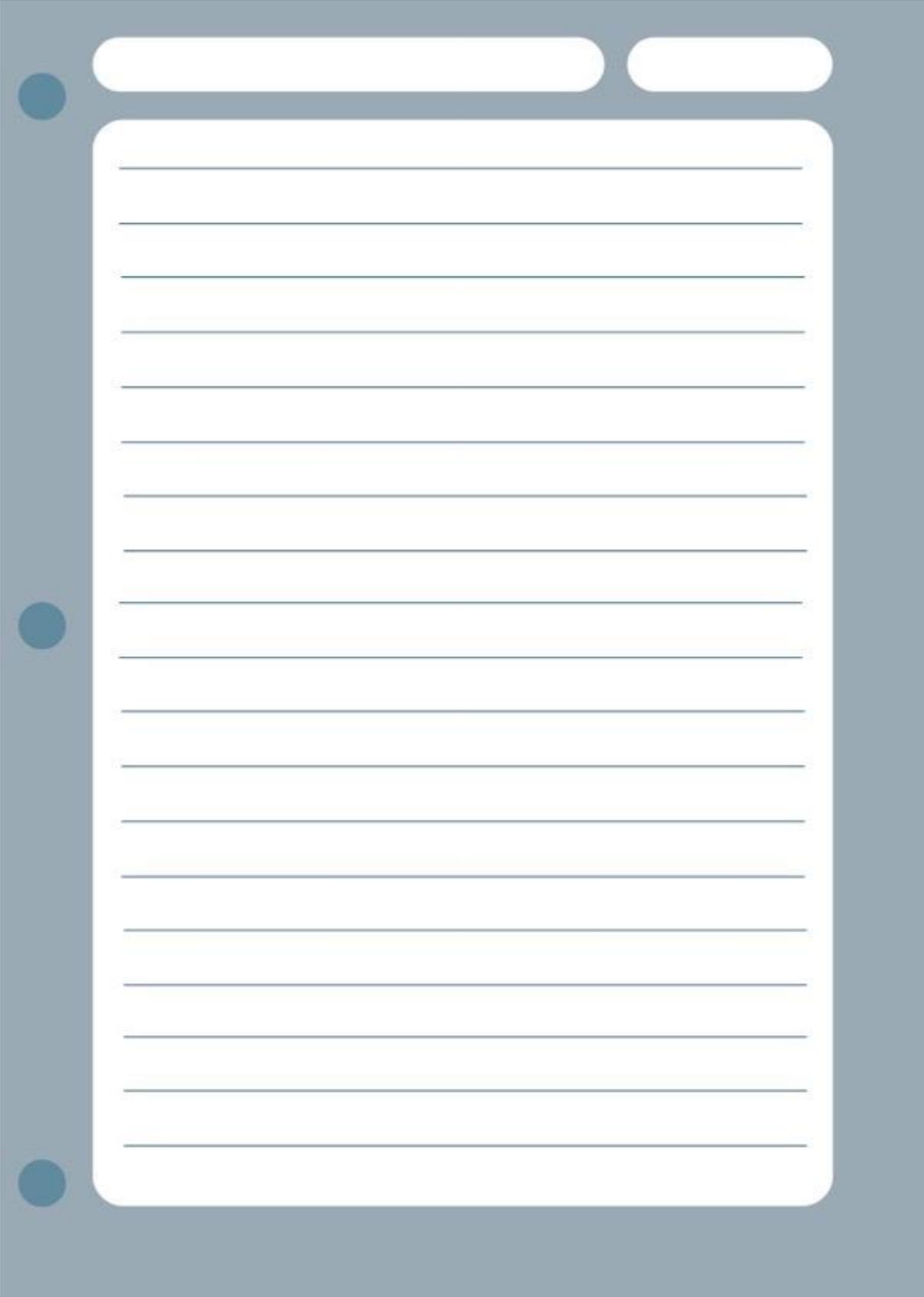
EVALUACIÓN DE ENERGÍA

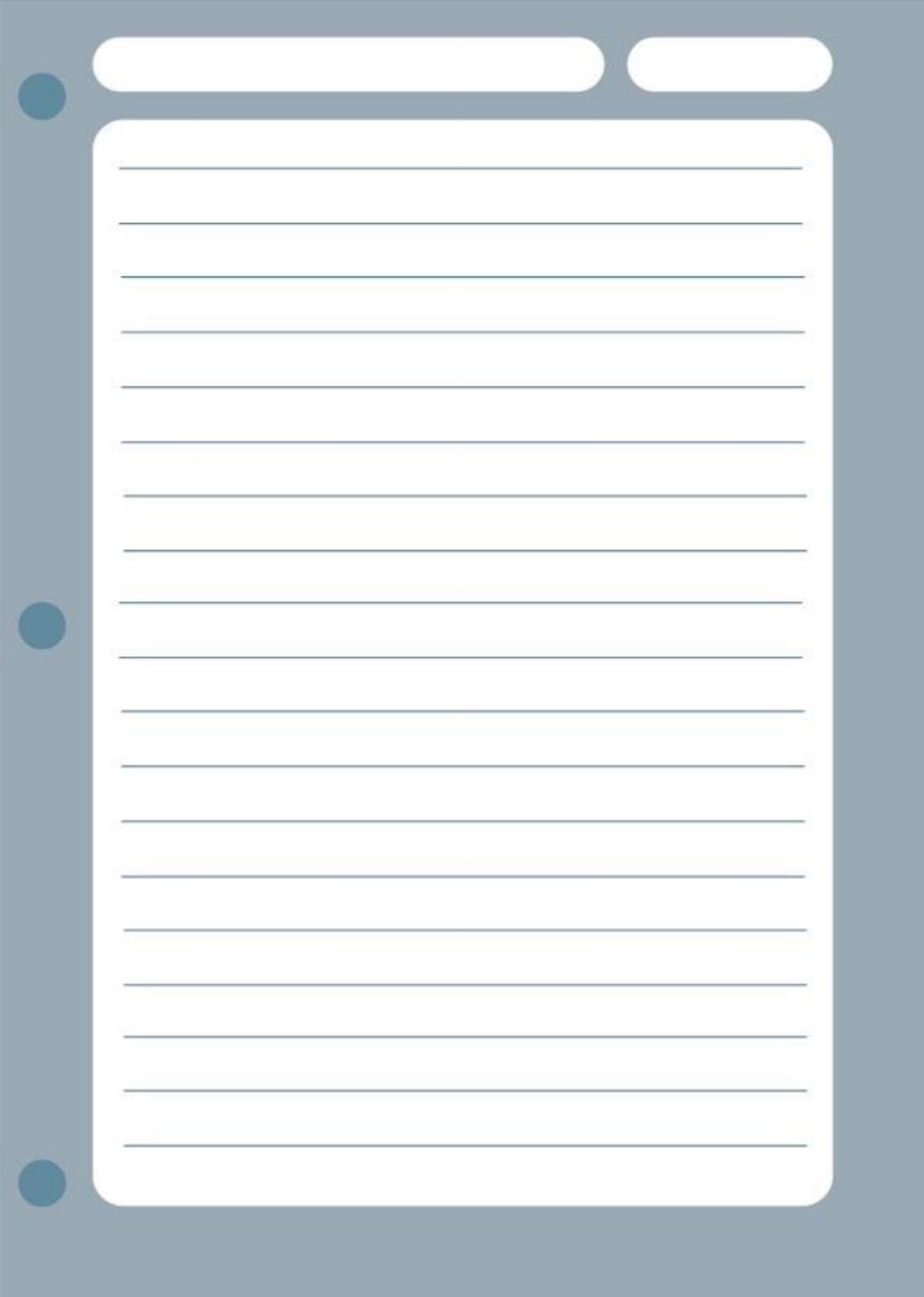
Pregunta de enfoque: ¿Cuál es la ÚNICA COSA que podrías comprometerte a hacer ahora mismo para mejorar tu gestión de la energía y que supondría la MAYOR DIFERENCIA en tu vida? Por ejemplo: podrías crear una "sala de renovación" en el trabajo y empezar a hacer descansos regulares para renovarte cada 90 minutos. (Nota: puede que veas oportunidades para hacer más de una cosa, pero empezar con una por ahora reforzará tu impulso para el cambio cuando experimentes cómo puede mejorar tu bienestar). Mi ÚNICA COSA para mejorar utilizando la gestión de la energía en mi vida ahora mismo es:

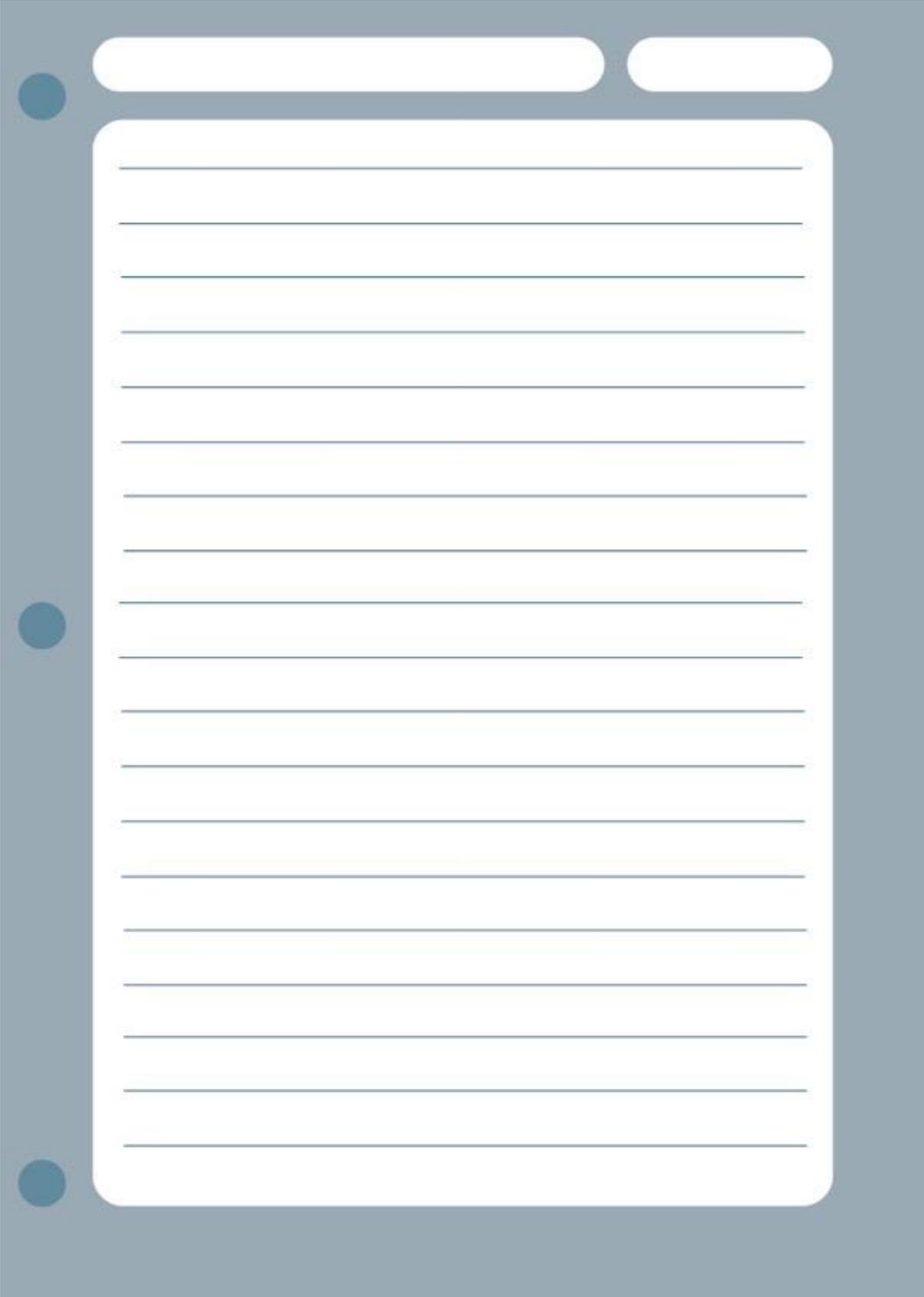
Pregunta de enfoque: ¿Qué te inspira a querer hacer este cambio? ¿Cuál es tu gran PORQUÉ? ¿Quizás un Estiramiento de Consecuencia podría ser útil aquí?

Anota en tus páginas de acción las ideas que quieras utilizar y compartir con otros.

Notas:



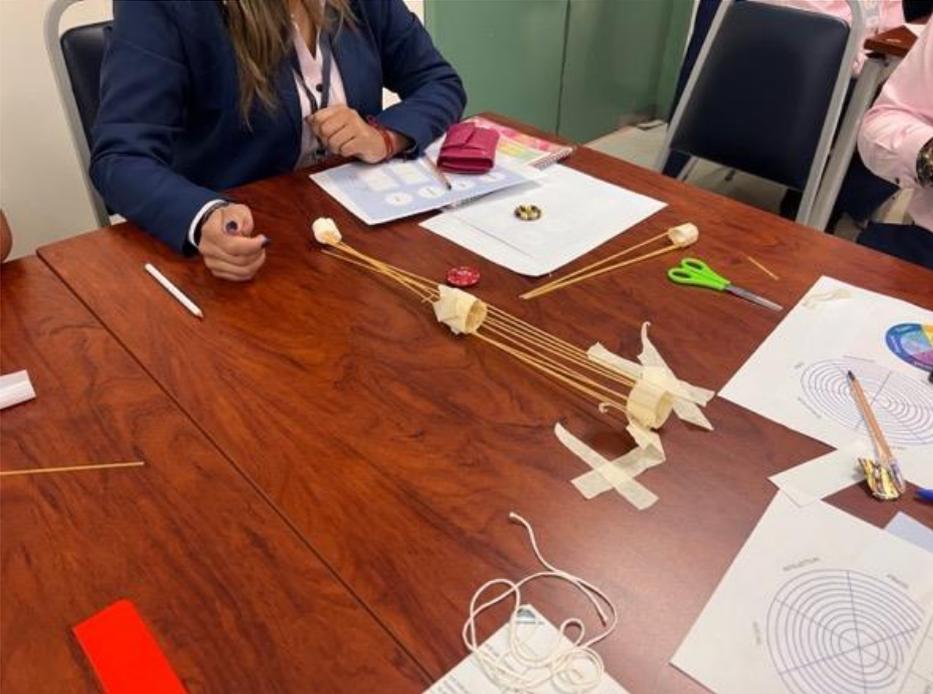




ANEXO 3: VIDEO DE AGRADECIMIENTO

https://youtu.be/nhcle_hEDxA

ANEXO 4: FOTOS DE LOS TALLERES REALIZADOS EN SOLCA

















ANEXO 5: ENCUESTA REALIZADA A LOS PARTICIPANTES DEL TALLER

TALLER DE AUTOCONCIENCIA																																				
		NOMBRE DEL INSTRUCTOR																																		
I. INSTRUMENTOS		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33		
Comprensión del tema		4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
Capacidad para aclarar y responder a las inquietudes		4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
Claridad en la exposición		4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
Manejo general de la charla		4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
Total																																				
INDICE DE FAVORABILIDAD INSTRUTOR (I=I1-I3) (D=I)																																				
Sugerencias Instructor																																				
LA CHARLA ME PARECIO PERFECTA																																				
Profundizar en el tema emocional																																				
Agregar más pagos interactivos																																				
Facilitar mejor ejemplos																																				
Más ejemplos para abrir el tema																																				
Seguir así exponiendo																																				
II. ORGANIZACIÓN		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33		
Cumplimiento de la agenda y contenidos del programa		5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Puntualidad en los horarios de la agenda		5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Total																																				
INDICE DE FAVORABILIDAD ORGANIZACION (I=I1-I3) (D=I)																																				
Sugerencias Organización																																				
Quitar material más tarde, relacionado a nuestro día a día																																				
Solicitar que el personal se presente con puntualidad																																				
El tiempo del taller debe ser más extenso																																				
III. EVENTO		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33		
El contenido y calidad del material entregado es		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
La aplicación práctica del conocimiento adquirido en el lugar de trabajo es		4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
El cumplimiento en mis expectativas sobre el evento es		4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
En general, la calificación general al evento es		4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Total																																				
INDICE DE FAVORABILIDAD EVENTO (I=I1-I3) (D=I)																																				
Sugerencias Evento																																				
Tales actividades nuestras emociones pero no sabemos cómo manejarlas, necesitamos talleres de práctica más que conceptos																																				
Promover constantemente estas capacitaciones a todos los miembros de la institución																																				
Realizar más seguimientos estas capacitaciones																																				
EVALUACION COMUNITARIA EVENTO																																				

EVALUACIÓN DE EVENTOS DE CAPACITACIÓN					
	EVENTO: FECHA:	LA IMPORTANCIA DEL AUTOCUIDADO			
Instrucciones: Estimado Participante:					
Esta encuesta tiene como objetivo conocer su grado de satisfacción con diferentes aspectos que son fundamentales para el éxito de un proceso de capacitación y/o desarrollo, sea éste interno o externo. La encuesta es anónima, (no es necesario que anote sus nombres).					
A continuación encontrará 5 opciones para responder a cada aspecto que deseamos evaluar. Marque con una (x) la casilla correspondiente al número que mejor identifica su evaluación. Si un aspecto no aplica , por favor déjela en blanco.					
Opciones de identificación:					
1. Malo					
2. Regular					
3. Bueno					
4. Muy Bueno					
5. Excelente					
1.- SOBRE EL INSTRUCTOR					
	1	2	3	4	5
Conocimiento del tema					
Capacidad para responder o aclarar inquietudes.					
Claridad en la exposición					
Manejo general del objetivo					
SUGERENCIAS PARA EL INSTRUCTOR:					
2.- SOBRE LA ORGANIZACIÓN					
	1	2	3	4	5
Cumplimiento de la agenda y contenidos del programa.					
Puntualidad en los horarios de la agenda					
SUGERENCIAS PARA LA ORGANIZACIÓN:					
3.- SOBRE EL EVENTO					
	1	2	3	4	5
El contenido y calidad del material entregado es					
La aplicación práctica del conocimiento adquirido en el lugar de trabajo es					
El cumplimiento en mis expectativas sobre el evento es					
En general, la calificación general al evento es					
SUGERENCIAS PARA LA EVENTO:					
Le agradecemos por su tiempo y participación.					